

Leal Millán, contra la Administración del Estado sobre la evaluación negativa de distintos tramos de investigación del recurrente, ha recaído sentencia el 9 de enero de 1993, cuyo fallo es el siguiente:

«Que desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Jacinto García Sainz en nombre y representación de don Antonio Leal Millán y declaramos la conformidad a Derecho de la Resolución impugnada precitada en el fundamento jurídico de esta sentencia. Si costas. Y a su tiempo, con certificación de esta sentencia, para su cumplimiento, devuélvase el expediente administrativo al lugar de procedencia.»

Dispuesto por Orden de 13 de junio de 1994, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Presidencia ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 15 de junio de 1994.—El Presidente, Roberto Fernández de Caley y Alvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

**19693** RESOLUCION de 15 de julio de 1994, de la Presidencia de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo número 3.652/1991, interpuesto por doña Blanca Vioque Cubero.

En el recurso contencioso-administrativo número 3.652/1991, seguido ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, interpuesto por doña Blanca Vioque Cubero, contra la Administración del Estado sobre la evaluación negativa de distintos tramos de investigación del recurrente, ha recaído sentencia el 16 de julio de 1993, cuyo fallo es el siguiente:

«Que desestimamos el presente recurso interpuesto por don Jacinto García Sainz, en nombre y representación de doña Blanca Vioque Cubero, y declaramos la conformidad a Derecho de las resoluciones impugnadas, que recoge el primero de los antecedentes de hecho de esta sentencia. Sin costas.»

Dispuesto por Orden de 13 de junio de 1994 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Presidencia ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 15 de julio de 1994.—El Presidente, Roberto Fernández de Caley y Alvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

**19694** RESOLUCION de 15 de julio de 1994, de la Presidencia de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el recurso contencioso-administrativo número 1.117/1992, interpuesto por doña Amalia Maceda Rubio.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.117/1992, seguido ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, interpuesto por doña Amalia Maceda Rubio, contra la Administración del Estado sobre la evaluación negativa de distintos tramos de investigación del recurrente, ha recaído sentencia el 15 de diciembre de 1993, cuyo fallo es el siguiente:

«Desestimar el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Letrado don Alberto Alonso Gutiérrez en defensa y representación de doña Amalia Maceda Rubio, contra la Resolución de 15 de julio de 1992, que desestima el recurso de alzada formulado ante la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, contra otro anterior de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora del Ministerio de Educación y Ciencia de 23 de noviembre de 1990, estando representada la Admi-

nistración demandada por el Abogado del Estado, resoluciones que se confirman por ser ajustadas a derecho; sin hacer expresa imposición de costas procesales.»

Dispuesto por Orden de 13 de junio de 1994 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Presidencia ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 15 de julio de 1994.—El Presidente, Roberto Fernández de Caley y Alvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

**19695** RESOLUCION de 15 de julio de 1994, de la Presidencia de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Santa Cruz de Tenerife, en el recurso contencioso-administrativo número 285/1993, interpuesto por don Antonio Alarcón Hernández.

En el recurso contencioso-administrativo número 285/93, seguido ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Santa Cruz de Tenerife, interpuesto por don Antonio Alarcón Hernández, contra la Administración del Estado, sobre la evaluación negativa de distintos tramos de investigación del recurrente, ha recaído sentencia el 31 de diciembre de 1993, cuyo fallo es el siguiente:

«Desestimar el presente recurso, por ajustarse a Derecho el acto impugnado, sin expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 13 de junio de 1994, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Presidencia ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 15 de julio de 1994.—El Presidente, Roberto Fernández de Caley y Alvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**19696** RESOLUCION de 9 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima» (número de código 9001072), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para en representación de la misma, y de otra, por los designados por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 9 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito. Vigencia. Duración. Prórroga**

**Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a los trabajadores de «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima» que presten sus servicios en los centros de trabajo de la provincia de Barcelona (San Adrián de Besós, Sabadell, Tarrasa, Cornellá de Llobregat, Manresa, Martorell y Montcada); Gerona (Palafrugell y Sant Julià de Ramis); Lérida (Lérida-capital), y Madrid (Madrid-capital).

**Artículo 2. Ambito personal.**

1. El presente Convenio será de aplicación a las personas que ostentan la cualidad de trabajadores por cuenta ajena de la empresa.
2. Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el número 3 del artículo 1.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 1994.

**Artículo 4. Duración.**

La duración del presente Convenio será de un año, a contar desde la entrada en vigor, por lo que finalizarán sus efectos el día 31 de diciembre de 1994.

**Artículo 5. Prórroga.**

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

**CAPITULO II**

**Prelación de normas. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad. Garantía personal**

**Artículo 6. Prelación de normas.**

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y su personal serán, en primer lugar, las contenidas en este Convenio Colectivo. Con carácter supletorio, y en lo no previsto, serán de aplicación el Convenio Colectivo Sindical Provincial del Sector Comercio del Metal, aprobado por Resolución de 17 de abril de 1978 («BOP» de 5 de mayo), la Ordenanza Laboral de Comercio, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

**Artículo 7. Compensación y absorción.**

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

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

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

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

En el supuesto de que, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 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 contenciosos en la materia.

**CAPITULO III**

**Comisión paritaria**

**Artículo 10. Comisión paritaria.**

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

Por los trabajadores:

Titulares:

Don Marcelino Tabas Navarro.  
Don Valeriano Fernández Duro.  
Don José María Ferré Riba.

Suplentes:

Don José María Sánchez Solá.  
Don Juan Tamaral Nadal.  
Don Florencio Balsera Castillejos.

Por la empresa:

Titulares:

Don José Luis Chueca García.  
Don José Eugenio Súañer Ariño.  
Don Arturo Hernández Lagar.

Suplentes:

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

Cada representación de la Comisión paritaria podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en las materias de su competencia, siendo designados libremente tales asesores por la representación que los 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 de cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, al objeto de que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria y con carácter previo a la interposición de acciones ante la jurisdicción competente.

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

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

**CAPITULO IV**

**Condiciones de trabajo**

**Artículo 11. Jornada de trabajo.**

1. La jornada, pactada en el Convenio anterior, en cómputo anual, será, para el año 1994, de 1.787 horas efectivas, que se distribuirán de acuerdo con los horarios y calendarios de trabajo convenidos, realizando una jornada semanal comprendida de lunes a viernes.

2. Las jornadas anuales expresadas se han calculado en base al módulo teórico de veintidós días laborables en el periodo 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 compensados, en cómputo 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.

#### Artículo 12. Turnos de trabajo.

Se establecen dos modalidades de turnos posibles en la empresa:

Turno central.

Turnos continuados de mañana y tarde.

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

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

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

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

b) Rotación del personal afectado. Cada cuatro semanas completas los afectados al turno de mañana pasarán a realizar el de tarde y los de 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 el 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 períodos de vacaciones, así como los puentes de Semana Santa y Navidad, podrán considerarse como causas organizativas.

e) Este personal, disfrutará de quince minutos de descanso por tratarse de jornada continuada, el de turno de mañana al inicio de su jornada y al finalizar la misma los del turno de tarde.

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

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

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

i) 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 por todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

#### Artículo 13. Fiestas.

Las fiestas nacionales y locales aprobadas para el año 1994 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 ILT 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 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 al que no disfrutó en el año anterior.

4. La empresa aceptará la concesión de las vacaciones en épocas distintas a las establecidas en el apartado 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 del personal obrero o de almacenes y que son las siguientes:

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

Profesionales de Oficio. Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que efectúen los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial de primera Oficial de segunda y Oficial de tercera o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los Operarios de Mantenimiento, Mecánicos y Electricistas.

Profesionales de Línea de Corte. Son los que ejecutan las labores propias de las máquinas en las que son titulares con propia iniciativa y responsabilidad, 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 «trailers».

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 «trailers».

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 a 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 embregar 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.

4. Respecto a las categorías no definidas en el apartado 1, se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Comercio.

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

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

## CAPITULO V

### Condiciones retributivas

#### SECCIÓN 1.ª SALARIO BASE Y SUS COMPLEMENTOS

##### Artículo 16. *Salario base.*

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

##### Artículo 17. *Plus de Convenio.*

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

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

##### Artículo 18. *Complemento personal.*

1. Con el carácter de un complemento personal se mantendrá, a aquellos empleados que lo tuvieran reconocido, el devengo «ad personam» que figura reflejado en el recibo de salarios. Su cuantía durante el año 1994 será la resultante de incrementar en el porcentaje del 2 por 100 el valor que hubiera alcanzado dicho devengo en 31 de diciembre de 1993.

2. El complemento «ad personam» no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, a excepción de aquellos en que en 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 19. *Antigüedad.*

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

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

##### Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

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

##### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

#### Artículo 22. *Participación en beneficios.*

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

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

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

4. La participación en beneficios estipulada se abonará durante el primer trimestre del año 1995.

#### SECCIÓN 2.ª INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

##### Artículo 23. *Complemento para completar cargas, descargas, cierre de máquinas e instalaciones.*

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

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

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

##### Artículo 24. *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 1.400 pesetas, equivalente a 200 pesetas/día.

##### Artículo 25. *Dietas.*

El importe de las dietas del personal que efectúe desplazamientos, según lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Laboral y artículo 37 del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Barcelona, homologado el 30 de marzo de 1979, será el siguiente:

Media dieta 1.395 pesetas, dieta completa 2.792 pesetas.

Cuando el desplazamiento exceda de un día, el importe de la dieta completa que se pueda devengar tendrá un suplemento de 1.121 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 el presente.

##### Artículo 26. *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 872 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 27. *Complemento de la indemnización económica en situación de ILT.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 54 de la Ordenanza Laboral de Comercio, la empresa complementará las indemnizaciones que el personal reciba por la situación de ILT 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 28. *Pago de las retribuciones.*

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

#### SECCIÓN 5.ª CONSIDERACIÓN DE GLOBALIDAD EN LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS

##### Artículo 29.

La clarificación de posturas observadas en las negociaciones de nuestros últimos Convenios aconsejan dejar constancia manifiesta por ambas partes negociadoras de que las condiciones retributivas mencionadas en el presente capítulo son contempladas en cómputo anual para todo el personal de la empresa.

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

### CAPITULO VI

#### Acción social de la empresa

##### Artículo 30. *Plus de escolaridad.*

1. A los trabajadores con hijos en edad escolar se les abonará un subsidio en la cuantía de 36.700 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 31. *Subsidios a trabajadores con hijos minusválidos.*

1. Se establece una ayuda a favor de los trabajadores de la empresa que tengan hijos minusválidos en la cuantía de 17.512 pesetas mensuales.

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

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

### CAPITULO VII

#### Garantías sindicales y Comité de Seguridad e Higiene

##### Artículo 32. *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 el año 1994, se acepta que el crédito de horas establecido en el artículo 68 del referido Estatuto sea de cuarenta mensuales para cada miembro del Comité.

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 33. *Comité de Seguridad e Higiene.*

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

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

3. El Comité de Seguridad e Higiene y, en su caso, el Vigilante de Seguridad, mantendrá con el Comité de Empresa o los Delegados de cada centro las relaciones de colaboración e información que se detallan en la Orden de 9 de diciembre de 1975.

4. Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán las siguientes:

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

2.ª Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.<sup>a</sup> Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la seguridad e higiene en el trabajo.

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

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

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

6. Todos los miembros del Comité de Seguridad e Higiene y los Vigilantes de Seguridad dispondrán de treinta y seis horas anuales de su jornada de trabajo, sin pérdida de retribución, para destinarlas a las actuaciones propias de su función, que distribuirán en la forma que estimen

conveniente, y ello sin perjuicio de la dedicación al cargo ajenas a la jornada y no retribuidas cuando lo exija la función que tienen encomendada.

## CAPITULO VIII

### Varios

#### Artículo 34. *Revisión médica.*

En la revisión médica que anualmente practica la mutua de accidentes de trabajo a cada trabajador, se incluirán, además de las pruebas preventivas, un análisis del colesterol y del ácido úrico, mientras lo acepte dicha mutua.

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

#### Artículo 35. *Sobre la contratación temporal.*

Se tiene por reproducida en este Convenio la cláusula que sobre contratación temporal contenía el artículo 35 de XIV Convenio y, conforme al espíritu del mismo, se acuerda ampliar el compromiso allí adquirido al período de vigencia de este Convenio, en la forma y condiciones allí pactados, y en el bien entendido que el compromiso de contratación que se adquiere quede circunscrito al 20 por 100 de la diferencia entre el número de contratos temporales existentes en la empresa en 13 de junio de 1994 y el que existía a la firma del XVI Convenio en 4 de noviembre de 1993.

## ANEXO I

### Personal Técnico y Administrativo

	A Retribución total	Antigüedad valor cuatrimerio	Horas extras	B Gratificaciones extras junio y Navidad	C Participación beneficios	(A × 12) + (B × 2) + C Total anual
Licenciados .....	239.670	5.790	1.649	239.670	128.580	3.483.960
Jefes de Departamento y sucursales .....	225.390	5.760	1.536	225.390	127.650	3.283.110
Jefes de Sección .....	200.160	4.500	1.339	200.160	103.530	2.905.770
Ayudante Técnico .....	180.120	4.860	1.184	180.120	110.250	2.631.930
Oficial administrativo 1. <sup>a</sup> A. Programador sistemas .....	181.950	4.140	1.196	181.950	95.820	2.643.120
Oficial administrativo 1. <sup>a</sup> B. Respon. explotación de P. D. y Programador de aplicaciones .....	164.670	4.140	1.083	164.670	95.820	2.401.200
Oficial administrativo 2. <sup>a</sup> , Grabadores, Operadores de P. D. ....	137.340	3.480	905	137.340	83.280	2.006.040
Auxiliares administrativos mayores de veinte años .....	107.400	3.390	629	107.400	81.510	1.585.110
Corredores y Viajantes .....	134.460	4.110	844	134.460	95.010	1.977.450
Chóferes turismo .....	108.540	3.870	679	108.540	90.900	1.610.460

## ANEXO II

### Personal de Almacén

	A Retribución total	Antigüedad valor cuatrimerio	Horas extras	B Gratificaciones extras junio y Navidad	C Participación beneficios	(A × 365) + (B × 2) + C Total anual
Capataz .....	7.092	145	1.348	138.402	99.693	2.965.077
Chófer «A» .....	6.939	145	1.365	138.596	99.693	2.909.620
Chófer «B» .....	6.798	145	1.329	138.069	99.693	2.857.101
Chófer «C» .....	6.373	137	1.232	132.555	95.335	2.666.590
Profesional 1. <sup>a</sup> .....	6.939	145	1.365	138.596	99.693	2.909.620
Profesional 2. <sup>a</sup> .....	6.373	137	1.232	132.555	95.335	2.686.590
Prof. 2. <sup>a</sup> líneas .....	6.670	137	1.302	133.380	95.335	2.796.645
Prof. 2. <sup>a</sup> sierras .....	6.485	137	1.254	132.831	95.335	2.728.022
Mozo esp. «A» .....	6.301	134	1.218	131.103	94.097	2.656.168
Mozo esp. «B» .....	6.139	134	1.179	130.635	94.097	2.596.102
Peón de limpieza .....	6.032	127	—	111.496	89.169	2.513.841