

que se recoge en el anexo 8, que se percibirá, exclusivamente, en situación de embarque.

f) Bombero.—Durante las operaciones de carga, descarga, lastre y deslastre y desgasificación, estará a las órdenes del Primer Oficial. Cuando no realice dichas funciones actuará a las órdenes del Primer Oficial de Máquinas y realizará los trabajos que se le encomienden.

g) Cocinero responsable de fonda.—El Cocinero responsable de fonda asumirá las funciones del antiguo Mayordomo-Cocinero, excepto las de suministro habitual de víveres.

h) Mecamar.—En los BB/TT, dos de los Mecamares que desarrollen su trabajo habitual en cubierta realizarán, de forma rotativa, además de las funciones propias de su categoría, las labores de limpieza y mantenimiento de los servicios interiores comunes, percibiendo el complemento establecido para este concepto en el anexo 8 del Convenio colectivo; se abonará un único complemento diario.

i) Ayudante de fonda.—Es el subalterno de fonda que, a las órdenes del Cocinero, realiza las funciones propias de un Marmitón, efectúa la preparación y condimentación de los alimentos y colabora en las restantes tareas del personal de fonda.

Los actuales Ayudantes de cocina quedarán reclasificados, con efectos de 1 de enero de 1995, en la categoría de Ayudante de fonda.

j) Engrasador.—Su misión fundamental consistirá en cubrir las guardias reglamentarias. A las órdenes del Oficial de Guardia de Máquinas, su labor primordial será la vigilancia de dicha guardia.

k) Marinero.—Cuando el buque disponga de timón automático, el Marinero de guardia realizará las funciones propias de vigía, y, en caso contrario, las de timonel.

l) Camarero.—Sus funciones principales serán el servicio de comidas y la limpieza de los alojamientos de Oficiales, siendo apoyado por el Ayudante de fonda y por el Mecamar correspondiente en el resto de sus funciones.

m) Mozo.—Su función habitual será el mantenimiento y limpieza de los servicios comunes del buque, en colaboración con el Camarero, y participará, a las órdenes del Contraestre, en el mantenimiento general de cubierta.

### III. HORARIOS

#### Horario de comidas

Desayuno: De ocho treinta a nueve treinta horas.  
Almuerzo: Doce horas.  
Cena: Diecinueve horas.

#### Turno anticipado de comidas

Almuerzo: Once quince horas.  
Cena: Dieciocho quince horas.

#### Jornada

Personal de día: De ocho a doce y de trece a diecisiete horas.

#### Personal sujeto a guardias

Segundos Oficiales: De cero a cuatro y de doce a dieciséis horas.  
Terceros Oficiales: De cuatro a nueve y de dieciséis a diecinueve horas.  
Primeros Oficiales: De nueve a doce y de diecinueve a veinticuatro horas.

#### Personal de fonda

Cocinero: De nueve a trece y de dieciséis a veinte horas.  
Ayudante de fonda: De siete a trece y de dieciocho a veinte horas.  
Marmitón: Jornada de doce a veinte horas.  
Camareros: De ocho treinta a trece y de dieciséis treinta a veinte horas.  
Mozo (en BB/TT con un solo Camarero): De nueve a trece y de dieciséis a veinte horas.

En este caso, el Mozo almorzará y cenará en el turno anticipado y será el que percibirá la compensación establecida.

En los restantes buques, el Mozo tendrá la jornada establecida para el personal de día.

Las compensaciones correspondientes a estas categorías son las figuradas en el anexo 8.

### IV. BB/TT CON UMS

1. Régimen operativo.—Las tripulaciones acordadas son las que llevarán estos buques en tanto que funcionen en UMS.

Si por cualquier causa el sistema UMS quedase inoperativo, y por un tiempo máximo continuado de diez días, las guardias se cubrirán por el personal de a bordo que voluntariamente se preste a ello, percibiéndose, por tal concepto, compensación en horas extraordinarias.

Transcurrido el tiempo señalado, el buque se considerará como convencional, por lo que el Departamento de Máquinas verá incrementada su plantilla en otro Oficial (tres Oficiales y el Jefe de Máquinas) y en otro Engrasador (tres Engrasadores), dejando, por tanto, de percibirse las correspondientes compensaciones por parte del personal con derecho a las mismas.

También dejarán de percibirse dichas compensaciones cuando, por motivos de reparaciones, la máquina se encuentre inoperativa.

Las compensaciones correspondientes se recogen en el anexo 8.

2. Jornada y «stand-by» del personal de máquinas en buques UMS.

Oficial de máquinas y Engrasador A

Oficial de máquinas y Engrasador B

- A. Jornada de ocho a diecisiete y «stand-by» de diecisiete a veinticuatro horas.  
B. «Stand-by» de cero a ocho y jornada de ocho a diecisiete horas.  
A. «Stand-by» de diecisiete a veinticuatro y de cero a ocho horas.  
B. Jornada de ocho a diecisiete y «stand-by» de diecisiete a veinticuatro horas.  
A. «Stand-by» de cero a ocho y jornada de ocho a diecisiete horas.  
B. «Stand-by» de diecisiete a veinticuatro y de cero a ocho horas.  
A. Jornada de ocho a diecisiete y «stand-by» de diecisiete a veinticuatro horas.

### V. REQUISITOS DE APLICACIÓN

1. Las distintas operaciones del buque se procurará que sean realizadas por el personal más cualificado, por lo que el tripulante polivalente deberá desarrollar, preferentemente, sus tareas en razón directa a sus aptitudes y conocimientos.

2. La empresa proporcionará la ayuda exterior necesaria para colaborar en el mantenimiento, reparación y limpieza de los BB/TT.

3. Todo lo que antecede se llevará a efecto dentro del marco legal vigente.

**15036** RESOLUCION de 1 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión del texto del III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión del texto del III Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Noroto Sociedad Anónima»; Ley de Sociedades Anónimas (número de código: 9006342), que fue suscrita con fecha 7 de marzo de 1995, 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 la citada revisión de 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, 1 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**III CONVENIO INTERPROVINCIAL  
DE «NOROTO, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**Revisión de marzo de 1995**

**CAPITULO I**

**Artículo 1. *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.

**Artículo 2. *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.

**Artículo 3. *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.

**Artículo 4. *Ambito temporal.***

El presente convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1994 y finalizando el 31 de diciembre de 1995.

**Artículo 5. *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.

**Artículo 6. *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 establecerse con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

**Artículo 7. *Sustitución de condiciones.***

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y 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.

**Artículo 8. *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.

**Artículo 9. *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 pretendan 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, éste se prorrogará de manera automática por un período de igual duración.

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

**Artículo 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**

**Artículo 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 en el trabajador.

**CAPITULO III**

**Artículo 12. *Período 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.

**Artículo 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 dirección 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.

**Artículo 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 regional, 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 y 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 cajeras 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 Cajera en sus funciones.

**Responsable de departamento:** Es la persona que tiene la responsabilidad sobre un área concreta de la empresa, que afecta a la totalidad de los centros, normalmente dirige a un equipo de personas y depende jerárquicamente de un Director.

**Técnico superior:** Es la persona que desempeña un puesto con un contenido altamente especializado, para el que es necesario contar con una preparación profunda y específica, normalmente a nivel de Licenciado en la Universidad, con una experiencia adecuada, que puede no tener subordinados, pero del cual pueden depender varios o la totalidad de los centros dentro de la materia que es de su competencia. Su nivel de autonomía y responsabilidad es muy elevado. Puede depender jerárquicamente de un Responsable de Departamento o de un Director.

#### 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 gama.

**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.

**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.

**Secretario/a:** Es el taquimecanógrafo/a que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, archiva, etc.

#### Grupo profesional IV:

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

**Cajero/a:** 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 adcentamiento 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.

**Recepcionista:** 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.

**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:** 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, incidentes, etc.

**Promotora comercial:** Es la persona que promociona productos o servicios en los centros Norauto, tanto en el interior como en el exterior del centro. Su trabajo está estrechamente supervisado por el Director del centro o por un responsable de sector y su trabajo consiste normalmente en dar información impresa o de viva voz a clientes, visitantes, etc.

### CAPITULO IV

#### Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual durante la vigencia del presente Convenio será de mil setecientos ochenta y ocho horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 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 compensando 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.

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

El personal disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo. Se establece que de los treinta y un días naturales de vacaciones, cualquier trabajador puede tomarse

quince días entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre; y los otros dieciséis durante el resto del año, siempre que la actividad del centro durante los cuatro meses anteriormente citados lo permita. Es potestad de la empresa la organización de turnos vacacionales de modo que queden cubiertas las necesidades mínimas para el normal desarrollo de la actividad.

La empresa establece una compensación para aquellas personas que voluntariamente o por imposibilidad de cubrir las necesidades mínimas para el normal desarrollo de la actividad se tomen sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de la siguiente forma:

25.000 pesetas en el caso de que el trabajador se tome la totalidad de los quince días que le corresponden de verano, fuera de este período. En este caso, el trabajador no se tomará ni un solo día de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

10.000 pesetas en el caso de que el trabajador, de los quince días correspondientes a los meses indicados, se tome un máximo de siete días en verano y los ocho restantes se los tome fuera de este período.

Si el trabajador se toma ocho o más días de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, no le correspondería compensación alguna.

Tal compensación deberá ser abonada antes del día 31 de diciembre del año que corresponda.

Es posible la compensación mediante días adicionales de vacaciones, de modo que si se toman ocho días o más fuera del período citado se generan dos días más de vacaciones, y si son quince los tomados fuera del período generarán cinco días adicionales.

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

La empresa confeccionará durante los dos primeros meses del año los turnos de vacaciones, determinándose como criterio inicial de prioridad en la elección de turnos la rotatividad, es decir, que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta que el resto de sus compañeros la ejerce.

#### Artículo 18. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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 doscientos kilómetros se ampliarán en dos días y si sobrepasa los cuatrocientos en tres días.
- Un día por traslado de domicilio actual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

#### Artículo 19. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados, podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días/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 adjuntando la justificación oportuna.

### CAPITULO V

#### Artículo 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.

La de marzo, del 1 de marzo del año precedente al 28 de febrero del año del abono prorrateado mensualmente.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa.

#### Artículo 21.

Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa que consisten en el 5 por 100 cada cuatrienio, 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.

#### Artículo 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 períodos 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.

#### Artículo 23. *Tabla de salarios básicos.*

Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio durante el año 1995 serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

	Salario base/mes (Pesetas)	Total anual (Pesetas)
Grupo I .....	101.972	1.529.580
Grupo II .....	95.301	1.429.515
Grupo III .....	89.066	1.335.990
Grupo IV .....	83.241	1.248.615

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

#### Artículo 24. *Incrementos salariales.*

Incremento salarial año 1995: Para el año 1995 la empresa junto con los Delegados de Personal, han determinado un sistema de revisión salarial personalizado. El salario resultante se hará efectivo desde el 1 de enero de 1995.

### CAPITULO VI

#### Artículo 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 1.600.000 pesetas.

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

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 la 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.

#### Artículo 28. *Complemento de incapacidad.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común (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 y desde el primer día en los casos de accidente no laboral y maternidad, hasta el límite de doce meses.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario bruto percibido en el mes inmediatamente anterior al causante del hecho con una duración máxima de cuatro meses.

#### Artículo 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.

#### Artículo 30. *Ventas especiales.*

En los días de preparación de ventas especiales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

#### Artículo 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) 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.

b) 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 períodos 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 períodos de producción que puedan considerarse como previsibles.

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

### CAPITULO VII

#### Artículo 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.

#### Artículo 33. *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.

#### Artículo 34. *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 LOLS.

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 prestar la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades,

A nivel de empresa, los Delegados o miembros de 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 de 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.

#### Disposición final 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.

#### Disposición final 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.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**15037** RESOLUCION de 1 de junio de 1995, de la Dirección General de la Energía, por la que se ordena la publicación del acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de mayo de 1995 por el que se declara la urgente ocupación de los bienes afectados al objeto de imponer la servidumbre de paso para el establecimiento de la variación de la línea eléctrica aérea a 220 kV, denominada «Carrijo-Tabiella», en el término municipal de Carreño, en el Principado de Asturias, solicitados por «Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima».

Habiéndose producido acuerdo de Consejo de Ministros de fecha 12 de mayo de 1995 sobre declaración de urgente ocupación de los bienes afectados al objeto de imponer la servidumbre de paso para el establecimiento de la variación de la línea eléctrica aérea a 220 kV, denominada «Carrijo-Tabiella», en el Principado de Asturias, solicitados por «Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima»,

Esta Dirección General de la Energía ha resuelto:

Ordenar la publicación del referido acuerdo de 12 de mayo de 1995, cuyo texto literal es el siguiente:

Resultando que la empresa «Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima», ha solicitado la concesión de los beneficios de expropiación