

ANEXO IV

Precio de venta de las viviendas de CNA

Viviendas del Poblado de Navalmoral de la Mata:

Tipo A: 10.200.000 pesetas (61.303,23 €).

Tipo B: 6.630.000 pesetas (39.847,10 €).

Tipo C: 5.610.000 pesetas (33.716,78 €).

Viviendas del Poblado Almaraz-37: 4.080.000 (24.521,29 €).

Viviendas de Navalmoral de la Mata:

Nueva Avenida, número 2, 2.º A: 3.952.839 pesetas (23.757,04 €).

Nueva Avenida, número 2, 2.º D: 3.952.839 pesetas (23.757,04 €).

Nueva Avenida, número 2, 3.º D: 3.952.839 pesetas (23.757,04 €).

Nueva Avenida, número 2, 4.º D: 3.952.839 pesetas (23.757,04 €).

Nueva Avenida, número 2, 5.º A: 3.952.839 pesetas (23.757,04 €).

Nueva Avenida, número 2, 5.º D: 3.952.839 pesetas (23.757,04 €).

Urbano González Serrano, número 42, 6.º A: 4.022.812 pesetas (24.177,59 €).

Urbano González Serrano, número 42, 6.º C: 3.533.650 pesetas (21.237,67 €).

República Argentina, número 2, 3.º K: 3.695.142 pesetas (22.208,25 €).

República Argentina, número 2, 2.º B: 2.931.451 pesetas (17.618,37 €).

Antonio Concha, número 110, 4.º B: 3.971.639 pesetas (23.870,03 €).

1026

RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XX Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XX Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001072), que fue suscrito con fecha 9 de noviembre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
«COMERCIAL DE LAMINADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Ámbito. Vigencia. Duración. Prórroga**Artículo 1. Ámbito 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 del Besos, Sabadell, Manresa y Zona Franca); Gerona (Palafrugell); Lérida (Lérida-capital); Madrid (Madrid-capital); Tarragona (Tarragona capital y Tortosa)

Artículo 2. Ámbito 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.º y en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2001.

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 al día 31 de diciembre del 2004.

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.

CAPÍTULO II

Prelación de normas. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad. 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, se hace remisión al texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona, siempre que no resulte contrarios al 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 regirán en la empresa de no existir el presente Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideraran absorbidos por las condiciones pactadas, aún 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 90 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 jurisdiccionales en la materia.

CAPÍTULO 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: Valeriano Fernández Duro. José M.^a Ferré Ribas. Marcelino Tabas Navarro.

Suplentes: Alex del Río Morell. Antoni Forné Sala. Manuel Fresneda Collados.

Por la empresa:

Titulares: Pilar Cabrerizo Castrillo. Justo Ángel Oreja Guevara. José E. Suñer Ariño.

Suplentes:

José Ramón Gayol Pérez. Diego Moreno Zamora. 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 proponga, 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 Besos, calle Mare de Deu de Montserrat, números 61-91.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada, en computo anual, será de mil setecientas setenta y seis horas para cada uno de los años de vigencia 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 sobre la base del 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 computo global de toda la plantilla y anualmente, los excesos o déficit 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. Para el descanso de veinticinco minutos de bocadillo, la empresa aportará los quince minutos concedidos en el anterior convenio y a la firma de éste, añadirá cinco minutos más. Los trabajadores aportarán cinco minutos que no se computaran como jornada.

4. Cuando se proceda a la confección de los calendarios y cuadros horarios, la empresa, si es posible atenderá la solicitud de la representación de los trabajadores, al objeto de que el personal que no disfrute de «tanda festiva por ajuste de horario», cuando concorra la festividad de Jueves Santo o el fin de año, según corresponda, finalice su jornada a las trece horas, ajustándose al calendario acordado.

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) Personal afectado. 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 pasará a realizar el de tarde y los de la 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 originó 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 figurara 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 periodos de vacaciones, así como los puentes 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.

Si por razones organizativas la empresa tuviera que cambiar a personal del turno central a turno continuado ésta respetará los derechos que actualmente percibe en concepto de comidas, dietas, desplazamientos etc., siempre que la adscripción no haya sido voluntaria.

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 la aplicación de lo relacionado en el presente artículo, según lo dispuesto en el artículo 41, punto 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 13. *Fiestas.*

Las fiestas nacionales y locales aprobadas para los años 2001 al 2004 serán las establecidas por la autoridad laboral competente.

La distribución de jornadas y fiestas no tendrán ninguna modificación, por razón de que algún trabajador no pueda gozarlas por causa de IT o cualquier otra ausencia, considerándose recíprocamente compensados, en computo 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 las 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 a la 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 2, 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 de 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 estos 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 de 1.^a, Oficial de 2.^a y Oficial de 3.^a o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los operarios de oxicorte, 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, respondiendo de las labores a realizar en dichos puestos de trabajo.

Chófer A.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de los vehículos articulados de tonelaje pesado llamados trailer.

Chófer B.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de los vehículos no articulados de tonelaje pesado y semipesado no cualificado como trailer.

Chófer C.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia 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, etc., 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, etc.

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 embragar y desembragar las cargas de material, apilar chapas, buscar bobinas y otros tipos de material en el almacén, hacer cantoneras, fijar paquetes, etc.

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, ausencias por enfermedad, accidentes u otras causas, exceso de trabajo, etc., 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.

A partir de la firma de este Convenio el personal con una antigüedad superior a cuatro años no podrá permanecer más de doce meses en una categoría superior aunque cobre las diferencias, debiendo reconocérsele a todos los efectos.

El personal con antigüedad inferior a cuatro años deberá permanecer dieciocho meses en una categoría superior para que se le reconozcan los derechos.

4. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Personal no cualificado: Treinta días.

Personal técnico y administrativo: Sesenta días.

Personal titulado: Seis meses.

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 mas antigüedad, siempre que estén capacitados para desempeñar la función de que se trate.

CAPÍTULO V

Condiciones retributivas

SECCIÓN 1.^a SALARIO BASE Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 16. *Salario Convenio.*

Es la suma de los conceptos salariales, salario base y plus Convenio, que con anterioridad se fijaba en las tablas del Convenio cuya cuantía para el año 2001 queda reflejada en los anexos anexos I y II.

Artículo 17. *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.

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 absorbibilidad 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.

Artículo 18. *Complementos personales. 1, 2, 3 y 4.*

A la firma del XVIII Convenio, se establecieron cuatro nuevos complementos a título individual.

Los importes de dichos complementos son los que figuran para cada trabajador en las nóminas correspondientes al mes de diciembre del año 2000.

Los 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. *Complemento «Ad Personam» antigüedad.*

Con este nombre se abonará a cada empleado la cantidad que a la firma del Convenio venía percibiendo en concepto de antigüedad, que como tal desaparece.

Para compensar la desaparición del concepto antigüedad, a la cantidad anterior se añadirá para cada empleado:

a) Para empleados a los que, a la firma del Convenio le faltará menos de veinticuatro meses para el vencimiento del siguiente cuatrienio, la total cantidad reflejada el apartado de complemento antigüedad «Ad personam» en los anexos I y II de las tablas.

b) Para empleados a los que, a la firma del Convenio le faltará mas de veinticuatro meses para el vencimiento del siguiente cuatrienio, la mitad de la cantidad reflejada el apartado de complemento antigüedad «Ad personam» en los anexos I y II de las tablas.

c) El personal que a la firma del Convenio no percibiera cantidad alguna por el concepto de antigüedad, pasará a percibir la cantidad que refleja el concepto complemento antigüedad «Ad Personam» en las anexos I y II de las tablas salariales del Convenio.

En cuanto a los atrasos en este concepto, se abonarán solamente al personal de alta en la empresa a firma del Convenio, y con efectos del 1 de enero del 2001, salvo que hubiera ingresado después de esta fecha, en cuyo caso se abonarán con efectos de la fecha de ingreso.

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 adicionarán una mensualidad de los siguientes complementos:

«Ad Personam» antigüedad, el complemento «ad personam», y a aquellos empleados que lo tengan reconocido, el complemento personal 2 para el personal mensual y el complemento personal 3 para el personal diario.

3. Todo el personal percibirá estas pagas prorrateadas mensualmente, el personal que desee percibir las partes proporcionales de estas pagas o cantidad similar en cuenta de cobro diferente, deberá comunicarlo al Departamento de Personal

Artículo 22. Participación en beneficios.

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

2. A dicha cuantía, se le adicionará una mensualidad del complemento «Ad personam» antigüedad que cada empleado tenga reconocido, en el momento de su devengo y el complemento personal 4.

3. Esta paga se cobrará prorrateada mensualmente, el personal que desee percibir la parte proporcional de esta paga o cantidad similar en cuenta de cobro diferente, deberá comunicarlo al Departamento de Personal.

Artículo 23. Incrementos, revisión y conceptos afectados.

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

2001: 3,25 por 100 sin revisión.

2002: IPC previsto con revisión al IPC real, con efectos retroactivos a uno de enero

2003: IPC previsto con revisión al IPC real, solo base de cálculo para año próximo

2004: IPC previsto con revisión al IPC real, con efectos retroactivos a uno de enero.

Conceptos afectados: Tablas de Convenio (salario convenio, horas extras y pagas extras). «Ad personam», «Ad personam» antigüedad, 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.

SECCIÓN 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 encuentra 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 1.680 pesetas semanales y se abonará por días naturales a razón de 240 pesetas diarias.

Artículo 26. Dietas.

El importe de las dietas del personal que efectúe desplazamientos, será el siguiente:

Media dieta 1.672 pesetas; dieta completa 3.343 pesetas.

Cuando el desplazamiento exceda de un día, el importe de la dieta completa que se pueda devengar tendrá un suplemento de 1.321 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 la misma forma y condiciones en que lo han venido haciendo hasta la presente.

Artículo 27. Plus de comida.

Al personal que tiene reconocida a la entrada en vigor de este Convenio, una compensación por comida, se le respetará con carácter personal, en la cuantía de 1.045 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 IT.**

De conformidad con lo establecido por el artículo 54 de la derogada Ordenanza Laboral de Comercio, la empresa complementará los subsidios que el personal reciba por la situación de IT 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. Paga 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.

A partir del 1 de enero del año 2000 el personal diario percibirá las mensualidades en la proporción 365/360.

La empresa como ha venido haciendo, atenderá las posibles necesidades puntuales de anticipos, que los trabajadores puedan solicitar sobre el total neto a cobrar de fin de mes.

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.

CAPÍTULO VI

Acción social de la empresaArtículo 31. *Plus de escolaridad.*

1. A los trabajadores con hijos en edad escolar, se les abonará un subsidio de la cuantía de 44.007 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. *Subsidios 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 20.997 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/madre, o en su caso del hermano/a, 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.

CAPÍTULO VII

Garantías sindicales y Comité de Salud y SeguridadArtículo 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 2001 al 2004, se acepta que 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 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. *Servicios de prevención.*

En lo referente a los servicios de prevención se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 y su posterior desarrollo.

CAPÍTULO VIII

VariosArtículo 35. *Revisión médica.*

Se mantendrá la revisión médica en los términos que se venía regulando en convenios anteriores.

Artículo 36. *Sobre la contratación.*

Las nuevas contrataciones que se produzcan desde la firma del presente convenio se regularán por lo que se establezca en el Convenio Sectorial aplicable en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 37. *Sobre la productividad.*

Para todo el personal de producción, desde 1 de enero de 2001 establecer un plus, pagadero por meses vencidos, basado en movimientos de materiales (entradas material + salidas material + envíos internos – envíos directos) en TN y según número de líneas por pedido. Promedios 1999 y 2000. Los promedios y precios por TN son los entregados y aceptados en su día.

San Adrián (central): 200 pesetas.

Sucursales comerciales: 800 pesetas.

Zona Franca: 1.200 pesetas.

Para el personal administrativo que no tenga sistema variable o comisiones comerciales y su salario sea inferior a tres millones, en este mismo concepto y en tanto no se fije la fórmula de cálculo se abonarán 3.000 pesetas mensuales.

Disposición adicional primera.

La reforma del sistema retributivo y de las tablas salariales que se realizó en el XVIII Convenio, fue 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.

Disposición adicional segunda.

La empresa podrá hacer uso de las empresas de trabajo temporal en los casos de sustituciones de incapacidad transitoria con el límite de treinta días y un máximo del 1 por 100 de la plantilla.

Disposición adicional tercera.

Durante la vigencia del Convenio y como complemento voluntario de la acción protectora de la Seguridad Social, la empresa concertará una póliza de seguros que garantice el pago de una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de la cuantía de tres millones de pesetas, a los trabajadores o a la persona designada como beneficiaria en la póliza, que fallezcan o queden en situación de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez, en todos los casos como consecuencia de accidente.

Disposición transitoria única.

Al objeto de que durante la vigencia del presente convenio se equipare el importe de cada paga extraordinaria (artículos 21 y 22) al del salario convenio, se establece lo siguiente:

La diferencia inicial existente a 31 de diciembre de 2000 entre el concepto salario convenio (columna A de los anexos I y II), y, respectivamente el concepto paga extra (columna B) y la paga de beneficios (columna C), se reducirá en una cuarta parte cada año de 2001 a 2004. Esto significa que el primer año se aumentará un 25 por 100 de la diferencia, el segundo año un 33 por 100, el tercero un 50 por 100 y el cuarto año el 100 por 100, todo ello referido a la diferencia existente en cada momento.

TABLAS XX CONVENIO (2001)

ANEXO I

Personal Técnico y Administrativo

	A	Base «Ad. personam» antigüed.	Horas extras	B	C	(A × 12) + (B × 12) + C – Total anual
	Salario Convenio mensual			Gratificaciones extras Junio y Navidad	Participación beneficios	
Licenciados	180.100	6.487	1.977	180.100	157.958	2.679.356
Jefes de Departamento	174.214	6.454	1.842	172.627	155.395	2.591.216
Jefes de Sección	155.441	5.043	1.605	153.216	132.329	2.304.048
Ayudante Técnico (NI)	150.204	5.296	1.382	132.892	132.892	2.201.127
Oficial Admvo. 1.ª A Programador Sistemas	141.632	4.638	1.434	139.664	120.829	2.099.737
Oficial Admvo. 1.ª B Respon. Explotación de P.D. y Programador de Aplicaciones	141.632	4.638	1.298	120.829	120.829	2.062.067
Oficial Admvo. 2.ª Grabadores, Operadores de P.D.	133.292	3.899	1.085	112.045	112.045	1.935.642
Auxiliares Admvo. Mayores de 20 años	129.918	3.799	754	107.150	107.150	1.880.471
Corredores y Viajantes	137.343	4.605	1.012	117.604	117.604	2.000.934
Chóferes Turismo	136.090	4.337	814	114.505	114.505	1.976.598

ANEXO II

Personal de Almacén

	A	Base «Ad. personam» antigüed.	Horas extras	B	C	(A × 12) + (B × 12) + C — Total anual
	Salario Convenio mensual			Gratificaciones extras Junio y Navidad	Participación beneficios	
Capataz	165.557	4.946	1.616	122.903	122.903	2.355.397
Chófer «A»	162.283	4.946	1.637	121.110	121.110	2.310.729
Chófer «B»	159.034	4.946	1.594	119.838	119.838	2.267.918
Chófer «C»	149.578	4.655	1.477	116.605	116.605	2.144.751
Profesional 1. ^a	162.283	4.946	1.637	121.109	121.109	2.310.726
Profesional 2. ^a	155.100	4.655	1.561	118.854	118.854	2.217.764
Prof. 2. ^a líneas	155.100	4.655	1.561	118.854	118.854	2.217.764
Prof. 2. ^a sierras	150.096	4.655	1.475	117.604	117.604	2.153.964
Mozo Esp. «A»	146.306	4.557	1.461	115.562	115.562	2.102.363
Mozo Esp. «B»	142.408	4.557	1.413	114.538	114.538	2.052.516
Peón de Limpieza	138.498	4.330	0,00	109.294	109.294	1.989.857

1027

RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de Convenio Colectivo del Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública.

CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO PARA HUÉRFANOS DE FUNCIONARIOS DE LA HACIENDA PÚBLICA PARA EL PERÍODO 2002, 2003 Y 2004

PREÁMBULO

Visto el texto del Convenio Colectivo del Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública (Código Convenio número 9008092) que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 resuelve:

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 diciembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

La Comisión Negociadora del Convenio colectivo del Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública integrada por los representantes de la Institución y la representación de los trabajadores, se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos y legitimados para la negociación del Convenio Colectivo en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y, en uso de sus facultades, llegan a los siguientes acuerdos:

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio de empresa regula las relaciones entre el Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública y el personal que presta sus servicios en el mismo.

El presente Convenio se redacta respetando las disposiciones legales y, en lo no previsto en el mismo, se estará a la legislación laboral de aplicación.