

6743 RESOLUCION de 8 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.006.342), que fue suscrito con fecha 11 de enero de 1994, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, 8 de marzo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO INTERPROVINCIAL DE NOROTO, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa «Noroto, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ambito personal.*

El Convenio afecta a los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios en la misma antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Artículo 3. *Ambito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima», existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual. Por si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado 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 de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, éste se prorrogará de manera automática por un período de igual duración.

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

Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión mixta compuesta por cuatro miembros, dos de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores y los otros dos nombrados por la Dirección de la empresa.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

CAPITULO II

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en el trabajador.

CAPITULO III

Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. Este período será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 13. *Clasificación del personal.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

Grupo I: Titulación de grado superior o medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Realiza actividades que requieren un alto nivel de conocimientos profesionales, establece y trabaja con objetivos. Función primordial de este grupo es la de mando, que ejerce de modo directo ya sea permanente o por delegación. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo II: Titulación de grado medio o conocimiento a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía.

Puede coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

Grupo III: Conocimientos a nivel de 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.

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

Grupo profesional II

Responsable de sector: Es la persona que está al frente de un sector comercial, técnico, administrativo o de servicios que por su importancia lo requiera, con mando directo y vigilancia sobre el personal afecto a él y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo. Tienen esta misma categoría quienes, estando al frente de un sector, éste se encuentre físicamente separado del centro del que depende.

Responsable de cajas: Es la persona encargada de supervisar todas las operaciones de cajas registradoras, ayudando, formando y animando el grupo de cajeras que se le indica, procede a la revisión y autorización de talones bancarios y otros medios de pago definidos.

Atiende reclamaciones de clientes, controla y realiza arqueos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo, asistiendo, cuando sea necesario, al Director de centro en labores administrativas e informáticas. Controla y suministra el cambio de moneda a las diferentes cajas, encargándose de la rectificación de errores, manipulado y cambios de rollos y cintas, en caso necesario, sustituye a la Cajera en sus funciones.

Técnico en Sistemas: Es la persona que desarrolla los programas soporte y de utilidad, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación de proceso de datos.

Analista funcional: Es la persona que desarrolla el análisis funcional de los proyectos más complejos y el diseño lógico de los mismos, responsabilizándose de la prueba total del sistema y manteniendo actualizado el manual que formó en el momento del análisis.

Analista orgánico: Es la persona que realiza el análisis orgánico, de acuerdo con el análisis funcional efectuado, dividiéndolo en partes de acuerdo con la tecnología informática de la instalación y efectuando un diseño, orientado al ordenador, coincidente con los resultados previstos en el análisis funcional, confeccionando un manual que sirve de base para la programación. Asimismo, crea o define simulaciones de comprobación y participa en las pruebas lógicas.

Técnico de Programación: Es la persona que pone a punto y documenta los programas más complejos a partir de la información recibida de los Analistas, de la que interpreta su contenido y estima tiempos de programación y de procesos en el ordenador. Colabora con los Analistas en algunos diseños (ficheros, movimientos y organigramas de detalle) y puede dirigir el trabajo de un equipo de programación asignado a un proyecto. Asesora sobre programación y mejora los programas para hacerlos más viables para el ordenador, revisando problemas operativos con el centro de cálculo.

Programador de Sistemas y/o Aplicaciones: Es la persona que elabora la lógica del programa a partir del cuaderno de carga y ejecuta su programación en el lenguaje más utilizado en la instalación, si bien necesitando supervisión técnica. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a utilizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

Técnico Administrativo: Es la persona que, con suficientes conocimientos técnicos y prácticos, desarrolla dentro de la empresa estudios o trabajos relativos a análisis económicos, comerciales, de organización y administrativos en general, asistiendo por delegación a su superior inmediato en sus funciones, así como ocupándose de la distribución de trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él pudieran depender.

Grupo profesional III

Vendedores: Son las personas que disponen de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios sectores de la empresa. Tienen conocimientos prácticos de los artículos cuya venta les está confiada. Efectúan el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como su recepción y etiquetado, orden y presentación. Colaboran, si es necesario, con sus superiores en el control de las ventas y gama.

Oficial Administrativo: Es la persona que con conocimiento de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el Auxiliar, bajo la supervisión de cualquiera de las categorías superiores y mediante la aplicación de fórmulas matemáticas simples, tablas y baremos o la comprobación de documentos contables y comerciales, transcripción de datos, etc., para lo que precisa conocimientos de operaciones, parte de las cuales no pueden ser repetitivas, que debe haber adquirido en el desarrollo de sus funciones o en estudios de su especialización. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Profesional de oficio: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que, por su alto grado de perfección y responsabilidad, requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo, puede tener a su cargo otros profesionales de oficio y/o ayudantes.

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

Grupo profesional IV

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

Cajero/a: Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancía o abonos a clientes, introducción de pedidos y entradas de mercancías, marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando la salida de público a través de su zona de trabajo, manteniendo la misma en condiciones de orden y limpieza.

Como función complementaria, y para el período en que no es necesaria su presencia ante las cajas registradoras, realizará las tareas que a continuación se determinan:

Marcaje, comprobación y acondicionamiento de mercancías.

Reposición y colocación de mercancía en la sala de ventas.

Acondicionamiento y adcentamiento de los lineales de venta, previo a su reposición y presentación.

Realiza el conteo y, una vez terminado éste, procede al control de ingresos.

Rotulista: Es el empleado que se dedica a diseñar y confeccionar toda clase de rótulos, carteles o trabajos semejantes, pudiendo colocarlos por sí mismo.

Recepcionista: Es la persona que se responsabiliza del control de entradas y salidas de mercancías en el almacén y de la resolución de las incidencias que se produzcan en relación con esta tarea, debiendo supervisar el equipo de mozos de la sucursal.

Etiquetador: Es la persona que se ocupa fundamentalmente de la preparación, revisión, marcaje, etiquetado y referencia de la mercancía por los adecuados procedimientos mecánicos o manuales, siguiendo las instrucciones de su jefe inmediato.

Ayudante de Vendedor: Es la persona que se inicia en la profesión de Vendedor y auxilia a los Vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta, reposición y conteo.

Ayudante de oficio: Es la persona que, previo el oportuno aprendizaje, tiene aptitud para realizar trabajos específicos de su oficio colaborando con los profesionales de oficio.

Mozo reponedor: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías de zona de ventas

y almacén, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Realiza el marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuando las anotaciones y controles necesarios. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

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 enfiado 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.

CAPITULO IV

Artículo 15. *Jornada Laboral.*

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

Artículo 16. *Distribución de la jornada.*

La distribución de la jornada establecida en el artículo anterior se realizará en la empresa de acuerdo con la legislación en vigor.

En oficinas, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

En las oficinas, en el supuesto que la organización del trabajo lo permita, se establecerá media hora de flexibilidad en el horario de trabajo; la concreción del horario flexible se negociará, en su caso, con el Comité o los Delegados de Personal.

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

El cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2001/1983, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensando mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos, de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo no dará lugar a su compensación en descanso o retribución.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador 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.

Los trabajadores podrán disfrutar de, al menos, quince días de vacaciones ininterrumpidos o su parte proporcional durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, supeditado a las necesidades de organización del trabajo, siendo potestad de la empresa el organizar los turnos vacacionales de modo que queden cubiertas las necesidades mínimas para el normal desarrollo de la actividad.

A tal efecto la empresa confeccionará en los dos primeros meses del año los correspondientes turnos de vacaciones, determinándose como criterio inicial de prioridad en la elección de turnos la rotatividad, es decir, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros.

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

Se 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 más de quince días de sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, que consiste en lo siguiente:

Veinticinco mil pesetas en caso de que el total de quince días que corresponde a los meses indicados se tome fuera de ese período.

Diez mil pesetas en caso de que ocho días de los que corresponden a los meses indicados se tomen fuera de ese período.

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

Es posible la compensación por días adicionales de vacaciones, de modo que los primeros ocho días correspondientes a los meses de referencia que se tomen fuera del período indicado generan derecho a dos días más, y el resto hasta los quince días generan derecho a cinco días más.

Artículo 18. *Licencias retribuidas.*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si hubiera que realizar un desplazamiento a localidad distante en más de 100 kilómetros se ampliará el plazo indicado en un día; si la localidad distara más de 200 kilómetros se ampliarán en dos días y si sobrepasa los 400 en tres días.

- Un día por traslado de domicilio actual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 19. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días/año por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, períodos de máxima actividad, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito, adjuntando la justificación oportuna.

CAPITULO V

Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año, los días 15 de los meses de julio, diciembre y marzo, y se abonarán con arreglo al sueldo del Convenio más la antigüedad correspondiente.

Se devengarán:

La gratificación de julio, del 1 de enero al 30 de junio.

La de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

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

Estas gratificaciones se 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.

Los salarios bases de grupos se cifran en una diferencia del 7 por 100 en cada grupo, partiendo del IV.

Artículo 23. *Tabla de salarios básicos.*

Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio durante el año 1994 serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias de julio, diciembre y marzo:

Grupo I. Salario base mes: 101.972 pesetas. Total anual: 1.529.580 pesetas.

Grupo II. Salario base mes: 95.301 pesetas. Total anual: 1.429.515 pesetas.

Grupo III. Salario base mes: 89.066 pesetas. Total anual: 1.335.990 pesetas.

Grupo IV. Salario base mes: 83.241 pesetas. Total anual: 1.248.615 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 año 1994.—Para el año 1994 la empresa dispone de un sistema de revisión salarial personalizado. El salario resultante se hará efectivo desde el 1 de enero de 1994.

2. Incremento salarial año 1995.—Queda pendiente el sistema de revisión salarial, que será establecido conjuntamente por los representantes de la empresa y los Delegados de personal a finales del mes de noviembre de 1994.

CAPITULO VI.

Artículo 25. *Seguro de Vida.*

La empresa se obliga a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo, y Gran Invalidez para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 1.600.000 pesetas.

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

Artículo 26. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores dos uniformes, uno de verano, compuesto de pantalón y camisa, y otro de invierno, compuesto de pantalón, camisa y cazadora.

Artículo 27. *Descuento en compras.*

La empresa efectuará para sus trabajadores un descuento del 10 por 100 en la compra de piezas de recambio, a excepción de aquellos artículos que se encuentren en promoción. La mano de obra para el montaje de estas piezas será gratuita, con las siguientes limitaciones:

Siempre que la organización del trabajo, a criterio del responsable de la Estación y el Director del centro, lo permita. Se tendrá en cuenta la carga de trabajo de la Estación dando siempre preferencia al cliente, no pudiendo exigir el trabajador este derecho en momentos de saturación.

No se podrá realizar los días de máxima actividad, como, por ejemplo, sábados.

Mano de obra sólo y exclusivamente de piezas compradas en Norauto y de montajes habituales de Norauto.

Estas condiciones son para trabajadores con más de seis meses de antigüedad y los artículos comprados deberán ser destinados al vehículo del propio trabajador con las lógicas limitaciones, para evitar abusos o vías paralelas de distribución, para lo cual se considerará el consumo habitual de un coche por trabajador.

Artículo 28. *Complemento de incapacidad.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente (debidamente acreditado por la Seguridad Social) del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario base de grupo, a partir de los veinte días de baja en los casos de enfermedad común y desde el primer día en los casos de accidente de trabajo, accidente no laboral y maternidad, hasta el límite de doce meses.

Artículo 29. *Excedencia por maternidad.*

Se tiene derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento

de éste. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Durante el primer año a partir del inicio de la situación de excedencia el trabajador tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de dicho período a efectos de antigüedad.

Artículo 30. *Ventas especiales.*

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

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo.

a) Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa; no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso. A este respecto, en la actividad de venta, no tendrán consideración de horas extraordinarias estructurales los períodos de producción que puedan considerarse como previsibles.

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

CAPITULO VII

Artículo 32. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 33. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, 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 34. *Garantías.*

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

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la 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 cuestión les reconozca, en favor de otro Delegado o miembro del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Disposición final primera.

Para lo no previsto en el presente Convenio, la empresa y los trabajadores se someterán a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente en el comercio y demás disposiciones en vigor y de general aplicación que hay o que pudiera darse.

Disposición final segunda.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa o Delegados de personal, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

6744 *RESOLUCION de 8 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Assis Ofimueble, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Assis Ofimueble, Sociedad Anónima», número de código 9008602, que fue suscrita con fecha 28 de diciembre de 1993 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 en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 dicho 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, 8 de marzo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ASSIS OFIMUEBLE, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo de la empresa «Assis Ofimueble, Sociedad Anónima», cualesquiera que estos fueran, dentro del territorio nacional.

Artículo 2. Ambito personal.

Afectará a todas las personas que presten sus servicios en la citada empresa, exceptuándose las personas comprendidas en el artículo 2 número 1, a), del Estatuto de los Trabajadores y a quienes puedan serlo de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años extendiéndose desde el 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1994, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva en la empresa al día 1 de enero de 1993 o ingrese con posterioridad, produciendo efectos económicos a partir del 1 de enero de 1994.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

Cualesquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio formulando denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con tres meses de anticipación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o plusones variables, etc., o bien por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o por cualquier otra causa no especificada.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este, en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión paritaria de Convenio como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje.

La Comisión paritaria se integra con dos titulares por cada una de las partes cuya nominación se incluye como disposición transitoria.

La Comisión paritaria actuará sin invadir las competencias de las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales.

La sede de la Comisión y de sus reuniones se fija en los locales de la empresa en su centro de trabajo de Vall, polígono industrial, sin número, 08470 Tarragona.

CAPITULO II

Organización y régimen de trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Artículo 8. Trabajos de categoría superior o inferior.

Todo trabajador vendrá obligado a efectuar los trabajos que la empresa le ordene, de conformidad con las necesidades de producción, siempre que los mismos no pudiesen considerarse vejatorios. Cuando un trabajador desempeñe trabajo de categoría superior, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, debiendo figurar su devengo en el correspondiente recibo de salarios. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá exceder de ciento veinte días ininterrumpidos o ciento ochenta días alternos dentro del año natural, cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla.

Si la empresa necesitase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a la categoría inferior a la suya, podrá realizarlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derecho derivados de su categoría.

Constituyen una excepción a lo dispuesto en los apartados anteriores las sustituciones por servicio militar, enfermedad, accidente, maternidad, ausencias por cargo sindical y licencias especiales, en cuyo supuesto se entenderá provisionalmente durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo motivan, si bien en todos estos casos, la retribución a percibir por el trabajador será la que corresponda a la categoría profesional del puesto que va a ocupar si éste fuese superior o el mantenimiento de la misma si el puesto a ocupar fuese inferior.

Artículo 9. Jornada laboral.

Para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, con independencia de su categoría profesional, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para 1993 y 1994 será de 1.808 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual.

La empresa establecerá con la representación de los trabajadores la distribución del citado número de horas entre los días laborables del año, pudiendo adecuar la jornada laboral y el horario a las necesidades productivas de la empresa en forma diferenciada en las distintas épocas del año, teniendo siempre en cuenta que la jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Conscientes las partes de la grave situación de paro existentes y con el objeto de favorecer la creación de empleo, conviene reducir al mínimo las horas extraordinarias en base al siguiente criterio:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad imperiosa de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.
- Horas extraordinarias estructurales, es decir, las necesarias por períodos puntas de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias análogas derivadas de la actividad: Man-