

5508 RESOLUCION de 11 de febrero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.294, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo NCB-20, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Valverdeña del Calzado, Sociedad Limitada», de Valverde del Camino (Huelva).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo NCB-20, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Valverdeña del Calzado, Sociedad Limitada», con domicilio en Valverde del Camino (Huelva), carretera Calañas, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 3.294.—11-2-92.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase III.—Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 11 de febrero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

5509 RESOLUCION de 11 de febrero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.300, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo NCZ-21, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Valverdeña del Calzado, Sociedad Limitada», de Valverde del Camino (Huelva).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo NCZ-21, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Valverdeña del Calzado, Sociedad Limitada», con domicilio en Valverde del Camino (Huelva), carretera Calañas, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 3.300.—11-2-92.—Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 11 de febrero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

5510 RESOLUCION de 24 de febrero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Noroto, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Noroto, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de enero de 1992, de una parte, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de febrero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO INTERPROVINCIAL DE «NOROTO, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa «Noroto, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El Convenio afecta a los trabajadores de la Empresa que estén prestando servicios en la misma antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Noroto, Sociedad Anónima», existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1992 y finalizando el 31 de diciembre de 1994.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual. Por si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directamente o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como en conjunto el resto del contenido, a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgada la Empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecer con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

Art. 7.º *Sustitución de condiciones*.—La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que establecen en el presente pacto colectivo en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Art. 8.º *Garantías personales*.—Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndolas estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 9.º *Denuncia*.—1. La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión. De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio, en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

Art. 10. *Comisión Paritaria*.—Se establece una Comisión Mixta compuesta por cuatro miembros, dos de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores y los otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

CAPITULO II

Art. 11. *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

CAPITULO III

Art. 12. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. Este período será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Art. 13. *Clasificación del personal.*—En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo I. Titulación de Grado Superior o Medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Realiza actividades que requieren un alto nivel de conocimientos profesionales, establece y trabaja con objetivos. Función primordial de este grupo es la de mando, que ejerce de modo directo ya sea permanente o por delegación. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo II. Titulación de Grado Medio o conocimiento a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía.

Puede coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

Grupo III. Conocimientos a nivel Bachiller Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

Grupo IV. Conocimiento a nivel elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Art. 14. *Definición de categorías profesionales y grupo profesional de pertenencia.*—Se establecen las siguientes categorías específicas de «Noroto, Sociedad Anónima», así como su definición y grupo profesional de pertenencia.

Esta relación es enunciativa y no supone la obligación para la Empresa de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad del centro de trabajo no lo requiere.

GRUPO PROFESIONAL I

Director.—Es la persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección General y participando en la elaboración de la política de la Empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la Dirección a su cargo.

Director regional.—Es la persona que, dependiendo de un Director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o de servicios de la región a su cargo.

Director de centro.—Es la persona que, dependiendo de un Director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o de servicios del centro a su cargo.

GRUPO PROFESIONAL II

Responsable de sector.—Es la persona que está al frente de un sector comercial, técnico, administrativo o de servicios que por su importancia lo requiera, con mando directo o vigilancia sobre el personal afecto a él y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo. Tienen esta misma categoría quienes, estando al frente de un sector, éste se encuentre físicamente separado del centro del que depende.

Responsable de cajas.—Es la persona encargada de supervisar todas las operaciones de cajas registradoras, ayudando, formando y animando el grupo de cajas que se le indica, procede a la revisión y autorización de talones bancarios y otros medios de pago definidos.

Atiende reclamaciones de clientes, controla y realiza arqueos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo, asistiendo, cuando sea necesario, al Director de centro en labores administrativas e informáticas. Controla y suministra el cambio de moneda a las diferentes cajas, encargándose de la rectificación de errores, manipulado y cambios de rollos y cintas, en caso necesario, sustituye a la dependiente cajera de autoservicio en sus funciones.

Técnico en sistemas.—Es la persona que desarrolla los programas soporte y de utilidad, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación de Proceso de Datos.

Analista funcional.—Es la persona que desarrolla el análisis funcional de los proyectos más complejos y el diseño lógico de los mismos, responsabilizándose de la prueba total del sistema y manteniendo actualizado el manual que formó en el momento del análisis.

Analista orgánico.—Es la persona que realiza el análisis orgánico, de acuerdo con el análisis funcional efectuado, dividiéndolo en partes de acuerdo con la tecnología informática de la instalación y efectuando un

diseño, orientado al ordenador, coincidente con los resultados previstos en el análisis funcional, confeccionando un manual que sirve de base para la programación. Asimismo, crea o define simulaciones de comprobación y participa en las pruebas lógicas.

Técnico de programación.—Es la persona que pone a punto y documenta los programas más complejos a partir de la información recibida de los analistas, de la que interpreta su contenido y estima tiempos de programación y de procesos en el ordenador. Colabora con los analistas en algunos diseños (ficheros, movimientos y organigramas de detalle) y puede dirigir el trabajo de un equipo de programación asignado a un proyecto. Asesora sobre programación y mejora los programas para hacerlos más viables para el ordenador, revisando problemas operativos con el Centro de Cálculo.

Programador de sistemas y/o aplicaciones.—Es la persona que elabora la lógica del programa a partir del cuaderno de carga y ejecuta su programación en el lenguaje más utilizado en la instalación, si bien necesitando supervisión técnica. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a utilizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

Técnico administrativo.—Es la persona que, con suficientes conocimientos técnicos y prácticos, desarrolla dentro de la empresa estudios o trabajos relativos a análisis económicos, comerciales, de organización y administrativos en general, asistiendo por delegación a su superior inmediato en sus funciones, así como ocupándose de la distribución de trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él pudiera depender.

GRUPO PROFESIONAL III

Vendedores.—Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios sectores de la Empresa. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada, efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como su recepción y etiquetado, orden y presentación. Colabora, si es necesario, con sus superiores en el control de las ventas y surtido.

Oficial administrativo.—Es la persona que con conocimiento de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el auxiliar, bajo la supervisión de cualquiera de las categorías superiores y mediante la aplicación de fórmulas matemáticas simples, tablas y baremos o la comprobación de documentos contables y comerciales, transcripción de datos, etc., para lo que precisa conocimientos de operaciones, parte de las cuales no pueden ser repetitivas, que debe haber adquirido en el desarrollo de sus funciones o en estudios de su especialización. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Profesional de oficio.—Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que, por su alto grado de perfección y responsabilidad, requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo, puede tener a su cargo otros Profesionales de oficio y/o Ayudantes.

Secretaria.—Es la taquimecanógrafa que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia ordinaria, concierne entrevistas, archiva, etcétera.

GRUPO PROFESIONAL IV

Auxiliar administrativo.—Es la persona que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de: Archivo, distribución de correspondencia, punteos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Cajera dependiente de autoservicio.—Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancía o abonos a clientes, introducción de pedidos y entradas de mercancías, marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando la salida de público a través de su zona de trabajo, manteniendo la misma en condiciones de orden y limpieza.

Como función complementaria y para el período en que no es necesaria su presencia ante las cajas registradoras, realizará las tareas que a continuación se determinan:

Marcaje, comprobación y acondicionamiento de mercancías.

Reposición y colocación de mercancía en la sala de ventas.

Acondicionamiento y adacentamiento de los lineales de venta, previo a su reposición y presentación.

Realiza el conteo y, una vez terminado éste, procede al control de ingresos.

Rotulista.—Es el empleado que se dedica a diseñar y confeccionar toda clase de rótulos, carteles o trabajos semejantes, pudiendo colocarlos por sí mismo.

Recepcionistas.—Es la persona que se responsabiliza del control de entradas y salidas de mercancías en el almacén y de la resolución de las incidencias que se produzcan en relación con esta tarea, debiendo supervisar el equipo de mozos de la sucursal.

Etiquetador.—Es la persona que se ocupa fundamentalmente de la preparación, revisión, marcaje, etiquetado y referencia de la mercancía

por los adecuados procedimientos mecánicos o manuales, siguiendo las instrucciones de su jefe inmediato.

Ayudante de vendedor.—Es la persona que se inicia en la profesión de vendedor y auxilia a los vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta, reposición y conteo.

Ayudante de oficio.—Es la persona que, previo el oportuno aprendizaje, tiene aptitud para realizar trabajos específicos de su oficio colaborando con los Profesionales de oficio.

Mozo reponedor.—Es la persona que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías de Sala de Ventas y Almacén, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Realiza el marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuando las anotaciones y controles necesarios. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Mozo.—Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento por procedimientos manuales o mecánicos, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, cobrando o sin cobrar; realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Vigilante.—Es la persona que efectúa la vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de la dependencia de la Empresa. Tiene la misión de vigilar la mercancía para tratar de evitar la apropiación indebida de ésta, actuando según el procedimiento establecido por la Empresa si ésta se produce; asimismo, controla la entrada y salida de clientes, personal, camiones y todos los movimientos de la mercancía en general. Colabora con los demás servicios de vigilancia, en siniestros, indidentes, etcétera.

CAPITULO IV

Art. 15. Jornada laboral.—La jornada máxima laboral anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.804 horas de trabajo efectivo.

Art. 16. Distribución de la jornada.—La distribución de la jornada establecida en el artículo anterior se realizará en la Empresa de acuerdo con la legislación en vigor. En oficinas, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive. En las oficinas, en el supuesto que la organización del trabajo lo permita, se establecerá media hora de flexibilidad en el horario de trabajo; la concreción del horario flexible se negociará, en su caso, con el Comité o los Delegados de Personal.

El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será, al menos, de una hora.

El cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2001/1983, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo no dará lugar a su compensación en descanso o retribución.

De mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, podrá pactarse otros sistemas de descanso semanal.

Art. 17. Vacaciones.—El personal disfrutará anualmente treinta y un días naturales de vacaciones o su parte proporcional, sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo, con excepción hecha de aquellos festivos que caigan en los meses de junio, agosto y septiembre.

Se establecen dos periodos clasificados como de máxima actividad productiva estacional de la Empresa que quedan excluidos, salvo pacto entre las partes, como periodo vacacional. Estos periodos son: Del 1 al 31 de julio y del 15 de diciembre al 5 de enero.

Los trabajadores podrán disfrutar de, al menos, quince días de vacaciones ininterrumpidos o su parte proporcional durante los meses de junio, agosto y septiembre, supeditado a las necesidades de organización del trabajo, siendo potestad de la Empresa el organizar los turnos vacacionales de modo que queden cubiertas las necesidades mínimas para el normal desarrollo de la actividad.

A tal efecto, la Empresa confeccionará en los dos primeros meses del año los correspondientes turnos de vacaciones, determinándose como criterio inicial de prioridad en la elección de turnos la rotatividad, es decir, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros.

Se establece, salvo pacto en contrario, en siete días el período mínimo de vacaciones que se puede solicitar.

Se establece una compensación para aquellas personas que voluntariamente o por imposibilidad de cubrir las necesidades mínimas para el normal desarrollo de la actividad se cojan más de quince días de sus vacaciones fuera de los meses de junio, agosto y septiembre, que consiste en lo siguiente:

Veinticinco mil pesetas en caso de que el total de quince días que corresponde a los meses indicados se tome fuera de ese período.

Diez mil pesetas en caso de que ocho días de los que corresponden a los meses indicados se tomen fuera de ese período.

Es posible la compensación por días adicionales de vacaciones de modo que los primeros ocho días correspondientes a los meses de referencia que se tomen fuera del período indicado generan derecho a dos días más y el resto hasta los quince días generan derecho a cinco días más.

Art. 18. Licencias retribuidas.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si hubiera que realizar un desplazamiento a localidad distante en más de 100 kilómetros, se ampliará el plazo indicado en un día; si la localidad distara más de 200 kilómetros, se ampliarán en dos días, y si sobrepasa los 400, en tres días.

c) Un día por traslado de domicilio actual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Art. 19. Licencias no retribuidas.—Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días por año por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, períodos de máxima actividad, Navidad y Reyes. Las Empresas concederán este tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa deberán efectuarse por escrito aduciendo la justificación oportuna.

CAPITULO V

Art. 20. Gratificaciones extraordinarias.—Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año los días 15 de los meses de julio, diciembre y marzo, y se abonarán con arreglo al sueldo del Convenio, más la antigüedad correspondiente.

Se devengarán: La gratificación de julio, del 1 de enero al 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, y la de marzo, del 1 de marzo del año precedente al 28 de febrero del año del abono, prorrateada mensualmente. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la Empresa.

Art. 21. Antigüedad.—Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, que consisten en el 5 por 100 cada cuatrenio, calculándose sobre el salario base de su categoría profesional, con las limitaciones que marca la Ley.

La antigüedad empieza a contar desde el ingreso del trabajador en la Empresa en cualquier categoría.

Art. 22. Salario base de grupo.—Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos, y servirá de módulo de cálculo para los distintos complementos salariales.

Los salarios bases de grupos se cifran en una diferencia del 7 por 100 en cada grupo, partiendo del IV.

Art. 23. Tabla de salarios básicos.—Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio durante el año 1992, excepto para aquellas personas que tengan una antigüedad inferior a tres meses, serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo 12 pagas ordinarias y las tres extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

	Salario base mes Pesetas	Total anual Pesetas
Grupo I	97.679	1.465.185
Grupo II	91.288	1.369.320
Grupo III	85.316	1.279.740
Grupo IV	79.735	1.196.025

Los sueldos para el personal de alta en la Empresa a 31 de diciembre de 1991, con una antigüedad inferior a tres meses, serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo 12 pagas ordinarias y las tres extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

	Salario base mes	Total anual
	Pesetas	Pesetas
Grupo I	96.530	1.447.950
Grupo II	90.214	1.353.210
Grupo III	84.312	1.264.680
Grupo IV	78.797	1.181.955

El salario anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

El salario anual para aprendices en jornada completa será de 736.015 pesetas para el año 1992.

Art. 24 Incrementos salariales.

1. Incremento salarial año 1992.—Para el año 1992 el incremento de los salarios de aquellos trabajadores en alta en la Empresa a 31 de diciembre de 1991 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 1991 en un 6,25 por 100 (previsión del IPC fijado por el Gobierno, incrementado en un 1,25 por 100). Para las personas afectadas con una antigüedad inferior a tres meses, el incremento salarial será del 5 por 100 (la previsión del IPC fijada por el Gobierno). Dicho aumento se hará efectivo desde el 1 de enero de 1992.

2. Revisión salarial 1992.—En el supuesto de que el crecimiento anual del IPC establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior o distinto al 5 por 100, se efectuaría una revisión salarial tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia, en la diferencia entre la cifra real del IPC y el porcentaje indicado.

Dicho incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1993, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios de Convenio utilizados para realizar los aumentos pactados en 1992.

3. Incremento salarial año 1993.—Para el año 1993 el aumento salarial se fija en el porcentaje de aumento previsto del IPC de ese año. Se establece un incremento medio de la masa salarial superior al IPC previsto, que se negociará en el mes de diciembre de 1992.

CAPITULO VI

Art. 25. *Seguro de vida.*—La Empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 1.500.000 pesetas.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, las Empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Art. 26. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará anualmente a los trabajadores dos uniformes, uno de verano, compuesto de pantalón y camisa, y otro de invierno, compuesto de pantalón, camisa y cazadora.

Art. 27. *Descuento en compras.*—La Empresa efectuará para sus trabajadores un descuento del 10 por 100 en la compra de piezas de recambio, a excepción de aquellos artículos que se encuentren en promoción. La mano de obra para el montaje de estas piezas será gratuita, con las siguientes limitaciones:

Siempre que la organización del trabajo, a criterio del Responsable de Estación y el Director del centro, lo permita. Se tendrá en cuenta la carga de trabajo de la Estación dando siempre preferencia al cliente, no pudiendo exigir el trabajador este derecho en momentos de saturación.

No se podrá realizar los días de máxima actividad, como por ejemplo sábados.

Mano de obra sólo y exclusivamente de piezas compradas en Norauto, y de montajes habituales de Norauto.

Estas condiciones son para trabajadores con más de seis meses de antigüedad y los artículos comprados deberán ser destinados al vehículo del propio trabajador con las lógicas limitaciones, para evitar abusos o vías paralelas de distribución, para lo cual se considerará el consumo habitual de un coche por trabajador.

Art. 28. *Complemento de incapacidad.*—En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del Salario Base de Grupo, a partir de los veinte días de baja en los casos de enfermedad común y desde el primer día en los casos de accidente de trabajo, accidente no laboral y maternidad hasta el límite de doce meses.

Art. 29. *Excedencia por maternidad.*—Se tiene derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Durante el primer año a partir del inicio de la situación de excedencia, el trabajador tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de dicho período a efectos de antigüedad.

Art. 30. *Ventas especiales y balances.*—En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios, la Empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

Art. 31. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo.

A) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

B) Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

C) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa; no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

A este respecto, en la actividad de venta no tendrán consideración de horas extraordinarias estructurales los periodos de producción que puedan considerarse como previsibles.

D) Las horas a que se refiere el artículo 30 del presente Convenio Colectivo, tendrán carácter de estructurales.

CAPITULO VII

Art. 32. *Derechos sindicales.*—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 34. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante período de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la Empresa.

Art. 35. *Garantías.*—Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, instituto de formación u otras entidades.

A nivel de Empresa, los Delegados o miembros del Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro Delegado o miembro del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Art. 36. *Plus extrasalarial.*—El concepto Plus extrasalarial cuya denominación y forma de cálculo se exponen en el acta de reunión de Delegados de Personal celebrada en Valencia el día 8 de junio de 1990 pasa a integrarse en el Complemento Personal.

Art. 37. *Local social.*—Se acuerda la adecuación de los locales sociales para mejorar las condiciones de utilización, dotándolos con todos los elementos necesarios para el fin al que se destinan, sala de descanso del personal y comedor.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Para lo no previsto en el presente Convenio, la Empresa y los trabajadores se someterán a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente en el Comercio y demás disposiciones en vigor y de general aplicación que hay o que pudiera darse.

Segunda.—Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de

Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

DISPOSICION TRANSITORIA

Única.—Las partes firmantes de este Convenio, siendo conscientes de la necesidad de tener un Convenio Colectivo a nivel de Sector, se comprometen a realizar las gestiones necesarias para iniciar la negociación del mismo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

5511 REAL DECRETO 206/1992, de 28 de febrero, por el que se dispone el levantamiento de la zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de sales potásicas, denominada «Monreal», inscripción número 302, comprendida en la provincia de Navarra.

Los trabajos de investigación realizados por la Empresa «Potasas de Subiza, Sociedad Anónima», en la zona de reserva provisional a favor del Estado, denominada «Monreal», inscripción número 302, comprendida en la provincia de Navarra, declarada por Real Decreto 830/1988, de 20 de julio, han concluido con resultado negativo, por lo cual resulta aconsejable proceder al levantamiento del área de reserva aludida.

Con tal finalidad, teniendo en cuenta lo dispuesto por la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y lo establecido en el Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, cumplidos los trámites preceptivos con informes favorables emitidos por el Instituto Tecnológico Geominero de España y por el Consejo Superior del Ministerio de Industria, Comercio y turismo, se hace preciso dictar la pertinente resolución.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria, Comercio y Turismo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de febrero de 1992,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se levanta la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de sales potásicas, denominada «Monreal», inscripción número 302, comprendida en la provincia de Navarra, definida según el perímetro que se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 1º 31' 40" oeste con el paralelo 42º 44' 00" norte, que corresponde al vértice 1.

Area formada por arcos de meridianos referidos al de Greenwich, y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1	1º 31' 40" oeste	42º 44' 00" norte
Vértice 2	1º 21' 00" oeste	42º 44' 00" norte
Vértice 3	1º 21' 00" oeste	40º 40' 20" norte
Vértice 4	1º 19' 00" oeste	42º 40' 20" norte
Vértice 5	1º 19' 00" oeste	42º 38' 20" norte
Vértice 6	1º 16' 00" oeste	42º 38' 20" norte
Vértice 7	1º 16' 00" oeste	42º 34' 00" norte
Vértice 8	1º 25' 00" oeste	42º 34' 00" norte
Vértice 9	1º 25' 00" oeste	42º 38' 20" norte
Vértice 10	1º 31' 40" oeste	42º 38' 20" norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 943 cuadrículas mineras.

Art. 2.º El terreno así definido queda franco para los recursos de sales potásicas, en las áreas no afectadas por otros derechos mineros.

Art. 3.º Quedan libres de las condiciones impuestas con motivo de la reserva, a efectos de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley de Minas y artículo 26 de su Reglamento General, los permisos de exploración, investigación y concesiones de explotación otorgados sobre la zona indicada.

Dado en Madrid a 28 de febrero de 1992.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria, Comercio y Turismo.
JOSE CLAUDIO ARANZADI MARTINEZ.

5512 CORRECCION de errores de la Resolución de 21 de enero de 1992, de la Dirección General de Comercio Exterior, por la que anuncia convocatoria única de las contingentes de importación de mercancías de origen de ciertos países no comunitarios.

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 42, de fecha 18 de febrero de 1992, se transcribe a continuación la siguiente modificación:

En la página 5743, en el anexo I, donde dice: «Propuesta de convocatoria de restricciones permanentes en 1992, para mercancías originarias de la zona C», debe decir: «Convocatoria de contingentes para mercancías originarias de la zona C afectadas por restricciones permanentes a la importación en 1992».

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

5513 RESOLUCION de 6 de febrero de 1992, de la Secretaría General Técnica, por la que se ordena la publicación del Convenio suscrito entre la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado y la Diputación General de Aragón para la cesión del Colegio Mayor «Institución Nuestra Señora del Pilar».

Habiéndose suscrito con fecha 30 de diciembre de 1991, Convenio entre la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado y la Diputación General de Aragón para la cesión del Colegio Mayor «Institución Nuestra Señora del Pilar» y estableciendo el apartado noveno del Acuerdo de Consejo de Ministros de 2 de marzo de 1990, sobre Convenios de colaboración entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas («Boletín Oficial del Estado» de 16 de marzo de 1990) que los Convenios suscritos se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado», procede la publicación del Convenio mencionado que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 6 de febrero de 1992.—El Secretario general técnico, Francisco Javier Sancho Cuesta.

ANEXO

Convenio entre la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado y la Diputación General de Aragón para la cesión del Colegio Mayor «Institución Nuestra Señora del Pilar»

En Madrid, a 30 de diciembre de 1991.

De una parte, el ilustrísimo señor don José A. Sánchez Velayos, Director general de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE).

De otra, el excelentísimo señor don Fernando Labena Gallizo, Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón.

Actuando cada uno de ellos en el ejercicio de sus respectivos cargos.

EXPONÉN

Primero.—La Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado es propietaria del Colegio Mayor Universitario «Institución Nuestra