

ANEXO 7

Relevo	Años						Totales		
	1995		1996		1997		C. J.	L. D.	Total
	C. J.	L. D.	C. J.	L. D.	C. J.	L. D.			
A	1	1	2	1	—	1	3	3	6
B	1	1	1	1	1	1	3	3	6
C	1	1	1	1	1	1	3	3	6
D	—	1	2	1	1	1	3	3	6
E	1	1	1	1	1	1	3	3	6
H	3	1	1	1	3	1	7	3	10
I	—	1	3	1	1	1	4	3	7
J	1	1	2	1	—	1	3	3	6

C. J. = Compensación jornada.
L. D. = Libre disposición.

ANEXO 8

Reglamento de permisos retribuidos

(Regula lo establecido en el artículo 36 del Convenio Colectivo)

1.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (salario Convenio más antigüedad) por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	(2) Fallecimiento	(3) Enfermedad grave	(4) Hospitalización con intervención	(5) Hospitalización sin intervención	(6) Intervención sin hospitalización	Matrimonio
Cónyuge	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15
Hijo	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1
Hijo político	2	2	1	1		
Padre	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1
Padre político	2	2	1	1		
Hermano	3	2	1	1		1
Hermano político ..	2	2	1			1
Abuelo	2	2				
Abuelo político	2					
Nietos	2	2	1			
Tíos (1)	1					
Concuñados (1)	1					

(1) Concuñado.—Son los cónyuges de los hermanos del cónyuge del trabajador.
Tíos.—Se refiere a hermanos del padre o de la madre del trabajador y a los cónyuges de los hermanos del padre o de la madre del trabajador.

(2) El permiso se considera desde el día del fallecimiento, inclusive, cualquiera que sea la hora que haya ocurrido, salvo en los tíos y concuñados que puede optarse por el día del entierro.

(3) Para poder acogerse a los permisos de esta casilla es imprescindible que en el justificante médico se haga constar expresamente el estado grave del enfermo, considerándose el permiso desde la fecha del justificante, inclusive.

(4), (5), (6) El permiso se considera desde el día de la intervención, inclusive, o la fecha de la hospitalización si ésta ha sido con carácter de urgencia. En los casos de hospitalización, la duración del permiso vendrá condicionada por la duración de la misma. Se excluyen de estos permisos los partos y reconocimientos médicos.

Nacimiento de hijo	3 días.
Traslado del domicilio habitual	1 día.
Exámenes de estudios oficiales	Tiempo necesario.

2.º Como aclaración a lo establecido en el párrafo b) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los permisos incluidos en el cuadro anterior, correspondientes al primero y segundo grados de parentesco, se ampliarán un día más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 kilómetros y menos de 250 kilómetros, y en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros.

3.º Para cualquier variación de estas normas, deberá consultarse al Servicio de Personal antes de llevarlo a efecto.

ANEXO 9

Acta de aprobación del texto refundido del II Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada»

Representantes del personal

Don Joaquín Pérez González, Don Arturo Medela García, Don Juan F. Sánchez González, Don Joaquín Cifrián Alonso, Don Francisco Tejido Santos, Don Antonio Velázquez Villacorta, Don Daniel San Miguel del Río,

Representantes de la Dirección

Don José María Pedret Yebra, Don José María Gutiérrez Aja, Don Ramón Adiego Baldor, Siendo las once horas del día 21 de diciembre de 1995, se reúne la Comisión Deliberadora del II Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», integrada por los representantes de los trabajadores y de la Dirección relacionados anteriormente adoptándose los siguientes acuerdos:

1.º Se da por cumplida la disposición transitoria primera del II Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», que se firmó el día 11 de abril de 1995, al haberse redactado el texto refundido de dicho II Convenio Colectivo y el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, Reglamento que fue aprobado por Resolución de la Delegación de Trabajo de Santander de fecha 12 de junio de 1971.

2.º El citado Reglamento de Régimen Interior permanecerá en vigor hasta el día 31 de diciembre de 1995, quedando sin efecto a partir del 1 de enero de 1996.

3.º Se signa, firma y aprueba el texto refundido del II Convenio Colectivo y del Reglamento de Régimen Interior, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1996, constituyendo a partir de dicha fecha y a todos los efectos el texto definitivo del II Convenio Colectivo de «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», el cual, según la vigencia prevista en el mismo, regulará las relaciones laborales entre la Dirección y los trabajadores de la empresa hasta el 31 de diciembre de 1977 con preferencia a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario.

Y en prueba de conformidad con lo recogido en la presente acta, se suscribe la misma por los representantes señalados anteriormente, en Nueva Montaña a 21 de diciembre de 1995.

4561 RESOLUCION de 26 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima» (número de código: 9001072) de que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, 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 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, 26 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «COMERCIAL DE LAMINADOS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito, vigencia, duración y prórroga

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a los trabajadores de «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima», que presten

sus servicios en los centros de trabajo de la provincia de Barcelona (San Adrián de Besós, Sabadell, Tarrasa, Cornellá de Llobregat, Manresa, Martorell y Montcada), Gerona (Palafrugell y San Julián de Ramis), Lleida (Lleida-capital) y Madrid (Madrid-capital).

Artículo 2. *Ambito personal.*

1. El presente Convenio será de aplicación a las personas que ostentan la cualidad de trabajadores por cuenta ajena de la empresa.
2. Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995.

Artículo 4. *Duración.*

La duración del presente Convenio será de cuatro años, a contar desde la entrada en vigor, por lo que finalizará sus efectos el día 31 de diciembre de 1998.

Artículo 5. *Prórroga.*

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad si no es objeto de denuncia para su revisión o rescisión por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPITULO II

Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad y garantía personal

Artículo 6. *Prelación de normas.*

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y su personal serán, en primer lugar, las contenidas en este Convenio Colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto, serán de aplicación el Convenio Colectivo Provincial del Sector Comercio del Metal de la provincia de Barcelona, Ordenanza Laboral de Comercio, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas compensan y absorben en su totalidad las que actualmente rigieran en la empresa por imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual o colectivo o por cualquier otra causa.

Las condiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o alguno de los conceptos retributivos pactados, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a las condiciones retributivas que regirían en la empresa de no existir el presente Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se consideran absorbidos por las condiciones pactadas, aun cuando algún o algunos conceptos retributivos, individualmente considerados, no alcancen el nuevo valor que establezca la disposición general que lo regule.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, se dejase sin efecto alguno de los pactos del presente Convenio, quedaría todo él sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido.

Artículo 9. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones que, en su conjunto y desde el punto de vista de percepción, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam». La interpretación de lo dispuesto en el presente artículo corresponde a la Comisión mixta, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

CAPITULO III

Comisión paritaria

Artículo 10. *Comisión paritaria.*

La Comisión paritaria de este Convenio estará integrada por tres Vocales por cada representación.

Por los trabajadores:

Titulares:

Don Santiago Delgado del Amo.
Don José María Ferré Ribas.
Don Marcelino Tabas Navarro.

Suplentes:

Don Agustí Brosa Aubao.
Don Valeriano Fernández Duro.
Don Antoni Forné Sala.

Por la empresa:

Titulares:

Don José Luis Chueca García.
Don Arturo Hernández Lagar.
Don José E. Suñer Ariño.

Suplentes:

Don Joan Figuls Berch.
Don Diego Moreno Zamora.
Don Luis Villa Carbó.

Cada representación de la Comisión paritaria podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en las materias de su competencia, siendo designados libremente tales asesores por la representación que los aporte, y siendo también a cargo de la representación que los aporte el pago de los honorarios que puedan acreditar.

Las funciones y procedimiento de actuación de la Comisión paritaria serán las que le asigne la legislación vigente, comprometiéndose ambas partes, en forma expresa, a dar conocimiento a la misma cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, al objeto de que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria y con carácter previo a la interposición de acciones ante la jurisdicción competente.

En todos los casos en que la Comisión paritaria actúe a petición individual o de un conjunto de interesados, se dará audiencia a los mismos, a fin de que aporten las alegaciones y pruebas que estimen necesarias a su derecho.

El domicilio de la Comisión paritaria será el del centro de trabajo de San Adrián de Besós, calle Balmes, número 23.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada, en cómputo anual, será:

1995: Mil setecientos ochenta y cinco horas efectivas.

1996: Mil setecientos ochenta y una horas efectivas.

1997: Mil setecientos ochenta y cinco horas efectivas.

1998: Mil setecientos ochenta y cinco horas efectivas,

y se distribuirán de acuerdo con los horarios y calendarios de trabajo convenidos, realizando una jornada semanal comprendida de lunes a viernes.

2. Las jornadas anuales expresadas se han calculado en base al módulo teórico de veintidós días laborables en el período de vacaciones convenido, y, pudiendo dicho módulo ser distinto del que realmente se produzca en cada caso personal, por razón de las diferentes fechas en que disfruten las vacaciones los trabajadores, se acuerda que se estimen recíprocamente compensadas, en cómputo global de toda la plantilla y anualmente, los excesos o déficits de jornada anual que, personalmente, puedan producirse por dicha causa y, en consecuencia, ningún trabajador podrá exigir compensación por las horas que anualmente pueda trabajar de más sobre las convenidas, ni la empresa podrá exigir a ningún trabajador que complete el total anual que no hubiese alcanzado por dicha circunstancia.

3. El descanso de quince minutos para el bocadillo del turno central se realizará de nueve a nueve quince horas. Para el personal adscrito a turnos, el de mañana coincidirá con el del turno central, y el de tarde se fijará de común acuerdo.

Artículo 12. Turnos de trabajo.

Se establecen dos modalidades de turnos posibles en la empresa:

Turno central.

Turnos continuados de mañana y tarde.

1. Turno central es el de jornada partida, y que viene habitualmente realizándose en la empresa.

2. Turnos continuados: La Dirección de la empresa podrá establecer turnos continuados de mañana y tarde, teniendo en cuenta las siguientes normas de aplicación:

a) Centros de trabajo, secciones y personal afectado. Los turnos continuados afectarán a las secciones de corte de chapa, perfiles, las grúas que alimentan y evacúan las mismas y la sección de mantenimiento, de los centros de San Adrián y Sabadell.

En cuanto al personal afectado, en principio será por adscripción voluntaria, siempre que reúna las condiciones necesarias para cubrir el turno, a juicio de la empresa, dando preferencia al personal que actualmente viene trabajando en los correspondientes puestos de trabajo; de lo contrario, serán afectadas las personas que en su contrato tengan establecida la posibilidad de realizar turnos.

b) Rotación del personal afectado. Cada cuatro semanas completas los afectados al turno de mañana pasarán a realizar el de tarde, y los de tarde el de mañana. Ello, salvo el caso de aquellas personas que, pudiendo ocupar el mismo puesto de trabajo y por acuerdo entre los dos, con la aprobación de la empresa, renuncien a la rotación, a fin de quedar adscritos de forma fija o por tiempo determinado distinto de las cuatro semanas, a turnos alternativos.

c) Sustituciones por bajas. Las bajas que pudieran producirse por cualquier motivo entre el personal de un turno establecido, podrán motivar que la empresa tome una de las alternativas siguientes:

1) Supresión temporal o definitiva de dicho turno.

2) Supresión o modificación de otro turno de trabajo similar, para completar el turno afectado, con traslado de parte del personal.

3) Cobertura temporal o definitiva (según el tipo de baja que origina el problema) con personal que deberá reunir las condiciones de capacidad necesaria y suficiente para el puesto de trabajo a juicio de la empresa. Esta intentará de inicio afectar al personal descrito en este mismo apartado a). De no conseguirlo, afectará al personal que, en su contratación, figura la posibilidad de aplicación a turnos en última instancia, y de no ser posible una de las alternativas apuntadas, podrá ser afectado personal no voluntario, por solución adoptada conjuntamente entre la Dirección y el Comité.

d) Supresión de turnos. Los turnos podrán ser suprimidos, temporal o definitivamente, todos o alguno de ellos, siempre que existan razones técnicas, organizativas o productivas, a juicio de la Dirección. En cuanto al personal afectado por esta medida, de ser necesario, se le adscribirá a otro turno similar y, de no ser posible, al turno central.

Los períodos de vacaciones, así como los turnos de Semana Santa y Navidad, podrán considerarse como causas organizativas.

e) Cualquier cambio en los turnos se hará con un preaviso de cuarenta y ocho horas como mínimo.

f) La empresa informará puntualmente al Presidente o al Secretario del Comité de las variaciones substanciales que se produzcan en los turnos.

g) La implantación de estos turnos no reportará contraprestación económica complementaria de ningún tipo.

h) Por causas organizativas, técnicas o de producción, la Dirección podrá, de forma temporal, incluso en fracción de jornada, variar en un turno continuado determinado el trabajo que venía realizando por otro de mayor urgencia (por ejemplo, carga y descarga de vagones, ayuda a otras secciones). Todo ello según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 23, apartado 4, y nuestro Convenio, en el artículo 15, apartado 3.

3. Las partes entienden acordadas y aceptadas las modificaciones de las condiciones de trabajo del personal, por aplicación de lo relacionado en el presente artículo, según lo dispuesto en el artículo 41, punto segundo, del Estatuto de los Trabajadores, y por todo ello, de acuerdo con el establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 13. Fiestas.

Las fiestas nacionales y locales aprobadas para los años 1995, 1996, 1997 y 1998 serán las establecidas por la Autoridad laboral competente.

La distribución de jornadas y fiestas no tendrá ninguna modificación por razón de que algún trabajador no pueda gozarlas por causa de incapacidad temporal o cualquier otra ausencia, considerándose recíprocamente compensados, en cómputo anual y en forma global entre todos los trabajadores, y no procediendo, en ningún caso, la concesión de días de fiesta fuera de los señalados.

Artículo 14. Vacaciones.

1. La duración de las mismas será de treinta días naturales.

2. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de julio y agosto.

3. Para compatibilizar el disfrute de vacaciones con la permanencia de las actividades de la empresa, se organizarán dos turnos de vacaciones. La adscripción de cada trabajador a uno u otro turno se acordará entre la Dirección y el Comité, respetándose, en lo posible, la voluntad de los interesados, y, en caso de incompatibilidad, la elección del período de vacaciones se efectuará de forma rotativa y alternativa anual entre los afectados, de forma que la opción corresponda al que no disfrutó en el año anterior.

4. La empresa aceptará la concesión de las vacaciones en épocas distintas a las establecidas en el apartado segundo, siempre que no afecten a más de un 10 por 100 de los empleados de cada sección.

5. No serán de aplicación a la empresa las normas consuetudinarias que, en relación con el disfrute de las vacaciones colectivas, puedan existir en las localidades en que la empresa tenga algún centro de trabajo.

Artículo 15. Categorías profesionales.

1. Las categorías profesionales existentes en esta empresa, que se han establecido según sus peculiaridades de trabajo, son las que se fijan en la tabla salarial del presente Convenio, estableciéndose una definición de las labores a realizar por cada una de estas categorías profesionales del personal obrero o de almacenes, y que son las siguientes:

Capataz.—Es quien, al frente de los mozos especializados, si los hubiese, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

Profesionales de Oficio.—Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que efectúen los trabajos propios de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje, en cualquiera de sus categorías, de Oficial Primera, Oficial Segunda y Oficial Tercera o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los operarios de mantenimiento, mecánicos y electricistas.

Profesionales de línea de corte.—Son los que ejecutan las labores propias de las máquinas en las que son titulares con propia iniciativa y responsabilidad, reponiendo de las labores a realizar en dichos puestos de trabajo.

Chófer A.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propias y sean conductores de los vehículos articulados de tonelaje pesado, llamados «trailers».

Chófer B.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propias y sean conductores de vehículos no articulados de tonelaje pesado y semipesado no calificado como «trailers».

Chófer C.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propias y sean conductores de vehículos no especificados en las categorías A y B.

Mozo especialista A.—Gruistas de puente grúa, cortadores a soplete, pesadores o basculeros. Son los que, mediante entrega, por parte del Encargado, de los pedidos, cuidan de que los mismos sean preparados y cargados en el camión, con los consiguientes trabajos inherentes al pesaje, medición y localización del material en el almacén.

También lo será el personal adscrito a cualquier sección del almacén, tales como naves, sierras, líneas de corte, máquinas, etcétera, cuando su trabajo primordial y preferente consista en colaborar con el encargado o responsable respectivo, haciendo las operaciones diversas de medir material, sacar paquetes, pesarlos y colocarlos en los respectivos lugares de almacén mediante el accionamiento de una grúa con mando de botonera, etcétera.

Mozo especialista B.—Será todo el personal adscrito a una sección cualquiera del almacén que efectúe trabajos que no requiera para ello conocimientos especiales, sino solamente práctica en su ejecución y una experiencia lo suficientemente amplia que permita la buena marcha del trabajo.

Entre otros, se considerarán trabajos de embregar y desembragar las cargas de material, apilar chapas, buscar bobinas y otros tipos de material en el almacén, hacer cantoneras, fijar paquetes, etcétera.

2. La definición de las categorías precedentes no implica, en modo alguno, la no aceptación, por parte del personal que la ostenta, la realización de otros trabajos no especificados y que se consideren similares.

3. Si por circunstancias especiales, tales como vacaciones, ausencia por enfermedad, accidentes u otras causas, exceso de trabajo, etcétera, el personal tuviera que efectuar trabajos de inferior categoría, percibirá el mismo salario que corresponde a su categoría; y si, por el contrario, efectuase trabajos de categoría superior, percibirá la diferencia entre una categoría y la otra durante el tiempo que estuviese adscrito a la superior.

4. Respecto a las categorías no definidas en el apartado I, se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Comercio.

5. La Dirección de la empresa y el Comité estudiarán las sugerencias que se les formulen por los trabajadores o por la propia Dirección para el perfeccionamiento de algunas de las definiciones que constan en los apartados anteriores.

6. Sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa, la Dirección procurará que las vacantes de categorías superiores sean cubiertas por personal seleccionado de entre los que tengan más antigüedad, siempre que estén capacitados para desempeñar la función de que se trate.

CAPITULO V

Condiciones retributivas

SECCION 1.ª SALARIO BASE Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 16. *Salario base.*

La cuantía del salario base será, para cada categoría, el que determine el Convenio Colectivo Sindical Provincial del Sector Comercio del Metal, vigente en la duración de este Convenio de empresa.

Artículo 17. *Plus de Convenio.*

1. Con la naturaleza y condiciones establecidas en el artículo 21 del vigente Convenio Colectivo Sindical Provincial del Sector Comercio del Metal, se establece un plus de Convenio.

2. La cuantía del plus de Convenio de la empresa será la diferencia entre el salario base vigente en cada momento y la total retribución que se consigna en los anexos para cada categoría.

Artículo 18. *Complemento personal.*

1. Con el carácter de un complemento personal, se mantendrá a aquellos empleados que lo tuvieran reconocido, el devengo «ad personam» que figura reflejado en el recibo de salarios. Su cuantía durante el año 1995 será el resultante de incrementar, en el porcentaje del 3 por 100, el valor que hubiera alcanzado dicho devengo en 31 de diciembre de 1994.

2. El complemento «ad personam» no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, a excepción de aquellos en que este Convenio se determina expresamente su cómputo.

3. Con independencia de los criterios generales de absorción que se regula en el artículo 7 de este Convenio, se acuerda que este complemento personal podrá ser objeto de absorción y compensación en los casos de ascenso o promoción a categoría superior.

4. A la firma del presente Convenio se establecen, además del existente, cuatro nuevos conceptos de complemento personal:

Complemento personal 1.—Diferencia entre la retribución total de la tabla que figura en el presente Convenio (anexo II) y la retribución total a 31 de diciembre de 1994, incrementada un 3 por 100. A esta cantidad se le añadirán los pluses por puesto de trabajo a nivel individual que se venían percibiendo a la firma del presente Convenio incrementadas un 3 por 100.

Complemento personal 2.—Diferencia entre la retribución total de la tabla que figura en el presente Convenio (anexo I) y la retribución total a 31 de diciembre de 1994 incrementada un 3 por 100.

Complemento personal 3.—Diferencia entre la cantidad que constaba en el concepto pagas extras de junio y Navidad en las tablas de 1994 (anexos I y II) incrementadas un 3 por 100, y la cantidad que consta por el mismo concepto en las del presente Convenio, en los mismos anexos.

Complemento personal 4.—Diferencia entre la cantidad que constaba en el concepto de paga extra de beneficios en las tablas de 1994 (anexos I y II) incrementadas un 3 por 100, y la cantidad que consta en las del presente Convenio.

Los nuevos complementos personales 1, 2, 3 y 4 no serán absorbibles ni compensables, y para futuros incrementos de Convenio tendrán la misma consideración que el resto de retribuciones salariales.

Artículo 19. *Antigüedad.*

Los incrementos periódicos por tiempo de servicio se determinarán en la forma que se establece en el artículo 38 de la Ordenanza Laboral de Comercio, y consistirán en cuatrienios.

La cuantía de cada cuatrienio para cada categoría profesional es la que se determina en la columna correspondiente de los anexos, y se mantendrá invariable durante la vigencia de este Convenio, con la independencia de las modificaciones que pueda experimentar el sueldo base.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán a precio único y de acuerdo con los valores que para las mismas y por categorías profesionales, se fijan en las tablas anexas, considerándose como tales todas las que sobrepasen la jornada legal de trabajo, establecida en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad se abonarán a todo el personal a razón de las cuantías alzadas y globales que, para cada categoría profesional, se señalan en la columna correspondiente de los anexos.

2. A dicha cuantía se adicionará la antigüedad de una mensualidad del complemento de antigüedad en cada paga, y el complemento «ad personam», a razón de una mensualidad del mismo, a aquellos empleados que lo tengan reconocido, y el complemento personal 2 para el personal mensual, y el complemento personal 3 para el personal diario.

Artículo 22. *Participación en beneficios.*

1. La gratificación «participación en beneficios» se calculará en la forma establecida en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral, y su cuantía será global y alzada que para cada categoría se señala en los anexos.

2. A dicha cuantía se le adicionará la antigüedad que cada empleado tenga reconocida, a razón de una mensualidad de complemento de antigüedad, en el momento de su devengo, y el complemento personal 4.

3. La cuantía de esta gratificación se mantendrá en los propios términos cuantitativos estipulados, y con independencia de las variaciones que pueda experimentar el salario base.

4. La participación en beneficios estipulada se devengará durante el año natural, y se abonará durante el primer trimestre del año próximo.

Artículo 23. *Incrementos, revisión y conceptos afectados.*

1. Los incrementos acordados para la vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

1995: 3 por 100 sobre todos los conceptos.

1996: 70 por 100 del IPC previsto, sobre todos los conceptos afectados.

1997: 60 por 100 del IPC previsto, sobre todos los conceptos afectados.

1998: 60 por 100 del IPC previsto, sobre todos los conceptos afectados.

Conceptos afectados:

Tablas de Convenio (retribución total, antigüedad, horas extras y pagas extras). «Ad personam», complementos personales 1, 2, 3 y 4, así como el resto de artículos valorados económicamente en nuestro Convenio, números 25, 26, 27, 28, 31 y 32.

Revisión:

En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al IPC previsto respecto a la cifra que resultará de dicho IPC a 31 de diciembre de 1995, la diferencia resultante, en su caso, será tenida en cuenta para determinar los incrementos salariales del año 1997, si bien, no devengarán pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos de 1996.

Para los años 1997 y 1998, se usará la misma fórmula aplicada al año referido.

SECCION 2.ª INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Artículo 24. *Complemento para completar cargas, descargas, cierre de máquinas e instalaciones.*

Se mantiene el acuerdo adoptado en el mismo artículo 23 del VII Convenio.

En el anexo correspondiente a gratificaciones extraordinarias se encuentran actualizados los valores iniciales que sirvieron de base para el referido acuerdo.

En consecuencia, los trabajadores afectados mantienen el compromiso actual de realizar, en caso necesario, el trabajo complementario requerido, atendiendo tanto a la urgencia del servicio como a la seguridad personal e instalaciones, aplicando el tiempo necesario, de acuerdo con la limitación y espíritu que se venía practicando hasta la fecha del citado acuerdo, tomado en el VII Convenio.

Artículo 25. *Plus de desplazamiento.*

El plus de desplazamiento, regulado en el II Convenio, se mantendrá con la naturaleza y condicionante establecidos en el artículo 10 del mismo, y su cuantía será de 1.442 pesetas, equivalente a 206 pesetas/día.

Artículo 26. *Dietas.*

El importe de las dietas del personal que efectúe desplazamientos, según lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Laboral, y artículo 34 del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Barcelona, será el siguiente:

Media dieta, 1.437 pesetas; dieta completa, 2.876 pesetas.

Cuando el desplazamiento exceda de un día, el importe de la dieta completa que se pueda devengar tendrá un suplemento de 1.155 pesetas.

En el importe de dichas dietas se hallan incluidos los dispendios, justificados o no, así como la manutención y el alojamiento.

Las dietas se devengarán únicamente en los días en que se efectúe el desplazamiento.

Con la compensación que antecede, las retribuciones asignadas en este Convenio, los conductores del servicio de transportes seguirán prestando su trabajo en las mismas forma y condiciones en que lo han venido haciendo hasta la presente.

Artículo 27. *Plus de comida.*

Al personal que tiene reconocida la entrada en vigor de este Convenio una compensación por comida, se le respetará, con carácter personal, en la cuantía de 898 pesetas por día en que, efectivamente, realicen dicha comida.

No se reconocerá este derecho a trabajadores distintos de los que lo tienen actualmente acreditado.

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 28. *Complemento de la indemnización económica en situación de incapacidad transitoria.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 54 de la Ordenanza Laboral de Comercio, la empresa complementará las indemnizaciones que el personal reciba por la situación de incapacidad transitoria derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, con las cantidades necesarias para que perciba el total de retribuciones fijas que, en cuantía líquida y en mano, tenga reconocidas cada productor por jornada ordinaria.

El mismo complemento se efectuará en las gratificaciones extraordinarias y en la participación en beneficios.

Este complemento se abonará hasta un máximo de dieciocho meses en un mismo proceso de enfermedad o accidente.

SECCIÓN 4.ª PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 29. *Pago de las retribuciones.*

El pago de las retribuciones se efectuará, por períodos mensuales, a técnicos y administrativos, y por los mismos períodos, en base diaria, al personal de almacén, siendo a cargo de los trabajadores sus cuotas al Régimen General de la Seguridad Social, así como las retenciones a su cargo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

SECCIÓN 5.ª CONSIDERACIÓN DE GLOBALIDAD EN LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 30.

La clarificación de posturas, observadas en las negociaciones de nuestros últimos Convenios, aconsejan dejar constancia manifiesta por ambas

partes negociadoras, de que las condiciones retributivas mencionadas en el presente Capítulo son contempladas en cómputo anual para todo el personal de la empresa.

De ello se deduce que el hecho de que en las tablas salariales del personal de almacén, por lo que respecta a las gratificaciones extraordinarias, y todo el personal, por lo que se refiere a la paga de beneficios, los valores correspondientes no alcancen valores equivalentes a una mensualidad, supone, simplemente, una distribución diferenciada y convenientemente pactada, del total importe anual.

CAPITULO VI

Acción social de la empresa

Artículo 31. *Plus de escolaridad.*

1. A los trabajadores con hijos en edad escolar se les abonará un subsidio de la cuantía 37.800 pesetas anuales, que se abonará de una sola vez en el mes de octubre.

2. También tendrán derecho a este subsidio los trabajadores con hermanos en edad escolar, cuando acrediten ostentar la patria potestad o tutela sobre dichos hermanos.

3. Darán derecho a este subsidio los escolares hasta diecisiete años inclusive, y será requisito para su devengo el que por el trabajador beneficiario se acredite documentalmente y por medio de certificado expedido por el centro escolar, la asistencia del menor a dicho centro.

En la consideración de centro escolar se incluyen los jardines de infancia, guarderías y parvularios.

Artículo 32. *Subsidio a trabajadores con hijos minusválidos.*

1. Se establece una ayuda a favor de los trabajadores de la empresa que tengan hijos minusválidos de la cuantía de 18.037 pesetas mensuales.

2. Dicha ayuda se hará extensiva a los trabajadores que tengan hermanos minusválidos y ostenten, respecto a los mismos, la patria potestad o la tutela.

3. Será requisito para percibir dicha ayuda, que el minusválido se halle reconocido como beneficiario del padre o, en su caso, del hermano, en el Servicio Común de Asistencia a Minusválidos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y tenga reconocidas las prestaciones económicas de dicho Servicio Común.

CAPITULO VII

Garantías sindicales y Comité de seguridad e higiene

Artículo 33. *Garantías sindicales y crédito de horas a los miembros del Comité.*

1. Las garantías que ostentarán los miembros del Comité de empresa y delegados de personal serán las que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, si bien, para los años 1995, 1996, 1997 y 1998 se acepta el crédito de horas establecido en el artículo 68, apartado E, del referido Estatuto, será de cuarenta mensuales para cada miembro del Comité, siendo este crédito revisable en la próxima negociación de Convenio.

2. La empresa practicará, en la liquidación mensual, la retención de la cuota o aportación de los trabajadores adscritos a centrales sindicales legalmente constituidas siempre que lo soliciten por escrito a la Central y el propio interesado, y, mientras no revoquen, también por escrito, tal mandato, la Central o el interesado. Las cantidades retenidas se abonarán a la cuenta corriente que designe la Central sindical.

Artículo 34. *Comité de seguridad e higiene.*

1. En todos los centros de trabajo de la empresa que ocupen más de 100 empleados fijos, se constituirá un Comité de seguridad e higiene, y en aquellos que no alcancen dicha cifra, se creará por la empresa, un Vigilante de seguridad.

2. La composición del Comité de seguridad e higiene, y la designación del Vigilante de seguridad, se efectuará conforme dispone la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971, y el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, previa consulta al Comité de empresa o delegados de los centros de trabajo correspondientes.

3. El Comité de seguridad e higiene y, en su caso, el Vigilante de seguridad, mantendrá con el Comité de empresa o los delegados de cada

centro, las relaciones de colaboración e información que se detallan en la Orden de 9 de diciembre de 1975.

4. Las funciones del Comité de seguridad e higiene serán las siguientes:

1.^a Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2.^a Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen interior de la empresa.

3.^a Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

4.^a Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

5.^a Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.

6.^a Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

7.^a Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con objeto de evitar unos y otras, y, en los casos más graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados el Director de la empresa dará a conocer al Comité de empresa y a la Inspección de Trabajo.

8.^a Cuidar de que los trabajadores reciban una información adecuada en materias de seguridad e higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9.^a Cooperar e impulsar la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo con las orientaciones y directrices de los planes oficiales, ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

10. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa, bien directamente, o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad, y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativas al hecho.

11. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención de actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la empresa.

12. Redactar una Memoria anual sobre actividades que se hubiesen realizado, del cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene, y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

5. Las funciones de los Vigilantes de seguridad serán las siguientes:

1.^a Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la seguridad e higiene en el trabajo.

2.^a Comunicar, por conducto reglamentario o, en su caso, directamente al empresario, las situaciones de peligro que puedan producirse en cualquier puesto de trabajo, y proponer las medidas que, a su juicio, deban adoptarse.

3.^a Examinar las condiciones relativas al orden limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales en la empresa, y comunicar al empresario la existencia de riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, con objeto de que sean puestas en práctica oportunas medidas de prevención.

4.^a Prestar los primeros auxilios a los accidentados y proveer cuanto fuera necesario para que reciban inmediata asistencia sanitaria que el estado o situación de los mismos pudiera requerir.

6. Todos los miembros del Comité de seguridad e higiene, y los Vigilantes de seguridad, dispondrán de treinta y seis horas anuales de su jornada de trabajo, sin pérdida de retribución, para destinarlas a las actuaciones propias de su función, que distribuirán en la forma que estimen conveniente, y ello sin perjuicio de la dedicación al cargo ajenas a la jornada y no retribuidas, cuando lo exija la función que tienen encomendada.

CAPITULO VIII

Varios

Artículo 35. *Revisión médica.*

En la revisión médica, que anualmente practica la Mutua de Accidentes de Trabajo a cada trabajador, se incluirán, además de las pruebas preceptivas, un análisis del colesterol y del ácido úrico, mientras lo acepte dicha Mutua.

En los supuestos en que la Mutua lo estime necesario hará practicar pruebas funcionales hepáticas.

Artículo 36. *Sobre la contratación.*

Las nuevas contrataciones que se produzcan desde la firma del presente Convenio estarán de acuerdo con el artículo 41 del vigente Convenio Provincial del Sector de Comercio del Metal de Barcelona.

Disposición adicional única.

La reforma del sistema retributivo y de las tablas salariales del presente Convenio, para aproximarlos al Convenio Provincial, se ha realizado en base a dos objetivos fundamentales:

a) Conseguir una mayor competitividad de la empresa que contribuya a garantizar su viabilidad futura y, en consecuencia, a la estabilidad de los puestos de trabajo, con expectativas futuras de creación de empleo.

b) Respetar en todo caso las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos del personal.

ANEXO I

Tablas del XVIII Convenio

Personal técnico y administrativo

	(1) Salario Convenio — Pesetas	(2) Plus Convenio — Pesetas	(1+2) Retribución total (A) — Pesetas	Antigüedad valor cuatrienio — Pesetas	Horas extras — Pesetas	Gratificaciones extras de junio y de Navidad (B) — Pesetas	Participación de beneficios (C) — Pesetas	(A×12) + (B×2) + C Total anual — Pesetas
Licenciados	146.446	10.923	157.369	5.963	1.698	157.369	129.348	2.332.514
Jefes de departamento y sucursales	145.518	2.316	147.834	5.933	1.582	147.834	128.364	2.198.040
Jefes de Sección	129.837	1.139	130.976	4.635	1.379	130.976	111.743	1.945.407
Ayudante técnico	130.347	—	130.347	5.006	1.220	112.298	112.298	1.901.058
Oficial administrativo de 1. ^a A y Programador de sistemas	118.303	1.106	119.409	4.264	1.232	119.409	97.836	1.769.562
Oficial administrativo de 1. ^a B, responsable de Explotación de P. D. y Programador de Aplicaciones	118.303	—	118.303	4.264	1.115	97.836	97.836	1.713.144

	(1) Salario Convenio — Pesetas	(2) Plus Convenio — Pesetas	(1+2) Retribución total (A) — Pesetas	Antigüedad valor cuatrienio — Pesetas	Horas extras — Pesetas	Gratificaciones extras de junio y de Navidad (B) — Pesetas	Participación de beneficios (C) — Pesetas	(A×12) + (B×2) + C Total anual — Pesetas
Oficial administrativo de 2.ª, Grabadores y operadores de P. D.	111.337	—	111.337	3.584	932	90.163	90.163	1.606.533
Auxiliares administrativos mayores de veinte años	108.519	—	108.519	3.492	648	85.522	85.522	1.558.794
Corredores y Viajantes	114.721	—	114.721	4.233	869	95.369	95.369	1.662.759
Chóferes de turismo	113.422	—	113.422	3.986	699	92.179	92.179	1.637.601

ANEXO II

Tablas del XVIII Convenio

Personal de almacén

	(1) Salario Convenio — Pesetas	(2) Plus Convenio — Pesetas	(1+2) Retribución total diaria (A) — Pesetas	Antigüedad valor cuatrienio día — Pesetas	Horas extras — Pesetas	Gratificaciones extras de junio y de Navidad (B) — Pesetas	Participación de beneficios (C) — Pesetas	(A×365) + (B×2) + C Total anual — Pesetas
Capataz	3.737	935	4.672	149	1.388	93.361	93.361	1.985.363
Chófer «A»	3.729	851	4.580	149	1.406	92.179	92.179	1.948.237
Chófer «B»	3.689	799	4.488	149	1.369	91.655	91.655	1.913.085
Chófer «C»	3.660	523	4.183	141	1.269	90.660	90.660	1.798.775
Profesional de 1.ª	3.729	851	4.580	149	1.406	92.179	92.179	1.948.237
Profesional de 2.ª	3.689	486	4.175	141	1.269	91.655	91.655	1.798.840
Profesional de 2.ª Líneas	3.689	688	4.377	141	1.341	91.655	91.655	1.872.570
Profesional de 2.ª Sierras	3.689	562	4.251	141	1.292	91.655	91.655	1.826.580
Mozo especialista «A»	3.653	476	4.129	138	1.255	90.403	90.403	1.778.294
Mozo especialista «B»	3.653	366	4.019	138	1.214	92.403	90.403	1.738.144
Peón de limpieza	3.568	341	3.909	131	—	85.522	85.522	1.683.351

4562

RESOLUCION de 31 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9005532), que fue suscrito con fecha 17 de enero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, 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 revisión salarial 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, 31 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CLAUSULA DE RETRIBUCION PARA EL AÑO 1996 PREVISTA EN EL V CONVENIO COLECTIVO ENTRE «CETARSA» Y SU PERSONAL

Primero.—Conforme al artículo 39 del V Convenio Colectivo, vigente para el año 1996, y teniendo en cuenta que el IPC previsto para dicho año se sitúa en el 3,5 por 100, se incrementarán los conceptos salariales

en vigor al 31 de diciembre de 1995 en un 3,5 por 100, todo ello y, en todo caso, conforme a los acuerdos que a continuación se relacionan.

Segundo.—Aprobación de las tablas salariales para el año 1996.

Tabla salarial

Retribuciones brutas

Categorías	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
Técnico de Compra	3.621.352	258.668
Supervisor de Producción Agrícola/Supervisor de Turno/Técnico de Administración y Ana- lista-Programador	3.319.582	237.113
Responsable de Zona de Producción Agrícola y Ayudante Técnico Sanitario/DUE	3.093.258	220.947
Clasificador Industrial/Técnico de Producción Agrícola y Supervisor de Mantenimiento	2.866.906	204.779
Operador de Batido/Oficial de Manteni- miento/Administrativo de primera/Operador de Informática y Responsable de Almacenes	2.414.230	172.445
Operador de Resecado	2.263.352	161.668
Responsable de Área/Responsable de Control de Calidad y Administrativo de segunda Auxiliar Técnico Agrícola I+D	2.112.488	150.892
Auxiliar Administrativo/Ayudante de Manteni- miento/Telefonista-Recepcionista Cen- tral/Auxiliar de Laboratorio Químico/Opera- dor de Calderas/Operador de Cámara de Vacío y Operador de Equipos Móviles	1.886.108	134.722
Telefonista-Recepcionista/Ayudante de Control de Calidad, Portero y Mensajero	1.659.784	118.556
Operador y Limpiador	1.552.656	110.904