

del número 5 del capítulo XI del vigente Convenio Colectivo, y al objeto de introducir en el texto de dicho Convenio los acuerdos siguientes:

Por la empresa:

Don Adolfo Molina Gómez.
Don Vicente Alvarez Pedreira.
Don José Luis Galán Domínguez.
Don Laureano Albán Lorenzo.
Doña María Sainz de Baranda.

Por el Comité Intercentros:

Don José Luis de los Ríos Torreló (Unión General de Trabajadores).
Don Joaquín Torres Núñez (Unión General de Trabajadores).
Doña Amparo Antolín Merino (asesor Unión General de Trabajadores).
Don Francisco Custodio Gómez (Unión Sindical Obrera).
Don Ramón Martín González (Unión Sindical Obrera).
Don Pedro R. Quintero Cabrera (Unión Sindical Obrera).
Don Angel Blanco Sánchez (Unión Sindical Obrera).
Don Francisco Melgar Casares (Comisiones Obreras).
Don Manuel Rodríguez Medina (Comisiones Obreras).
Don Domingo Valderrama Luna (Comisiones Obreras).
Don Antonio Mingo Pérez (Comisiones Obreras).
Doña Leonor Treviño León (Comisiones Obreras).
Don José Luis López Romero (Comisiones Obreras).
Don Benigno Pérez Díaz (CSI-SIRP).

Primero.—En el punto 20 del capítulo XII del Convenio Colectivo —Plan de Pensiones— se acuerda incluir un último párrafo con el texto siguiente:

«Si, llegado el vencimiento del Convenio, el 31 de diciembre de 1995, la Comisión Paritaria no hubiera obtenido los acuerdos a que se refiere este punto, continuará con sus estudios, prorrogándose, por tanto, su mandato hasta que obtenga los acuerdos y sean elevados a la representación empresarial y al Comité Intercentros, los cuales, en ese momento, se constituirán en Comisión Negociadora.

La parte social de la Comisión Paritaria estará constituida, tal como se acordó en las reuniones del Comité Intercentros de junio de 1995, por todos los sindicatos que tienen representación en CEPSA y participaron en la negociación del Convenio Colectivo.

Sólo quedaría sin efecto este acuerdo si el Convenio que suceda al presente lo derogara expresamente.»

Segundo.—En el punto 3.5 del capítulo II del Convenio Colectivo, se incluirá un párrafo final, con el siguiente texto:

«Se admitirán los siguientes supuestos de asistencia a Médico privado:

1. La realización de análisis clínicos en centros médicos privados, en los que la ayuna es preceptiva y, por tanto, son realizados a primera hora, previo o, si imposible, inmediato informe favorable del Servicio Médico de Empresa.
2. Las de asistencia urgente e inmediata con informe favorable del Servicio Médico de Empresa.
3. Las de consulta o asistencia en centros privados que sean informados favorablemente por el Servicio Médico de Empresa, por haberse determinado imposibilidad o grave dificultad de ser atendidas en los servicios sanitarios de la Seguridad Social, en las especialidades reconocidas por ésta.
4. Las de prueba de diagnóstico (apartado 3.7 del Convenio Colectivo), tuteladas y recomendadas por los Servicios Médicos de Empresa.

Los supuestos anteriores, en los que se admite justificación ajena a los facultativos de la Seguridad Social, tendrán la consideración de consulta médica, garantizarán la retribución y justificarán la ausencia por el tiempo imprescindible, con un límite máximo de cuatro horas, ampliable a la jornada completa, siempre que la primera consulta dé origen a una segunda, de otra especialidad médica, que por encontrarse en centro diferente y más alejado o por incluir algún tipo de prueba médica lo justifique. De superarse una jornada, los días siguientes, y para justificar las ausencias, se precisará —en cada caso— el parte de baja de la Seguridad Social.

Estas consultas médicas privadas que podrán ser informadas favorablemente por los Servicios Médicos de Empresa, se referirán a casos de enfermedad, siempre que no exista la posibilidad de que la consulta médica privada sea llevada a efecto fuera de la jornada de trabajo, debiendo presentar justificante del Médico privado de asistencia, que visará el Médico de empresa.

No se considerará enfermedad la consulta privada para casos de estética, que tendrán la consideración de permiso particular.»

Tercero.—En el punto 3.7 del capítulo II del Convenio Colectivo, fondo para pruebas de diagnóstico, se incluirá un párrafo final, con el siguiente texto:

«1. Con cargo al fondo para pruebas de diagnóstico, previa solicitud del interesado, podrá acordarse por los Servicios Médicos de Empresa pequeñas intervenciones quirúrgicas.

2. Se considerarán pequeñas intervenciones quirúrgicas aquellas que, a juicio del Servicio Médico de Empresa, pueden realizarse con anestesia local, y que tengan relación con la patología ósea (espolón, calcáneo, fisuras óseas, quistes óseos y otras afecciones que lo consideren los Servicios Médicos), o de partes blandas (nevus, verrugas, quistes, fibroma, fibroadenoma, panadizo y aquellas otras afecciones que consideren los Servicios Médicos), y en las que la baja que pudieran generar previsiblemente no sobrepasase las dos semanas.

3. A los efectos de resolver positivamente la solicitud de los interesados, será necesario acreditar ante los Servicios Médicos que el no realizar la intervención está produciendo, o puede producir, bajas para el trabajo continuas o intermitentes y que la Seguridad Social no puede atender oportunamente la intervención, por inclusión del supuesto —produciendo demora excesiva— en sus listas de espera.

Las solicitudes se presentarán por el interesado en el Servicio Médico, pidiendo la concesión de la ayuda, y acreditando, además, haber puesto en conocimiento de la Seguridad Social la posibilidad de realizar la intervención a cargo del fondo, sin oposición por parte de ésta a la atención fuera del sistema y sin repercusión negativa futura en las prestaciones distintas de las propias de los gastos de intervención que corren a cargo del indicado fondo.

4. Al aceptarse la intervención, y dentro de la semana siguiente a realizarse la misma, el interesado se pondrá en contacto con los servicios sanitarios de la Seguridad Social, quedando a disposición de los mismos para las atenciones y trámites posteriores.

5. En todo caso, la aportación del fondo para estas intervenciones, que tiene carácter excepcional y voluntario, y se rige exclusivamente por este Convenio, constituye un modo de colaboración de la empresa en la asistencia de sus empleados enfermos, y con la Seguridad Social prevista en los artículos 67 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.»

Se dan por concluidas las negociaciones y, por tanto, se aprueban las modificaciones del Convenio Colectivo reseñadas en los apartados primero, segundo y tercero, cuyos textos finales y completo se reflejan en la presente acta.

Las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a la autoridad laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el «Boletín Oficial del Estado».

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, miembros de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha del encabezamiento.

2601

RESOLUCION de 18 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de «Noroto, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de «Noroto, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9006342), que fue suscrito con fecha 3 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 18 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO INTERPROVINCIAL DE «NOROTO, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1996-1997

CAPITULO II

CAPITULO I

Organización del trabajo

Ambito y vigencia

Artículo 10. Organización del trabajo.

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.

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.

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.

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.

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.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1996 y finalizando el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 11. 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 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 12. 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Grupo III: Conocimientos a nivel Bachiller Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

Grupo IV: Conocimiento a nivel elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Artículo 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.

Artículo 13. 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.

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.

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.

Responsable de departamento.—Es la persona que tiene la responsabilidad sobre un área concreto de la empresa, que afecta a la totalidad de los centros, normalmente dirige a un equipo de personas y depende jerárquicamente de un Director.

Técnico superior.—Es la persona que desempeña un puesto con un contenido altamente especializado, para el que es necesario contar con una preparación profunda y específica, normalmente a nivel de Licenciado en la Universidad, con una experiencia adecuada, que puede no tener subordinados, pero del cual pueden depender varios o la totalidad de los centros dentro de la materia que es de su competencia. Su nivel de autonomía y responsabilidad es muy elevado. Puede depender jerárquicamente de un Responsable de departamento o de un Director.

Grupo profesional III:

Vendedores: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios sectores de la empresa. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como su recepción y etiquetado, orden y presentación. Colabora, si es necesario, con sus superiores en el control de las ventas y gama.

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.

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 pudiera depender.

Secretario/a.—Es el/la 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 otra 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 adecentamiento 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.

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.—Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento por procedimientos manuales o mecánicos, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, cobrando o sin cobrar; realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Vigilante.—Es la persona que efectúa la vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de la dependencia de la empresa. Tiene la misión de vigilar la mercancía para tratar de evitar la aprobación indebida de ésta, actuando según el procedimiento establecido por la empresa si ésta se produce; asimismo, controla la entrada y salida de clientes, personal, camiones y todos los movimientos de la mercancía en general. Colabora con los demás servicios de vigilancia, en siniestros, incidentes, etc.

Promotor/a comercial.—Es la persona que promociona productos o servicios en los centros «Norauto», tanto en el interior como en el exterior del centro. Su trabajo está estrictamente supervisado por el Director del centro o por un Responsable de sector y su trabajo consiste normalmente en dar información impresa o de viva voz a clientes, visitantes, etc.

CAPITULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 14. 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 15. 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 compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del 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 16. Vacaciones.

El personal disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo. Se establece que de los treinta y un días naturales de vacaciones, cualquier trabajador puede tomarse quince días entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y los otros dieciséis durante el resto del año, siempre que la actividad del centro durante los cuatro meses anteriormente citados lo permita. Es potestad de la empresa la organización de turnos vacacionales de modo que queden

cubiertas las necesidades mínimas para el normal desarrollo de la actividad.

La empresa establece una compensación para aquellas personas que voluntariamente o por imposibilidad de cubrir las necesidades mínimas para el normal desarrollo de la actividad se tomen sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de la siguiente forma:

25.000 pesetas en el caso de que el trabajador se tome la totalidad de los quince días que le corresponden de verano, fuera de este período. En este caso, el trabajador no se tomaría ni un solo día de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

10.000 pesetas en el caso de que el trabajador, de los quince días correspondientes a los meses indicados, se tome un máximo de siete días en verano y los ocho restantes se los tome fuera de este período.

Si el trabajador se toma ocho o más días de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, no le correspondería compensación alguna.

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

Es posible la compensación mediante días adicionales de vacaciones, de modo que si se toman ocho días o más fuera del período citado, se generan dos días más de vacaciones, y si son quince los tomados fuera del período, generarán cinco días adicionales.

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

La empresa confeccionará durante los dos primeros meses del año los turnos de vacaciones, determinándose como criterio inicial de prioridad en la elección de turnos, la rotatividad, es decir, que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta que el resto de sus compañeros la ejercite.

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

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

Artículo 17. *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 ampliará 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 18. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días/año por periodos 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, periodos 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 adjunciendo la justificación oportuna.

CAPITULO V

Complementos salariales

Artículo 19. *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 20. *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 21. *Salario base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, y servirá de módulo de cálculo para los distintos complementos salariales.

Artículo 22. *Tabla de salarios básicos.*

Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio durante los años 1996 y 1997 serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo 12 pagas ordinarias y las tres extraordinarias de julio, diciembre y marzo:

	Salario base mes Pesetas	Total anual Pesetas
Grupo I	106.666	1.600.000
Grupo II	100.000	1.500.000
Grupo III	93.333	1.400.000
Grupo IV	86.666	1.300.000

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 23. *Incrementos salariales.*

Incremento salarial años 1996 y 1997: Para estos dos años la empresa, junto con los Delegados de Personal, ha determinado un sistema de revisión salarial personalizado. El salario resultante se hará efectivo desde el 1 de enero de 1996 y 1997.

CAPITULO VI

Acción social

Artículo 24. *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 25. *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 26. *Descuento en compras.*

La empresa efectuará para sus trabajadores un descuento del 20 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 27. *Complemento de incapacidad.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común (debidamente acreditada 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 y desde el primer día en los casos de accidente no laboral y maternidad, hasta el límite de doce meses.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario bruto percibido en el mes inmediatamente anterior al causante del hecho, con una duración máxima de cuatro meses.

Artículo 28. *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 29. *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 30. *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

Representación de los trabajadores

Artículo 31. *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 32. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota

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

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

Artículo 33. *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 el 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.

Artículo 34. *Comité Intercentros.*

Se establece un Comité Intercentros compuesto por dos representantes de los trabajadores por cada región existente en los organigramas de la empresa. Además, este Comité estará integrado por un representante de los trabajadores de los Servicios Centrales, y otro del Almacén. Los representantes de personal de cada región deberán elegir entre ellos quiénes serán los dos que integren el Comité Intercentros.

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

Artículo 35. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

Artículo 36. *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 y vigilancia del presente Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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