

Mejora de la metodología y de la calidad del sistema.

En todo caso, colectivos que concuerden con las prioridades del apartado a).

c) Centros de Formación disponibles:

Aquellos, tanto propios como públicos o privados, que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación de cada acción formativa concreta y que ofrezcan la mejor relación coste-eficacia.

d) Régimen de los permisos de formación:

En el Convenio Colectivo, o a través de acuerdos entre Empresa y trabajadores, podrán pactarse los términos concretos del ejercicio y régimen de los permisos de formación y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos que, en todo caso, deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 13 del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal desarrollará para el sector los criterios emanados de la Comisión Mixta Estatal a la que alude el artículo 13.8 del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Estos criterios podrán ser modificados anualmente por la comisión Paritaria Sectorial Estatal si, de común acuerdo, sus miembros lo estiman necesario.

CAPITULO IV

Tramitación de los Planes de Formación

Art. 8.º Planes de Formación Agrupados:

a) Los Planes Agrupados habrán de presentarse, en el modelo que se acuerde, para su aprobación ante la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.

b) La Comisión Paritaria Sectorial dará traslado de la aprobación del Plan Agrupado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua para su financiación.

c) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas, bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente Plan Agrupado.

CAPITULO V

Organos de seguimiento y control

Art. 9.º *Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil.*—Esta Comisión Paritaria será la misma que la del Convenio Colectivo del Sector que, para el tema específico de Formación Continua, tendrá las siguientes competencias:

- Velar por el cumplimiento del presente Acuerdo.
- Modificar los criterios para la elaboración de los Planes de Formación señalados en el artículo 7.º en plazo y términos.
- Aprobar las solicitudes de Planes Agrupados de Formación y elevarlos, para su financiación, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.
- Ejecutar los Acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.
- Promover planes agrupados en el ámbito del sector.
- Realizar una memoria anual de la aplicación de este Acuerdo.

CAPITULO VI

Financiación de las acciones formativas

Art. 10. *Financiación.*—Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este Acuerdo se financiarán según los criterios y procedimientos que establezca la comisión Mixta Estatal, previo informe y evaluación de la comisión Paritaria Sectorial Estatal.

DISPOSICION TRANSITORIA

La aplicación de este Acuerdo queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollan el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes remitirán el presente Acuerdo a la autoridad laboral competente para su registro y publicación. Igualmente, lo remitirán a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos oportunos.

28161 *RESOLUCION de 2 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa -V. B. Autobaterías, Sociedad Anónima-.*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa «V. B. Autobaterías, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005322), que fue suscrito con fecha 13 de septiembre de 1993; de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado 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, 2 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA «V. B. AUTOBATERIAS, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES EN SUS DISTINTAS SUCURSALES DE LA PENINSULA, BALEARES Y OFICINAS CENTRALES

I. Normas generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—V. B. Autobaterías, Sociedad Anónima, y los Delegados de Personal de sus sucursales y central.

Art. 2.º *Ambito de contratación:*

1. Funcional y territorial: El personal adscrito a dichas sucursales y central, con las excepciones indicadas en el punto 2 siguiente de este artículo.

2. Ambito personal:

a) Afecta al personal que preste sus servicios a la entrada en vigor del mismo, o que se contrate durante su vigencia.

b) A pesar de lo indicado en el apartado a) del punto 2 de este artículo, quedan excluidas de este Convenio las personas mencionadas en el artículo 1.º, punto 2, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, así como las que ostenten cualquier categoría laboral no incluida en el anexo I de este Convenio, o que constanding en el mismo hayan renunciado de forma individual y expresa a regirse por sus cláusulas.

A este personal se aplicará el contrato individual que tuviera concertado con la Empresa.

c) Si durante la vigencia de este Convenio se creara una nueva categoría laboral, la Comisión Paritaria decidirá la conveniencia o no de su inclusión en el Convenio, independientemente del derecho de renuncia individual señalado en el apartado b) de este artículo.

d) La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación completa del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría y puesto o cargo dentro de la Empresa.

3. Ambito temporal: El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1993, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 3.º *Revisión del Convenio.*—Se garantiza el IPC real que resulte en el año 1993.

La revisión del año 1993 se efectuará, en su caso, una vez publicados oficialmente por el INE los índices definitivos del IPC.

El importe correspondiente a la revisión del año 1993 se abonará en una sola paga durante el primer trimestre natural del año siguiente al que es objeto de revisión.

El importe, en su caso, de la revisión del año 1993 pasará a formar parte del salario de dicho año y será, por lo tanto, tenido en cuenta, a efectos de cualquier incremento salarial o revisión.

Art. 4.º *Comisión Paritaria del Convenio.*—Para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores, uno de los cuales actuará de Secretario, y por dos representantes de la Empresa, uno de los cuales actuará de Presidente.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses.

También podrá tratar esta Comisión cuestiones socio-laborales, aunque no estén relacionados con asuntos de Convenio.

Art. 5.º *Prórroga y denuncia del Convenio.*—Se prorrogará de año en año de no mediar denuncia de cualquiera de las partes, por escrito, con una antelación superior a los dos meses de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

II. Admisión de personal

Art. 6.º *Ingresos y ascensos.*—En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en oficinas centrales y sucursales serán publicadas en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo, haciendo constar nombre y puesto del titular anterior, si lo hubiere, para que los trabajadores de plantilla puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

También se comunicarán las vacantes de fábrica, siempre que no se cubran dentro de su propio ámbito y normas específicas.

Para la provisión de vacantes se tendrá en cuenta las siguientes situaciones:

a) Personal con categoría de mando:

Directores.

Jefes de Sucursal.

Jefes de Sección Administrativa.

Técnicos titulados.

b) Resto del personal.

Las vacantes del personal del grupo a) serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del personal del grupo b) se cubrirán por concurso-oposición.

La Dirección de Personal, en coordinación con los mandos intermedios, será la responsable de la selección del personal, interviniendo en el proceso de selección el representante del personal de cada centro, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad.

La participación del representante de los trabajadores se entiende siempre que se trate de cubrir la vacante con personal de plantilla.

En dicha convocatoria deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacantes o puestos a cubrir, categoría a que corresponden y nombre del que causó baja, si procediera.

b) Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

En el plazo de cinco días hábiles a partir del examen, deberá ser puesta en conocimiento del representante de los trabajadores, en el centro de trabajo, una relación nominal, ordenada de las calificaciones obtenidas.

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación.

A igualdad de puntuación, se tendrá en cuenta por este orden:

a) Que pertenezca al centro de trabajo donde se produjo la vacante.

b) Antigüedad en la Empresa.

c) Ser mayor de cuarenta años.

d) Ser titular de familia numerosa.

En el caso de ascensos, se estará a lo dispuesto por la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás Leyes en vigor, así como lo estipulado en el Reglamento de Relaciones Industriales.

III. Permisos

Art. 7.º *Permisos retribuidos:*

a) En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.

b) Por alumbramiento de esposa, tres días laborales del calendario laboral.

c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales.

d) Por muerte de las personas señaladas en el punto c), y además tíos y sobrinos, tres días naturales.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

Para el disfrute de los permisos de los apartados c), d) y e), se entienden también parientes políticos en el mismo grado.

En los casos b), c), d) y e), si hubiera de realizar desplazamientos superiores a 150 kilómetros, y cualquiera que fuera la distancia, se ampliarán los plazos indicados anteriormente en tres días.

IV. Calendario laboral

Art. 8.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo anual será de mil setecientos setenta y siete horas.

Si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo, respecto de la pactada, que no sea compensable con otras mejoras económicas y sociales, se aplicará esta reducción.

La distribución de estas horas en días, a lo largo del año, se expresará en el calendario laboral de cada centro de trabajo, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores de cada centro. Se realizará de lunes a viernes, con la excepción del sábado del Inventario.

Se remitirá a la Comisión Paritaria el calendario laboral de cada centro.

Art. 9.º *Horarios.*—Los horarios que regirán durante la vigencia de este Convenio serán también establecidos en cada centro de trabajo, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores de cada centro, pudiéndose negociar para los meses de verano la jornada intensiva.

Art. 10. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán, como máximo, de treinta y un días naturales continuados al año y se fijarán cuando se establezcan los calendarios laborales.

En caso de que se efectúen peticiones de dos o más trabajadores en fechas coincidentes con las mismas categorías o funciones, se asignarán de forma que cada año se alterne en las fechas preferidas entre los solicitantes.

Todo el personal, que en la fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones no lleve trabajando en la Empresa un año completo, disfrutará un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Los días de vacaciones se retribuirán teniendo en cuenta el salario por unidad de tiempo del artículo 12 y los complementos salariales del artículo 13, excepto los indicados en este último artículo, referentes a horas extras y de vencimiento periódico superior al mes (gratificaciones extraordinarias).

V. Retribución

Art. 11. *Principios generales.*—La remuneración anual que se fija a continuación está en función del número de horas anuales de trabajo fijadas por el artículo 8.º de este Convenio.

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etc., indicados en este Convenio, tendrán el carácter de brutos, siendo, por tanto, las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador satisfechas por el mismo.

La Empresa deducirá en nómina el importe correspondiente.

El pago del salario podrá efectuarlo la Empresa mediante talón u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Art. 12. *Salario por unidad de tiempo.*—El salario base por unidad de tiempo que regirá durante el año 1993 es el fijo periódico y mensual señalado en el anexo I de este Convenio, y retribuirá el trabajo efectivo, así como los períodos de descanso computables como de trabajo efectivo.

También allí se señala en dicho anexo el grupo de cotización a la Seguridad Social.

Art. 13. *Complementos salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos siguientes:

1.º Personales:

Antigüedad: Los aumentos periódicos por años de servicios consistirán en el abono de quinquenios en la cuantía del porcentaje señalado en el anexo II sobre el salario base correspondiente a la categoría en que esté

clasificado cada trabajador, con un tope máximo también señalado en dicho anexo, cualquiera que sea su antigüedad.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el primero de enero del año siguiente, si es posterior.

2.º De cantidad de trabajo:

Comisiones: Los viajantes tendrán una comisión que, en el caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas, se estima ascenderá a la cantidad bruta anual indicada en el anexo II de este Convenio. Si a final de año se sobrepasase el plan anual de ventas asignado, el excedente se pagará de la misma forma que se hace con las comisiones correspondientes al plan.

La Empresa garantiza que, durante los ocho primeros meses, las comisiones devengadas en los mismos serán como mínimo los correspondientes a las previsiones establecidas para dichos meses, regularizándose posteriormente, en su caso.

Plus de ventas: El plus de ventas del importe bruto anual, indicado en el anexo II, se devengará en partes alícuotas mensualmente por centros de trabajo para el personal de sucursales, siempre que en cada mes se consiga el plan de ventas asignado. Para el personal de oficinas centrales, este plus se percibirá siempre que cada mes la cifra de ventas alcance el 75 por 100 del plan establecido para todas las Delegaciones.

En caso de no conseguirse de esta forma, se pagará respecto de los meses no cobrados en el momento en que en un mes determinado se llegue a la cifra de ventas del plan acumulado hasta ese mes.

Si a final de año se sobrepasase el plan anual de ventas asignado, se pagará un porcentaje adicional sobre el plus de ventas, equivalente al porcentaje de incremento entre el plan y la cifra real de ventas, en cada una de las sucursales.

En el caso de oficinas centrales, se calculará el incremento en base a la ponderación de los excesos de las sucursales que lo consigan, con la participación de su objetivo sobre el objetivo total.

Este plus será percibido por todo el personal incluido en este Convenio, excepto los viajantes.

Horas extras: Los tiempos de trabajo que sobrepasen los horarios establecidos en cada centro serán compensados de mutuo acuerdo entre el trabajador y su mando intermedio, mediante permisos.

Cuando exista la imposibilidad de este descanso compensatorio, se abonarán las horas extraordinarias de la siguiente forma:

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, se abonará con un incremento de, al menos, un 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

Las horas extraordinarias que se trabajen de diez de la noche a seis de la mañana, o en domingo y festivo, se abonarán con el 100 por 100 de recargo.

3.º De vencimiento periódico superior al mes:

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Una se abonará con ocasión de las fiestas de Navidad, el 15 de diciembre de cada año, o inmediato hábil posterior. Y la otra se abonará el 15 de julio de cada año, o inmediato hábil posterior, con motivo de las vacaciones.

El importe de cada una de estas gratificaciones será el equivalente a una mensualidad del salario base por unidad de tiempo, más el complemento personal por antigüedad.

Art. 14. Complementos no salariales:

Plus de transporte: Se establece el indicado en el anexo II por día de trabajo efectivo, siempre que los trabajadores no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa.

Será motivo de revisión cualquier cambio en el precio de la gasolina, en la forma habitual.

Plus comida de central: Se establece el indicado en el anexo II por día de asistencia al trabajo en jornada partida y siempre que la comida sea por cuenta del trabajador.

Quebranto de moneda: Este riesgo queda cubierto totalmente por la Empresa.

Dietas: Se establecen las dietas señaladas en el anexo II de este Convenio.

Art. 15. Retribución en caso de accidente de trabajo, enfermedad y maternidad.—El trabajador que por accidente de trabajo, enfermedad y maternidad esté en situación de incapacidad laboral transitoria, y hasta

el límite de ella, tendrá derecho a percibir, además de las prestaciones de la Seguridad Social o Mutuas Patronales, a cargo de la Empresa, el porcentaje necesario para completar, en todo caso, el 100 por 100 de los siguientes conceptos:

Del salario base por unidad de tiempo del mes anterior a la baja.
Del complemento personal de antigüedad del mes anterior a la baja.
De la media de las comisiones de los doce meses anteriores a la baja.
Del plus familiar.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del derecho económico a cargo de la Empresa, reflejado en este artículo.

VI. Premios

Art. 16. Premio a la iniciativa.—Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo, o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad.

La cuantía del premio se graduará por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de la cantidad señalada en el anexo II.

Las sugerencias sobre este premio deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria, los cuales propondrán su estudio y concesión.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

Art. 17. Premio a la antigüedad.—Se establecen los premios siguientes de antigüedad en la Empresa:

El 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan los quince, veinte, veinticinco, treinta y treinta y un años de servicio en la Empresa se harán acreedores, respectivamente, de las cantidades señaladas en el anexo II.

La antigüedad indicada se computará teniendo en cuenta los años ininterrumpidos de trabajo en «Exclusivas Comerciales», «Internasa», «Varta Baterías, Sociedad Anónima», y «V. B. Autobaterías, Sociedad Anónima».

No se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en situación de excedencia, cualquiera que fuera su clase, permiso no retribuido, privación de libertad, como consecuencia de sentencia firme y suspensión de empleo por motivos disciplinarios.

Los premios indicados en este artículo los abonará la Empresa antes del último día laborable del mes de febrero del año siguiente al que se haya hecho acreedor del premio el trabajador.

Art. 18. Premio por matrimonio y natalidad.—La Empresa abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba, se rija por este Convenio y contraiga matrimonio, la cantidad señalada en el anexo II.

También abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y se rija por este Convenio, la cantidad señalada en el anexo II por cada nuevo hijo que tenga, tanto legítimo como reconocido o adoptivo, a partir de la vigencia de este Convenio.

VII. Préstamos, seguros ocupantes de vehículos

Art. 19. Préstamos.—Se podrá otorgar a todos los trabajadores fijos en plantilla que lo soliciten la cantidad máxima de hasta 250.000 pesetas, destinadas inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de 14 pagas consecutivas.

La cantidad pendiente de amortización por préstamos otorgados, en ningún momento será superior a 1.500.000 pesetas.

Los representantes de los trabajadores y el Jefe del centro de trabajo correspondiente estudiarán las peticiones que se efectúan y propondrán a la Empresa su concesión o denegación.

La decisión de la Empresa será inapelable.

Art. 20. Seguro de ocupantes de vehículos.—La Empresa establecerá una póliza de seguros por ocupantes de vehículos de la Empresa, que cubrirá los capítulos siguientes:

Muerte: 1.000.000 de pesetas.
Invalidez: 1.500.000 pesetas.
Asistencia sanitaria: 150.000 pesetas.

DISPOSICION FINAL

Para cualquier otro asunto no regulado en este Convenio Colectivo, referente a organización del trabajo, de la contratación laboral, del aprendizaje y formación profesional, de la jornada, descanso, licencias y excepciones, de los conceptos retributivos, de la seguridad e higiene en el trabajo, de los premios, faltas y sanciones, del régimen asistencial, de la clasificación del personal y de la definición de categorías y profesiones, se estará a la regulación contenida en los artículos correspondientes a la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

Se firma el Convenio por la Comisión Deliberadora del mismo y el resto de las hojas, por don José Ramón Suárez Rodríguez, representante de los trabajadores, y don Enrique Oliveros Rodríguez, Director de Personal y Asuntos Sociales, por parte de la Empresa.

ANEXO I

Tablas salariales vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1993, según el artículo 12 del Convenio Colectivo vigente

Categoría	Salario mensual bruto	Grupo de cotización a la Seguridad Social	Salario anual bruto
Viajante	198.013	5	2.772.186
Técnico de aplicaciones	214.364	4	3.001.096
Oficial administrativo 1/Program. F.	226.892	5	3.176.488
Oficial administrativo 1/Program. E.	217.864	5	3.050.095
Oficial administrativo 1/Prog/Oper. D.	209.647	5	2.935.055
Oficial administrativo 1/Prog. Oper. C.	198.047	5	2.772.660
Oficial administrativo 1/Operador D.	186.927	5	2.616.975
Oficial administrativo 1/Operador A.	175.812	5	2.461.362
Oficial administrativo 2 F.	174.376	5	2.441.269
Oficial administrativo 2 E.	171.495	5	2.400.934
Oficial administrativo 2 D.	167.174	5	2.340.431
Oficial administrativo 2 C.	157.996	5	2.211.948
Oficial administrativo 2 B.	148.818	5	2.083.447
Oficial administrativo 2 A.	138.424	5	1.937.941
Auxiliar administrativo B.	138.424	7	1.937.941
Auxiliar administrativo A.	131.118	7	1.835.649
Jefe de almacén D.	179.628	5	2.514.786
Jefe de almacén C.	174.376	5	2.441.269
Jefe de almacén B.	168.970	5	2.365.585
Jefe de almacén A.	159.875	5	2.238.243
Almacenero E.	159.875	6	2.238.243
Almacenero D.	155.295	6	2.174.134
Almacenero C.	151.105	6	2.115.472
Almacenero B.	147.376	6	2.063.265
Almacenero A.	128.300	6	1.796.204
Repartidor-Conductor D.	159.875	8	2.238.243
Repartidor-Conductor C.	155.295	8	2.174.134
Repartidor-Conductor B.	151.105	8	2.115.472
Repartidor-Conductor A.	147.376	8	2.063.265
Repartidor-Conductor	128.300	8	1.796.204
Cobrador	147.376	6	2.063.265
Ordenanza E.	157.996	6	2.211.948
Ordenanza D.	148.818	6	2.083.447
Ordenanza C.	138.424	6	1.937.941
Ordenanza B.	124.193	6	1.738.699
Ordenanza A.	118.944	6	1.665.211

ANEXO II

Complementos salariales, no salariales, premios y otros. Año 1993

Antigüedad: 5 por 100, con un tope del 60 por 100, brutas.

Comisiones: Cantidad bruta anual, 775.506 pesetas.

Plus de ventas:

Cantidad bruta anual: 68.688 pesetas.

Dividido entre 12: 5.724 pesetas mensuales.

Dietas: Completa, 8.062 pesetas brutas por día de trabajo efectivo.

Desglose:

Dormir: 3.473 pesetas.

Desayuno: 333 pesetas.

Comida: 2.520 pesetas.

Cena: 1.736 pesetas.

Premio por iniciativa: 10.530 pesetas brutas.

Premio por antigüedad:

Quince años: 61.802 pesetas brutas por una sola vez.

Veinte años: 61.802 pesetas brutas por una sola vez.

Veinticinco años: 61.802 pesetas brutas por una sola vez.

Treinta años: 61.802 pesetas brutas por una sola vez.

Treinta y un años: 61.802 pesetas brutas cada año.

Premio por matrimonio: 41.202 pesetas brutas.

Premio por natalidad: 12.363 pesetas brutas.

Plus de transporte:

Gasolina: 101,66 pesetas.

Gasto de vehículo: 165,95 pesetas.

Total: 267,61 pesetas.

Plus de comida central: 1.700 pesetas brutas.

28162 RESOLUCION de 3 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autipista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autipista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.», y su personal de Explotación (código de convenio número 9000462), que fue suscrito con fecha 5 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado 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, 3 de noviembre de 1993.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, C.E.S.A. Y SU PERSONAL DE EXPLOTACION

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre «Autipista Vasco-Aragonesa, Concesionario Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según anexo número 1.

Art. 2.º *Ambito personal y territorial*.

a) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de «Autipista Vasco-Aragonesa, Concesionario Española, Sociedad Anónima», que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa, y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el anexo número 1. El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado o que esté sujeto a cualquier otra modalidad contractual, que no confiera el carácter de permanencia mencionado al principio, se registrará por lo que establezca su contratación, sin que ello suponga exclusión del Convenio o pueda afectar al principio de igualdad.

b) Para el personal contratado bajo la modalidad de «carácter discontinuo», prevenido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y que, por sus especiales características de contratación, difiera del resto del personal en sus condiciones contractuales se estará, en primer lugar y sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que se desprenda de las condiciones contractuales que individualmente se pacten, que no serán nunca inferiores a las establecidas en Convenio.

c) Todo el personal afecto al presente Convenio comunicará a la Empresa, dentro de los quince días siguientes al momento de producirse,