

8367

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.» y los trabajadores de sus Centros de Delegaciones de Venta;

Resultando que con fecha 13 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del II Convenio Colectivo de Delegaciones, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cointra, S. A.», suscrito el día 13 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y los representantes de los trabajadores;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973, en su redacción dada por el artículo 27 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores de las Delegaciones de Venta, suscrito el día 13 de marzo de 1980 entre las representaciones respectivas.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión deliberadora del Convenio, haciéndoles saber, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 27 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «COINTRA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Objeto y condiciones generales de aplicación del Convenio

Artículo 1.º *Ambito territorial y personal.*—El presente Convenio afecta a todas las personas de la plantilla activa de «Cointra, S. A.», que prestan sus servicios en los Centros de trabajo de todas las Delegaciones de Ventas de la Empresa.

Art. 2.º *Publicación y unidad de contenido.*—A partir de la firma del presente Convenio, se le dará la debida publicidad, y serán de plena aplicación todas sus cláusulas sin ninguna excepción.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1981, independientemente de la fecha de su homologación.

Al finalizar su primer año de vigencia, se negociarán las condiciones económicas que regirán en el segundo año y se analizarán los resultados de los sistemas de primas aplicados.

Si el IPC supera el 6,75 por 100 al 30 de junio de 1980, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se producirá una revisión salarial en julio consistente en aplicar el exceso sobre dicho valor, con efectos de 1 de enero de 1980, sobre todos los conceptos salariales del Convenio.

Art. 4.º *Rescisión.*—Será motivo de rescisión del presente Convenio el incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes. La rescisión podrá afectar a uno o más Centros de trabajo, según sea el ámbito de incumplimiento.

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio se efectuará por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de su caducidad. Este Convenio se entenderá prorrogado por igual período, caso de no efectuarse la referida denuncia.

Art. 6.º *Absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio no son compensables ni absorbibles global y anualmente consideradas con las que anteriormente rigieran.

Art. 7.º *Comisión paritaria.*—Se constituye una Comisión paritaria para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, formada por cuatro representantes designados por la Empresa y

cuatro productores, todos ellos entre los que han formado parte de la Comisión negociadora.

Las personas designadas son las siguientes:

María Amparo Castañeda Robles, Francisco Garcés Fernández, Juan Martínez Aliaga, Enrique Sánchez Valor, José González Spinola, José L. Marcos Subirá, Juan Salvador Camprubi, Miguel A. Varas de Castro.

Art. 8.º *Garantías personales.*—Se mantendrán estrictamente para cada persona las situaciones personales que, globalmente consideradas y computadas por año, excedan a las que correspondan a la aplicación del presente Convenio.

Art. 9.º *Vías de reclamación:*

a) Los productores acogidos al presente Convenio podrán hacer uso de este derecho ante el mando correspondiente, personalmente o a través de su Delegado de Personal.

El mando deberá contestar a la reclamación en el plazo máximo de tres días hábiles.

b) Si no se resolviese la reclamación en el plazo anteriormente citado, el interesado o los Delegados de Personal elevarán dicha queja a la Dirección de Relaciones Laborales, debiendo contestar ésta en un plazo máximo de cinco días hábiles.

c) Cuando las denuncias o reclamaciones se refieran a la actuación de los mandos, se presentarán directamente ante la Dirección de Relaciones Laborales, debiendo esta Dirección dar conocimiento por escrito a los Delegados de Personal de la resolución adoptada en un plazo máximo de ocho días hábiles.

d) Se sobreentiende el derecho del trabajador a recurrir, en su caso, ante las autoridades laborales competentes, sin perjuicio de los procedimientos de reclamación previstos en el presente Convenio.

Art. 10. *Periodo de prueba.*—Los periodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa serán los siguientes:

Técnicos Titulados y Delegados: Seis meses.

No cualificados: Quince días laborables.

Resto de personal: Tres meses.

Art. 11. *Pago de retribuciones.*—El pago de las retribuciones se mantendrá con carácter mensual, y su percepción podrá realizarse mediante transferencia o talón bancario.

CAPITULO II

Organos representativos

Art. 12. *Ejercicio y representación de cargos sindicales.*—Los Delegados de Personal, con conocimiento de la Comisión coordinadora de los representantes sindicales de las Delegaciones Comerciales, podrán emitir comunicaciones a todos los trabajadores sobre temas laborales de la Empresa, utilizando para ello los tablones de avisos de los Centros de trabajo, los medios de reproducción de la Empresa y los locales de la Empresa, siempre que se haga fuera de las horas de trabajo y no esté comprometida su utilización.

De dichos comunicados se dará conocimiento al Jefe del Centro de trabajo antes de su difusión, sin que ello implique que pueda oponerse a la misma, salvo que interprete que el contenido del comunicado infringe el principio establecido en el primer párrafo, en cuyo caso el Delegado sindical podrá ejercer su derecho a publicación ante la Dirección de Relaciones Laborales de la Empresa.

Los representantes sindicales dispondrán del tiempo necesario para ejercer su función, de acuerdo con la legislación vigente, pudiendo ampliar sus horas de dedicación cuando se trate de viajes para coordinar funciones de común acuerdo con la Dirección de Relaciones Laborales.

a) La Coordinadora de Delegados sindicales, a través de su Secretario coordinador, podrá promover dos reuniones anuales (una por semestre), previa convocatoria efectuada de común acuerdo, para ser informados por la Dirección General, la Dirección Financiera, la Dirección de Marketing, las Direcciones de División y la Dirección de Relaciones Laborales, según proceda, en los siguientes extremos:

Evolución del mercado y de los programas de venta.

Situación financiera de Cointra.

Situaciones de las factorías en cuanto a productividad, inversiones, calidad, «stocks» y programas.

Proyectos empresariales a corto, medio y largo plazo.

Movimiento y/o reestructuración de la plantilla.

La Coordinadora de Delegados sindicales podrá participar con sus sugerencias e intervenir en los términos que de común acuerdo establezca con la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos en la política de selección, promoción y formación de personal.

b) La Coordinadora de Delegados será informada de cualquier medida disciplinaria que se aplique, escuchándose su parecer en todos los casos de faltas graves y muy graves antes de que se haga efectiva la sanción, siempre que el informe se reciba dentro de los dos días siguientes a la fecha de la comunicación.

c) El Secretario de la Coordinadora podrá convocar las reuniones necesarias para el desarrollo de su gestión hasta un máximo de cuatro al año, con gastos de locomoción y dietas a cargo de la Empresa, siempre que comunique a la Dirección de Relaciones Laborales dicha convocatoria.

Art. 13. *Secciones Sindicales.*—La Empresa reconocerá las Secciones Sindicales en los términos previstos por las disposiciones legales.

Para que los Delegados de dichas Secciones realicen su gestión podrán disponer en conjunto de ochenta horas mensuales retribuidas por Cointra para todas las Secciones Sindicales de todas las Delegaciones. Dichas horas serán administradas por el Secretario de la Coordinadora, no pudiendo ser utilizadas si no se justifica adecuadamente su empleo.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 14. El Presente Convenio se remite, en materia de clasificación profesional, a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y Reglamento de Régimen Interior vigente.

La Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos definirá los puestos de trabajo de las Delegaciones y el encuadramiento profesional de sus ocupantes dentro del primer semestre de 1980, mediante una norma de régimen interior.

En base a dichas definiciones, se confeccionará la tabla de categorías y niveles.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 15. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral, a partir de la vigencia de este Convenio, se fija en mil novecientos setenta horas anuales de trabajo efectivo, sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal de alguna Delegación que tuviera establecida en la fecha de entrada en vigor de este Convenio una jornada inferior de la cual viniera disfrutando como condición más beneficiosa.

Los calendarios laborales y jornadas de trabajo serán confeccionados y aprobados en el presente Convenio antes de la firma del mismo.

Art. 16. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de veintiséis días naturales de vacaciones retribuidas en el año, contados desde un lunes, a los que se añadirán los festivos o recuperables precisos que permitan alcanzar treinta días ininterrumpidos de vacaciones.

El periodo normal de vacaciones se fijará en julio o agosto; pero cuando las circunstancias lo requieran se podrán fijar también como meses de vacaciones los de junio y septiembre u, opcionalmente, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

En caso de discrepancia para la elección de uno de los periodos fijados, se tendrán en cuenta criterios rotativos en base a la antigüedad del personal.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador, en los distintos conceptos, en los tres meses últimos pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Si el trabajador hubiera permanecido de baja por enfermedad o accidente más del mes de los previos al periodo vacacional, se tomarán los tres meses últimos trabajados.

Previo acuerdo entre ambas partes se tomarán en cualquier época del año, pudiendo fraccionarse en dos periodos.

Art. 17. *Permisos y licencias:*

1. Permisos retribuidos:

Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

Martimnio, hijos, hermanos, padres: Un día natural.

Enfermedad o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padre o madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, ampliables hasta tres más por desplazamiento que lo justifique.

Alumbramiento de esposa: Dos días laborables, que se ampliará hasta cuatro naturales si se justifica una intervención quirúrgica grave.

Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos: Tres días naturales, ampliables hasta dos más por desplazamiento si lo hace necesario.

Fallecimiento de hermanos, hijos y abuelos políticos: Dos días naturales.

Visitas a Especialistas médicos:

a) Cuando esté prescrita la visita por el Médico de cabecera de la Seguridad Social: Todo el tiempo necesario para las visitas, sin limitación en el año.

b) Cuando no exista prescripción de la visita o no conste dicha prescripción (aunque debe estar justificada la consulta): El tiempo necesario para cada visita, con un límite de dieciséis horas en el año natural.

Visitas al Médico de cabecera:

a) Cuando origine el envío del paciente al Especialista (deberá justificarse con el volante del Especialista y el de asistencia), como en el caso anterior todo el tiempo empleado en los casos indicados.

b) Pequeñas intervenciones quirúrgicas:

Traslado de domicilio debidamente justificado: Un día natural.

Exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales, así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia: El tiempo necesario para efectuarlos, previa justificación de la matrícula.

Atención de asuntos por deber inexcusable de carácter público y personal (testificación en juicio, etc.) debidamente justificados: El tiempo indispensable.

Art. 18. *Permisos no retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho a pedir permiso no retribuido cuando tenga razones justificadas para ello, correspondiendo al Delegado sindical, conjuntamente con el mando, determinar la procedencia de las razones alegadas.

Art. 19. *Excedencias.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, siempre que el personal que esté en excedencia no rebase el 2 por 100 de la plantilla.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir al menos un periodo de tres años en la Empresa.

Los cargos sindicales cuya actividad sea incompatible con la actividad laboral tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que permanezcan en el desempeño de su cargo y dos meses más.

En esté supuesto, la Empresa podrá contratar a otro trabajador que ocupe el puesto vacante, especificando en el contrato la duración del mismo, las causas de la sustitución y nombre del sustituido. El trabajador deberá volver al mismo Centro y puesto de trabajo.

Art. 20. *Traslados.*—En materia de traslados, se tenderá preferentemente a regular por las siguientes vías los que se produzcan:

a) A petición del interesado, en solicitud por escrito y motivada; caso de accederse por la Dirección, se asignará al trabajador la categoría y la retribución que corresponda al cargo que ocupe en su nuevo destino.

b) Por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, en cuyo caso se estará a lo que se convenga entre ambos.

En el resto de traslados que puedan producirse fuera de estos dos supuestos, se estará a lo que regulen las disposiciones legales sobre la materia.

CAPITULO V

Política social

Art. 21. *Ayuda para estudios.*—Los trabajadores de las Delegaciones Comerciales podrán obtener ayudas al estudio o becas para sus hijos (en edades comprendidas entre los tres y dieciséis años) o para perfeccionar sus conocimientos profesionales.

Las solicitudes para las mismas se tramitarán a través del Departamento de Servicios al Personal (Dirección de Relaciones Laborales) con los impresos y en la forma en que se establezcan por comunicados previos.

Estas solicitudes sólo podrán ser efectuadas por aquellas personas cuyos ingresos no superen las 900.000 pesetas brutas anuales en 1979, excluidas las dietas y los gastos de viaje, y presenten, en el plazo acordado, el correspondiente justificante de matrícula.

El montante total para estas ayudas ascenderá a la cifra anual de 750.000 pesetas durante la vigencia del presente Convenio, de cuya administración se dará cuenta a los representantes sindicales.

Art. 22. *Préstamos al personal.*—El personal de Delegaciones podrá solicitar préstamos de la Empresa en los siguientes casos:

1. Necesidades perentorias de tipo familiar.
2. Compra de vehículo para el ejercicio de su actividad profesional.
3. Compra de vivienda.

Las cuantías y formas de amortización se ajustarán a lo regulado en la norma empresarial que regula esta materia. En ningún caso el personal de Delegaciones tendrá limitaciones en la concesión de estos préstamos, en la proporción correspondiente, respecto a los que se otorguen al resto del personal de oficinas centrales y centros de producción.

Los Delegados de Personal dispondrán de un ejemplar de la norma que los regula.

El Departamento de Servicios al Personal informará mensualmente a la Coordinadora sobre los préstamos concedidos; indicando la Delegación afectada, la causa y la cantidad.

Art. 23. *Actividades recreativas, deportivas y culturales.*—Se efectuará en el presente año en todas las Delegaciones una promoción de actividades recreativas, culturales y deportivas encauzadas por la Comisión nombrada al efecto, junto con el Departamento de Servicios al Personal. El presupuesto tope para las propuestas que se elaboren a lo largo del año será de 400.000 pesetas.

El criterio para la distribución de estos fondos será objeto de propuestas concretas por la Coordinadora de Delegados al Departamento de Servicios al Personal.

Art. 24. *Reconocimiento médico.*—El reconocimiento médico

de los empleados de Delegaciones se concertará con el Servicio de Seguridad e Higiene del Ministerio, dentro del primer semestre del año en curso.

En los casos en que no sea posible la concertación con este Organismo, se hará con la Mutua Patronal.

Art. 25. *Ayudas para trabajadores en periodo de enfermedad.*—Para paliar las pérdidas que pueda experimentar cualquier trabajador en periodo de enfermedad, se establecerá una ayuda diaria de 200 pesetas, que se abonará a partir del duodécimo día de la baja oficial.

Será requisito para su percepción la cumplimentación de la solicitud al Departamento de Servicios al Personal, con visto bueno del Delegado sindical.

El fondo que se fija para dichas ayudas no superará la cifra anual de 350.000 pesetas.

Art. 26. *Seguro especial de accidentes.*—El personal de Delegaciones estará cubierto por una póliza individual de accidentes pagada por la Empresa.

Dicha póliza cubrirá la muerte del asegurado en la cuantía de 1.000.000 de pesetas, y la invalidez, en la cuantía de pesetas 2.000.000.

Art. 27. *Invalidez total o muerte de un trabajador.*—En caso de que se produzca una situación de invalidez total o muerte de un trabajador en la plantilla activa de las Delegaciones, cualquiera que sea la causa que produzca la situación, se dará preferencia absoluta al cónyuge, o a uno de los hijos del trabajador afectado, para incorporarse a la plantilla de la Empresa, en la primera vacante que se produzca, y que sea adecuada a las características profesionales de la persona a incorporar. Asimismo se acuerda establecer una ayuda económica en pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador de la Empresa, consistente en una aportación de pesetas 75 cada uno de los componentes de la plantilla activa de Cointra y otra de cuantía igual a la suma de las aportaciones individuales, que será abonada por la Empresa.

Art. 28. *Dote matrimonial.*—Cuando el personal femenino contraiga matrimonio y opte por rescindir su contrato laboral, se le abonará tantas mensualidades de salario Convenio como años de servicio tenga, sin que pueda exceder de nueve mensualidades.

Art. 29. *Productores con hijos subnormales.*—Los trabajadores de Cointra que tengan hijos subnormales percibirán una ayuda especial complementaria a las prestaciones oficiales y/o de la Seguridad Social, equivalentes a la cifra de 2.000 pesetas mensuales por cada caso.

Art. 30. *Jubilaciones.*—A fin de estimular la jubilación voluntaria de los trabajadores que tengan sesenta y cinco años cumplidos, en orden a la creación de vacantes, que contribuyan a paliar el grave problema del desempleo, durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) El trabajador que teniendo sesenta y cinco años y pudiendo jubilarse con el 100 por 100 de pensión no lo hiciera, quedará excluido del ámbito de aplicación de este Convenio, establecido en el artículo 1.º

b) Si en las condiciones anteriormente descritas optase por la jubilación, la Empresa le abonará en concepto de gratificación extraordinaria el importe de una mensualidad, en la que se incluyen todos los conceptos.

c) El trabajador que cumplidos sesenta y cinco años perciba otras retribuciones en concepto de pensión y que sumadas a las que correspondan a la jubilación de Cointra sea igual o superior al 100 por 100 de pensión por jubilación, estará a lo dispuesto en el apartado a) de este artículo.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 31. *Retribuciones.*—Las remuneraciones contenidas en el presente acuerdo sustituirán al actual régimen establecido por el I Convenio Cointra; tendrán el carácter de mínimas, y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada ordinaria. El sistema de remuneración que se fija en el presente Convenio se refiere en todos los casos a percepciones brutas.

Art. 32. *Aumento salarial.*—Los incrementos salariales para el año 1980 que introduce el presente Convenio sobre las retribuciones actuales que tienen asignadas las personas incluidas en su ámbito de aplicación se ajustarán a la siguiente escala a jornada completa:

Plantilla	Categorías o cargos internos	Incremento anual — Pesetas brutas
8	Delegados	154.000
26	Jefes de Ventas y Jefe de Administración en Delegaciones	126.000
5	Jefes de segunda administrativos y Deliniantes Proyectistas	112.000
94	Ejecutivos de ventas y Jefes de asistencias técnicas	105.000

Plantilla	Categorías o cargos internos	Incremento anual — Pesetas brutas
128	Oficiales mecánicos A. T., Oficiales de primera administrativos y Encargados.	98.000
20	Oficiales de segunda administrativos ...	91.000
118	Montadores de M. y E., Peones y Especialistas, Auxiliares de Administración, Telefonistas, Almaceneros y Conductores	84.000

Art. 33. *Tablas salariales.*—El sueldo o salario de Convenio para cada categoría profesional será el resultado de añadir al salario base reglamentario de Ordenanza unas cantidades pactadas que mejoran dicho salario base, dando lugar a la escala salarial establecida.

Art. 34. *Complementos por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—La calificación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos se ajusta a la tabla negociada por la Comisión de Seguridad e Higiene y la Dirección y se une al texto de este Convenio como anexo.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, la bonificación se multiplicará por 1,25, si concurren dos circunstancias de las señaladas, y por 1,50, si fuesen las tres.

Art. 35. *Complemento de antigüedad.*—Se establece como complemento de antigüedad la cantidad de 1.050 pesetas por quinquenio para todas las categorías profesionales.

Art. 36. *Ayuda familiar Convenio.*—Se establece una ayuda familiar para todo el personal afectado por este Convenio, que queda fijada en los siguientes términos:

1. Casado/a con cónyuge sin trabajar: 2.034 pesetas mes.
2. Soltero/a con otro familiar a su cargo: 2.034 pesetas mes.
3. Soltero/a y trabajadores en estado de viudedad con hijos: 2.034 pesetas mes.
4. Casado/a con cónyuge trabajando (con hijos): 1.017 pesetas mes.

Art. 37. *Pagas extraordinarias.*—En el presente Convenio se establecen dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, compuestas por el sueldo base Convenio, complemento personal y antigüedad.

Art. 38. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonará conforme a lo establecido por la Ordenanza Laboral vigente. Se pagarán de acuerdo con los valores que figuren en la tabla de retribuciones que se establezcan.

Art. 39. *Complemento comercial para el personal de administración y distribución.*—A todo el personal de administración y distribución que de acuerdo con el contenido del I Convenio tuviese derecho a percibir complemento de asistencia se le sustituirá dicho concepto por un «complemento comercial», que se abonará en las doce pagas ordinarias a razón de pesetas 2.000 mensuales.

Art. 40. *Prima de los Montadores M. y F.*—Durante el primer semestre de 1980 se mantendrá el sistema actual de valoración de méritos personales por puntos, incrementándose el valor de éste hasta 34 pesetas brutas. En dicho plazo quedará establecido un nuevo sistema de primas en función de rendimiento, que se pondrá en vigor con carácter experimental hasta finales de 1980. En dicha fecha se perfeccionará para quedar como definitivo.

Art. 41. *Primas de asistencia técnica.*—Las primas de asistencia técnica se liquidarán siguiendo el sistema que figura en el anexo del presente Convenio.

El incremento que se asigna a este concepto será de un 15 por 100 sobre las tarifas existentes en 1979.

Art. 42. *Primas de personal comercial.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la escala que relaciona el porcentaje de cumplimentación con el porcentaje de prima base será la siguiente:

Porcentaje de cumplimentación	Porcentaje sobre prima base
75	30
80	50
85	70
90	90
91	91
92	92
...	...
95	95
...	...
100	100

La cuantía de las primas se incrementará en el 15 por 100 de su importe.

En 1980 se adopta un sistema acumulativo por trimestres para la liquidación de las primas tanto en la cumplimentación de los programas de ventas como en la aplicación del factor correctivo por impagados.

a) Factor correctivo por impagados:

Durante 1980 se harán regularizaciones por acumulación de trimestres, de forma tal que en el segundo trimestre se acumularán los seis primeros meses del año; en el tercer trimestre, los nueve primeros, y en el cuarto trimestre, la totalidad del año.

Si al finalizar el año las entradas de impagados hubiesen sido superiores a las cancelaciones, la diferencia entre ambas se incorporará al saldo inicial de entrada del ejercicio siguiente.

b) Programa de ventas:

Se adopta un sistema acumulativo análogo al indicado en el apartado a), siempre que el programa de ventas del trimestre objeto de la liquidación se cumple como mínimo en un 85 por 100.

c) Coeficiente de estímulo sobre saldo de efectos devueltos:

Se crea un coeficiente de estímulo, que actuará positiva o negativamente sobre la prima, en base al siguiente parámetro:

Objetivo fijado para cada Delegación y/o División:

Saldo de efectos devueltos en porcentaje al TAM y facturación.

El sistema que desarrolle la forma de utilizar este coeficiente se dará a conocer por medio de una norma de régimen interior, en la que el objetivo a que se alude en la fórmula será negociado.

Art. 43. *Plus de distancia.*—Los Delegados de Personal recopilarán todos los datos que reflejen la situación existente en cada Centro para conocer la problemática global que se da en Delegaciones y permitir que en base a ello se tomen las decisiones que procedan.

CAPITULO VII

Otros aspectos laborales

Art. 44. *Información en Delegaciones.*—La Empresa dispondrá en cada Centro de toda la documentación necesaria sobre legislación laboral vigente, la cual estará a disposición del personal que lo solicite, así como de toda la normativa interna que afecte al personal.

Art. 45. *Promoción del personal.*—Todas las personas que realicen una función de mando tendrán el reconocimiento de la categoría profesional que les corresponda en función del número de personas a su cargo y del cuadro de niveles establecido en el presente Convenio. La Empresa podrá efectuar los exámenes correspondientes para comprobar la capacidad de cada persona que debe ser promovida de categoría, por realizar con carácter habitual o temporal funciones de nivel superior al que ostenta.

Cualquier vacante que se produzca en el Centro de trabajo podrá ser cubierta con prioridad sobre cualquier otra persona por quienes, ostentando mayor antigüedad en la categoría inferior, demuestren su capacidad mediante examen, dándose un plazo máximo de seis meses para efectuar dichos exámenes.

Los niveles establecidos en la actualidad dentro de las categorías de los ejecutivos no sufrirán variación durante la vigencia del presente Convenio, salvo los casos de ascenso o promoción estimados por las distintas Direcciones a iniciativa propia o aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

Art. 46. *Reincorporación de desplazados.*—El personal de las Delegaciones desplazado a otros Centros por falta de trabajo en el contratado volverá al mismo tan pronto sea necesario, sin dar lugar a contratar personal eventual.

Art. 47. *Desacuerdos sobre los programas de ventas.*—Se establecerá una Comisión formada por tres miembros de la Coordinadora de Delegados de Personal, que a su vez representen a las tres Divisiones (Cointra, Camping Gas y M. y E.) para poder discutir con las Direcciones de Ventas correspondientes los posibles casos de desacuerdo de los ejecutivos de ventas, respecto a sus programas individuales y globales.

Recaudación base equivalente =

$$\text{Prima rdt.} = \frac{10}{100} \left(\frac{\text{Ptos. exig.} \times \text{Recaud. real}}{\text{Ptos. realizados}} - \text{Recaud. exig.} \right) = \frac{10}{100} \left(\text{Val. med. alcanz.} - \text{Val. med. exig.} \right) \text{ Puntos exig.}$$

La prima de actividad se calcula en función de la mano de obra valorada, medida en puntos.

El punto equivale a media hora de mano de obra valorada en su boletín de asistencia, a precio de tarifa en vigor. Se liquidará si la actividad es superior a la exigida.

Si se ha percibido prima de rendimiento, la prima de acti-

ANEXO

Calificación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

En Montajes de M. y E.:

1. Toxicidad.—Tanto por la poca frecuencia, como por las condiciones en que se realizan los trabajos de montaje que podrían ser susceptibles de este riesgo (soldadura y pintura), se estima que no merecen la calificación de excepcionalmente tóxicos, y, por tanto, no procede la asignación del complemento de toxicidad.

El importe que se abona para los trabajos de soldadura se mantendrá como complemento de puesto de mayor especialización.

2. Penosidad.—El número de operarios que interviene en cada montaje garantiza que no se sobrepasen los pesos máximos establecidos para cada trabajador por las normas vigentes, y, por tanto, se estima que no procede la calificación de excepcional penosidad.

3. Peligrosidad.—Se abonará este complemento cuando el operario trabaje en una base de sustentación no continua cuando ésta esté situada a cinco o más metros de altura sobre el suelo o la planta más próxima a dicha base.

Para el cálculo del tiempo en que corresponde el abono de este complemento, se establecerá una proporción entre montaje total, montaje en altura, tiempo total y tiempo en altura.

En todos los montajes en que se realicen trabajos en altura superior a los cinco metros citados, será obligatorio utilizar cinturones de seguridad.

En asistencia técnica: El trabajo de limpieza interior de radiadores se realizará en circuito cerrado o mediante otras medidas adecuadas para evitar las molestas emanaciones de gases que se producen al efectuar dicha tarea.

Carga y descarga: Por la Comisión de Seguridad e Higiene, y en reunión con las respectivas Direcciones, podrá regularse el sistema de pesos y volúmenes máximos admisibles en las operaciones de carga y descarga.

Complemento de antigüedad (quinquenios)

Grupos de categorías	Importe mensual (14 pagas)
	Pesetas
Todos los incluidos en el presente Convenio	1.060

Importe de los complementos de nocturnidad y excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, que se abonarán a los productores que tengan derecho a percibirlo

Categoría profesional	Complemento de nocturnidad	Complementos de toxicidad o peligrosidad
		Ptas/hora
Oficial de primera.	Se abonará en todos los casos el 20 por 100 del salario de Convenio.	20,80
Oficial de segunda.		19,90
Oficial de tercera.		19,30
Especialista.		19,20
Peón.		18,20

Primas de asistencia técnica (nuevo sistema): En asistencia técnica, la prima será siempre individual, dividida en dos partes: la de rendimiento y la de actividad.

La prima de rendimiento es función de lo que recauda por servicio cada Asistente Técnico. Equivale al 10 por 100 del exceso de la recaudación que hubiera logrado al alcanzar la actividad exigida en el mes. (Recaudación base equivalente.)

Puntos exigidos x Recaudación real

Puntos realizados

La actividad será la diferencia entre la actividad realizada y la actividad exigida, valorada a 250 pesetas.

Si no se ha cobrado prima de rendimiento, este valor vendrá multiplicado por la relación existente entre el valor medio alcanzado y el valor medio exigido.

Las exigencias se valorarán siempre en función de los días reales trabajados.