

Provincia: Palencia.  
Enseñanzas que se autorizan: Educación Primaria.  
Capacidad: Seis unidades y 150 puestos escolares.

B) Denominación genérica: Centro de Educación Secundaria.  
Denominación específica: «Santa Clara de Asís».

Titular: Congregación Clarisas Franciscanas Misioneras del Santísimo Sacramento.

Domicilio: Avenida Campos Góticos, número 4.

Localidad: Palencia.

Municipio: Palencia.

Provincia: Palencia.

Enseñanzas que se autorizan: Educación Secundaria Obligatoria.

Capacidad: Seis unidades y 180 puestos escolares.

Segundo.—Contra esta Orden podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses desde el día de su notificación, previa comunicación a este Ministerio, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 37.1 y 58 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, y 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 30 de enero de 1998.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y de 17 de abril de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

**4729** *RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 1998, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se da publicidad al fallo de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, desestimando el recurso interpuesto por don Carlos Navarro González.*

La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional ha dictado sentencia, con fecha 3 de octubre de 1997, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Carlos Navarro González sobre nombramiento como Profesor emérito, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Primero.—Declarar inadmisibles el recurso número 582/1995, interpuesto por don Carlos Navarro González, contra la desestimación presunta de su solicitud, de 15 de octubre de 1994, para ser nombrado Profesor emérito, así como la desestimación presunta del recurso ordinario interpuesto frente a dicha desestimación, el 16 de enero de 1995.

Segundo.—No hacer una expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 16 de enero de 1998 el cumplimiento de la sentencia en sus propios términos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicidad de la misma para general conocimiento.

Madrid, 2 de febrero de 1998.—El Director general, Tomás García-Cuenca Ariati.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Régimen Jurídico y Coordinación Universitaria.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**4730** *RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima» (número de código 9006342), que fue suscrito con fecha 11

de diciembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, 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, 6 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### V CONVENIO INTERPROVINCIAL DE «NOROTO, SOCIEDAD ANÓNIMA», 1998-2000

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito y vigencia

##### Artículo 1. *Ámbito 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. *Ámbito 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. *Ámbito 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. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 1998 y finalizando el 31 de diciembre de 2000.

##### 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 directa 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 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.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *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.

## CAPÍTULO III

### Contratación

#### Artículo 11. *Contratos eventuales.*

En base a lo establecido en el artículo 15.1.b) 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, las partes que conciertan el presente Convenio acuerdan modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio y se realicen por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado, de acuerdo a lo establecido en el citado artículo 15.1.b) del citado Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y artículo 3 del Real Decreto 2546/1994, de 19 de diciembre.

La duración máxima que se establece para esta modalidad de contratación será de trece meses y medio en un período de dieciocho meses, computándose, el citado período de dieciocho meses, a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifica la realización del contrato.

La empresa, junto con los Delegados de Personal, acuerdan, la utilización de los contratos por obra o servicio determinado durante los períodos de formación de los equipos antes de la apertura de su centro de trabajo.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación del personal

#### 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

laborales. 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 formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo II: Titulación de Grado Medio o 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 previstas 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. Es un experto general que ayuda a los centros en todas sus funciones.

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

#### GRUPO PROFESIONAL II

Jefe de Tienda.—En dependencia directa del Director de Centro, se ocupa de potenciar el comercio y las ventas en la tienda, la gestión administrativa (márgenes, «stock», pedidos, rentabilidad, gastos, etc.), y la formación y motivación del equipo de vendedores a su cargo.

Jefe de Taller.—Depende directamente del Director de Centro; tiene la responsabilidad sobre el taller a nivel de la consecución de objetivos de mano de obra, productividad, garantías, limpieza, servicio a los clientes, etcétera. Es fundamental de su función la gestión de su equipo humano (formación, motivación, evaluación, seguimiento, etc.).

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 arcos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo, asistiendo, cuando sea necesario, al Director de Centro en labores administrativas, de gestión de personal e informáticas. Controla y suministra el cambio de moneda a las diferentes cajas sustituye a la Cajera en sus funciones si es necesario.

**Jefe de Departamento.**—Es la persona que tiene la responsabilidad sobre una 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. Su grado de experiencia y conocimientos debe ser muy alto.

**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 Jefe de Departamento o de un Director.

**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.

#### GRUPO PROFESIONAL III

**Vendedor/a.**—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.

**Mecánico.**—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 (mecánica, montajes, mantenimiento, etc.). Para el desarrollo de su trabajo puede tener a su cargo ayudantes.

**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 auxiliares y demás personal que de él pudieran depender.

**Recepcionista.**—Es la persona que atiende a los clientes en el servicio de taller, introduciendo los datos en el ordenador, informando, dando horas y distribuyendo el trabajo, y solucionando cuantos problemas se presenten con los clientes. También puede ocuparse de entradas y salidas de las mercancías en el almacén. Depende jerárquicamente de un Jefe de taller.

#### 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 preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otra de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo ordenadores y otras 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.

**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 Mecánicos.

**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.

**Promotor/a 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.

### CAPÍTULO V

#### Tiempo de trabajo

##### 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 las oficinas centrales, 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 Delegados de Personal.

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

El cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en lo que se refiere el descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del descanso rotativo con festivo no dará lugar a su compensación en descanso o retribución.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán 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:

Cuarenta mil 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 tomaría ni un solo día de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Veinte mil 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 31 de diciembre del año que corresponda. Y se entiende para trabajadores que estén de alta en la empresa durante todo el año natural.

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 ejercite.

Está prevista la posibilidad para cada trabajador de coger un puente al año, entendido como un día laborable entre dos días festivos, que será recuperable dentro del mes siguiente.

El Director de cada centro de trabajo será el encargado de coordinar cuantas solicitudes se presenten en este sentido, pudiendo desestimarlas si las necesidades del servicio así lo exigiesen.

#### 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:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Si hubiera que realizar un desplazamiento a localidad distante en más de 100 kilómetros se ampliará el plazo indicado en un día; si la localidad distara más de 200 kilómetros se ampliará en dos días, y si sobrepasa los 400 kilómetros en tres días.
- c) Un día por traslado de domicilio actual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

#### 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, aduciendo la justificación oportuna.

### CAPÍTULO VI

#### Complementos salariales

#### 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 de abono, prorrateada mensualmente.

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

#### Artículo 21. *Antigüedad.*

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.

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

Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio durante los años 1998, 1999 y 2000 serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo 12 pagas ordinarias y las tres extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

##### Grupo I:

Salario base mes: 113.333 pesetas.

Total anual: 1.700.000 pesetas.

##### Grupo II:

Salario base mes: 106.666 pesetas.

Total anual: 1.600.000 pesetas.

##### Grupo III:

Salario base mes: 100.000 pesetas.

Total anual: 1.500.000 pesetas.

##### Grupo IV:

Salario base mes: 93.333 pesetas.

Total anual: 1.400.000 pesetas.

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.*

1. Incremento salarial para los años 1998, 1999 y 2000.—Para estos tres años la empresa, junto con los Delegados de Personal, ha determinado un sistema de revisión salarial personalizado. El salario resultante se hará efectivo desde el 1 de enero de 1998, 1999 y 2000.

### CAPÍTULO VII

#### Acción social

#### 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 2.000.000 de 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, zapatos y protector de frío para el cuello.

#### Artículo 27. *Descuento en compras.*

La empresa efectuará para sus trabajadores un descuento del 15 por 100 en la compra de piezas de recambio y accesorios. 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 Jefe de Taller y el Director del centro, lo permita. Se tendrá en cuenta la carga de trabajo del taller 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 tres meses de antigüedad y los artículos comprados deberán ser destinados al vehículo del propio trabajador o el de su cónyuge, 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 (o dos para el caso de que tenga cónyuge).

#### 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 bruto de un mes normal sin tener en cuenta primas excepcionales, PDP, festivos o cualquier otro concepto extraordinario, a partir de los veinte días de baja, y desde el primer día en los casos de accidente no laboral, 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 (sin tener en cuenta las percepciones extraordinarias), con una duración máxima de cuatro meses.

#### Artículo 29. *Excedencia por maternidad.*

De acuerdo a lo expresado por el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido legalmente, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### 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 primeras.

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 31.b) del presente Convenio Colectivo tendrán carácter de estructurales.

### CAPÍTULO VIII

#### Formación

#### Artículo 32. *La formación como parte de la estrategia Norauto.*

a) Formación inicial: Sus objetivos son dar a conocer los valores y objetivos de la empresa, integrar al nuevo colaborador dentro de la empresa

y conseguir que éste alcance lo antes posible la máxima autonomía dentro del puesto de trabajo.

b) Dentro del plan estratégico de la empresa, revisado anualmente, se incluye el plan de formación continua diseñado en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo y la estrategia del momento. Los objetivos del plan son los siguientes:

Mejora de la competitividad de la empresa, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas y herramientas.

Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna.

Adaptar y reciclar al equipo en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías.

### CAPÍTULO IX

#### Representación de los trabajadores

#### Artículo 33. *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 34. *Cuotas sindicales.*

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

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

#### Artículo 35. *Garantías.*

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

A nivel de empresa, los Delegados o miembros del Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuetión 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 el 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.

#### Artículo 36. *Comité Inter centros.*

Se establece un Comité Inter centros compuesto por dos representantes de los trabajadores por cada región existente en los organigramas de la empresa. Además, este Comité estará integrado por un representante de los trabajadores de los servicios centrales. Los representantes de personal de cada región deberán elegir entre ellos quienes serán los dos que integren el Comité Inter centros.

Serán funciones específicas del Comité Inter centros, junto con la Dirección de la empresa, las de arbitraje y vigilancia del presente Convenio, así como la negociación de Convenios posteriores, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

#### Artículo 37. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se crea un Comité de Seguridad y Salud formado, por parte de los trabajadores, por los mismos miembros que formen el Comité Inter centros citado en el artículo anterior y, por parte de la empresa, por un número igual a la representación de los trabajadores y que sean nombrados directamente por el Director de Recursos Humanos.

Serán atribuciones del Comité de Seguridad y Salud las de estudio, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención e higiene en el trabajo, todo ello bajo el marco que dicta la Ley.

Artículo 38. *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.

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 pudieran 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.

## 4731

*RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contienen los acuerdos de prórroga y modificación de determinados artículos del Convenio Colectivo de la empresa «Gestión Temporal de Recursos Humanos ETT, Sociedad Limitada», así como las tablas salariales para el año 1997.*

Visto el texto del Acta en la que se contienen los acuerdos de prórroga y modificación de determinados artículos del Convenio Colectivo de la empresa «Gestión Temporal de Recursos Humanos ETT, Sociedad Limitada» (publicado en el «Boletín Oficial de Navarra» de 15 de febrero de 1995), así como las tablas salariales para el año 1997 (código de Convenio número 3103682), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la 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 de la citada Acta 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, 6 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### ACTA FINAL

En Pamplona, a 10 de diciembre de 1997, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa «Gester ETT», integrada por la Delegada de Personal, doña Arancha Domínguez Basterra, y la representación de la empresa, don Jesús Ibarzo de Pablo.

Los comparecientes intervienen en la representación que ostentan, reconociéndose ambas partes mutuamente capacidad y legitimación para el otorgamiento del presente documento.

### ACUERDAN:

1. Prorrogar para los años 1997, 1998, 1999 y 2000 las previsiones del Convenio Colectivo de «Gester ETT» de fecha 1 de enero de 1995, registrado y publicado en el «Boletín Oficial de Navarra» número 809, con

fecha 15 de febrero de 1995 (expediente número 5/95), con las siguientes modificaciones y adiciones:

«1.º Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad Foral de Navarra, en la Comunidad de La Rioja, y en la provincia de Zaragoza, así como en los centros que puedan establecerse en un futuro en el resto del territorio español.

2.º Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del Convenio Colectivo de «Gester» (vigente desde 1995), incluida la presente revisión, se amplía para los años 1997, 1998, 1999 y 2000.

3.º Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

La Comisión fija como sede el domicilio social de la empresa, la avenida Sancho el Fuerte, 75, bajo, de Pamplona.

4.º Artículo 15. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad funcional y geográfica del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos.

5.º Artículo 16. *Gastos de locomoción, dietas, pluses de transporte urbano y plus de distancia.*

Gastos de locomoción y dietas: Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas:

1. 750 pesetas cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio.
2. 2.000 pesetas cuando realicen dos comidas fuera y pernocten en su domicilio.
3. 5.252 pesetas cuando realicen dos comidas fuera y pernocten fuera de su domicilio.

Los trabajadores de estructura tendrán derecho a desplazamientos en los casos de que, por necesidades del trabajo, necesiten realizar jornada continuada o desplazamientos entre centros o a clientes. La cuantía será pactada en cada caso por los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Cuando el trabajador se desplace fuera de la fábrica, taller u oficina habitual de trabajo para realizarlo en otro distinto del mismo, o diferente municipio, se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilometraje, sin que, en ningún caso, dicha cantidad por kilómetro puede estar por debajo de 25 pesetas el kilómetro.

Plus de transporte urbano y de distancia: Son cantidades que se abonarán o resarcirán al trabajador, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, por distancia a los centros de trabajo, y cuando tenga que utilizar el transporte urbano para trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo. Las cantidades anteriores se establecerán con el trabajador, en atención a cada circunstancia personal.

6.º Artículo 19. *Estructura salarial.*

El salario global anual de los trabajadores estará integrado por:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.
- c) Pagas extraordinarias.
- d) En su caso, las mejoras voluntarias individuales pactadas, o unilateralmente reconocidas por la empresa.

Horas extraordinarias festivas y nocturnas: Dentro de los límites previstos por el Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias, festivas y las nocturnas, realizadas por los trabajadores de «Gester», serán retribuidas como las horas ordinarias de trabajo efectivo. Sin embargo, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas usuarias, podrá com-