

25497 RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Distribution Center, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Distribution Center, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010592), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1996, de una parte, por el designado por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por la Delegada de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 28 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO
«DISTRIBUTION CENTER, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

Artículo 1. Ámbito.

El presente Convenio colectivo afecta a la empresa «Distribution Center, Sociedad Anónima», y al personal de la misma encuadrado en sus diferentes centros de trabajo dentro del Estado español (por lo que dicho personal queda excluido de cualquier otro Convenio), al que le es aplicable el Estatuto de los Trabajadores, según el artículo primero del mismo, es decir, «los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente, el día 1 de enero de 1996, alcanzando su vigencia hasta que se cumplan tres años desde dicho día, prorrogándose tácitamente, salvo denuncia, por períodos de un año natural.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio se consideran mínimas y, en consecuencia, cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria de la empresa o por contrato individual de trabajo, prevalecerá sobre las aquí pactadas.

Artículo 4. Condiciones económicas.

A. Las condiciones económicas que regirán para la jornada normal de trabajo desde la firma del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 1995 serán las que se detallan a continuación:

- Sueldo o salario base. Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial que como anexo acompaña a este Convenio.
- Complemento personal de antigüedad. Consistirá en trienios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en la tabla salarial anexa, con el máximo de seis trienios.
- Complemento salarial, que será establecido por la empresa, no siendo afectado por las sucesivas subidas del índice de precios al consumo.
- Plus de penosidad, que será de 25.600 pesetas mensuales, revisándose anualmente en función del índice de precios al consumo, para la categoría profesional de Camarista.
- Las gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y beneficios se pagarán a razón de treinta días de salario base y antigüedad más complemento salarial y plus de penosidad cada una de ellas, o la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa fuese inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios devengados en los últimos doce meses, salvo la gratificación de beneficios, que se devengará en el ejercicio anterior.
- Incentivos, que serán hechos efectivos en función del índice de productividad de cada trabajador, por lo que podrá fluctuar al alza o a la baja atendiendo a dicho índice, que será establecido por la empresa.

g) Actividad: Por este concepto se establece una cantidad, aplicable únicamente a la categoría profesional de conductores de largo recorrido, que será hecha efectiva teniendo en cuenta los criterios de efectividad y control de la mercancia de dichos trabajadores, criterios que serán determinados por el Director de Transportes mediante una serie de escalas predefinidas.

B. Se efectuará una revisión salarial, que afectará a los conceptos de salario base, complemento personal de antigüedad y plus de penosidad, al vencimiento de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, atendiendo al índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año anterior.

Artículo 5. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para la comida y bocadillo.

Los días de libranza no tendrán por qué coincidir necesariamente con sábados y domingos. En cómputo anual la jornada máxima será de mil ochocienta horas.

Se establecen tres turnos de trabajo.

El cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media semanal de cuarenta horas, por períodos de cuatro semanas consecutivas. La jornada ordinaria no podrá ser inferior a siete ni superior a nueve horas diarias.

En cuanto al trabajo de los conductores, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1270/1984, de 23 de mayo.

Artículo 6. Horas extraordinarias.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de las actividades objeto del presente Convenio, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto y carga o descarga de los vehículos, preparación de alimentos perecederos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales.

Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo de cuatro semanas corresponda, según se establece en el artículo 5, no tendrán naturaleza de extraordinarias. Las que excedan de la jornada correspondiente al período de cuatro semanas, así como las que rebasen las nueve horas diarias de trabajo efectivo, serán retribuidas como extraordinarias.

En esta materia los conductores se regirán por su norma legal específica. Las horas extraordinarias serán compensables por tiempo libre.

Artículo 7. Movilidad geográfica.

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en los distintos centros de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren dichas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contratación referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

En cualquier caso, en el tema de la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Horas extraordinarias estructurales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983, se entenderán estructurales las horas extraordinarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno

o las que se reflejan en el párrafo primero del artículo 6, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación de las horas extraordinarias estructurales realizadas mensualmente se llevará a cabo por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes del personal del centro de trabajo, siguiendo el procedimiento que a efectos de cotización a la Seguridad social se establece en la mencionada Orden de 1 de marzo de 1983.

Artículo 9. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará por años naturales de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario base, plus de Convenio y complemento personal de antigüedad, o la parte proporcional correspondiente en el caso de que el trabajador de que se trate no lleve un año al servicio de la empresa.

A lo largo del período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre de cada año disfrutará vacaciones, por turnos rotativos, personal cuyo número no exceda en cada momento del 12 por 100 de cada categoría profesional de las que integran la plantilla de la empresa.

Podrán pactarse períodos y porcentajes distintos para el disfrute de vacaciones.

Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada período o turno de vacaciones será el día 1 ó 16 del mes de que se trate.

Artículo 10. *Dietas.*

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador que por razones de trabajo haya de trasladarse a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurran las circunstancias siguientes:

- Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado a más de 300 kilómetros.
- Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

El importe de las dietas se fija en 3.000 pesetas diarias para desplazamientos dentro del territorio nacional, Andorra y Portugal, y 6.000 pesetas diarias para los viajes al resto de países extranjeros.

Artículo 11.

Sin contenido.

Artículo 12. *Incapacidad temporal.*

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la suma del salario base, antigüedad y plus de penosidad, en los siguientes casos:

- Incapacidad transitoria por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
- Incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el día de la baja y con una duración máxima de seis meses.
- En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización, y durante el período posoperatorio.

Artículo 13. *Retirada del permiso de conducir.*

Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los conductores que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

No será de aplicación este artículo a los centros de trabajo con censo laboral inferior a 25 trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficiario previsto en el apartado anterior, siempre que se den las circunstancias

establecidas en el mismo, por una licencia no retribuida ni computable a ningún efecto durante el período de privación del permiso de conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen un seguro por el que se les garantice el abono de cantidad equivalente a su salario durante el período de privación temporal de su permiso de conducir, la empresa les abonará el 50 por 100 del coste de dicho seguro.

Artículo 14. *Fallecimiento del trabajador.*

En caso de que algún trabajador fallezca fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

Artículo 15. *Jubilación.*

Las partes expresan su deseo de que los trabajadores afectados por este Convenio se jubilen a los sesenta y cinco años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario en la Seguridad Social.

A los trabajadores que se jubilen de acuerdo con este artículo les abonará la empresa la cantidad de 100.000 pesetas si llevan menos de quince años de servicio, y 300.000 pesetas si su antigüedad es de quince años o más. Estas cantidades se actualizarán anualmente en función del índice de precios al consumo.

Artículo 16. *Jubilación.*

Al trabajador que opte por la jubilación antes de cumplir los sesenta y cinco años la empresa le abonará las indemnizaciones siguientes:

Siete mensualidades si la jubilación se produce faltando al trabajador cinco años para cumplir la edad indicada.

Seis mensualidades si fueran cuatro años.

Cinco mensualidades si fueran tres años.

Cuatro mensualidades si fueran dos años.

Tres mensualidades si fuera un año.

El importe de la mensualidad de indemnización será la suma del salario base y del complemento personal de antigüedad del trabajador de que se trate.

Para la concesión de estas ayudas será requisito inexcusable que el trabajador interesado solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja en la empresa antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha en que cumpla la edad que corresponda.

Artículo 17. *Especificación de tareas por categorías.*

Entre las misiones que corresponde realizar a los mozos especializados figura la de manejar los aparatos elevadores y demás maquinaria para la realización de las tareas de carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y el movimiento de mercancías en éstos.

Antes de iniciar el trabajo con los aparatos y maquinaria a que se refiere el párrafo anterior, los mozos especializados deberán recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales funciones.

A los oficiales administrativos corresponde la realización, en su caso, de gestiones de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Camaristas son aquellos trabajadores que efectúan su trabajo habitualmente en las cámaras.

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categorías, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla. Asimismo se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal de la aplicación de este artículo.

En el caso de los conductores de largo y medio recorrido, su movilidad funcional dependerá exclusivamente de las necesidades de la empresa.

Artículo 19. Seguro de accidente de trabajo.

La empresa se obliga a formalizar un seguro de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de la cantidad de 2.173.500 pesetas en caso de muerte y de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de 3.260.250 pesetas en caso de incapacidad permanente absoluta.

Artículo 20. Acumulación de horas.

La empresa aceptará la acumulación de horas mensuales de reserva de los Delegados de personal o miembros del Comité en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa por escrito con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

Las horas de reserva de los representantes de los trabajadores se abonarán a razón del promedio de la base de cotización a la Seguridad Social del mes inmediato anterior, sin inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

Artículo 21. Día para asuntos particulares.

Todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar, durante la vigencia de este Convenio, un día libre y retribuido para asuntos particulares, que no necesitará justificación alguna por parte del solicitante.

El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a que se solicite con antelación mínima de setenta y dos horas y su concesión será obligatoria para la empresa salvo que, por coincidir con ausencias al trabajo de otro personal, se altere el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 22. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria integrada por un representante de cada una de las partes, patronal y social, para entender de cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del Convenio le sean sometidas por cualquiera de las partes.

Artículo 23. Denuncia del Convenio.

La denuncia del presente Convenio colectivo habrá de ser hecha, por cualquiera de las dos partes signatarias del mismo, mediante notificación fehaciente cursada a todas las organizaciones de la otra parte con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Tabla salarial

Categorías profesionales	Salario base - Pesetas	Trienios - Pesetas	Horas extras - Pesetas	Plus penosidad - Pesetas
2. Director Administrativo	364.000	3.300	4.601	-
3. Gerente	346.666	3.300	4.381	-
4. Licenciado	159.054	3.300	2.010	-
5. Técnico	159.054	3.300	2.010	-
6. Jefe de Tráfico	279.852	3.300	3.537	-
7. Jefe Administrativo	150.000	3.300	1.896	-
8. Jefe Almacén	124.800	3.300	1.577	-
9. Oficial 1.º administrativo	116.979	3.300	1.478	-
10. Oficial 2.º administrativo	110.000	3.300	1.390	-
11. Conductor mecánico	113.333	3.300	1.432	-
12. Conductor	113.000	3.300	1.428	-
13. Oficial Mantenimiento	113.289	3.300	1.432	-
14. Auxiliar administrativo	104.007	3.300	1.315	-
15. Mozo	104.007	3.300	1.315	-
15 bis. Camarista	104.007	3.300	1.315	25.600
16. Ayudante Mantenimiento	104.007	3.300	1.315	-
17. Cocinera	103.000	3.300	1.302	-
18. Mozo Almacén	96.553	3.300	1.220	-
19. Aprendiz año 3.º	58.428	-	-	-
20. Aprendiz año 2.º	51.936	-	-	-
21. Aprendiz año 1.º	45.444	-	-	-

25498 RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Banco Hipotecario de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XXIII Convenio Colectivo de la empresa «Banco Hipotecario de España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000642), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 29 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XXIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DEL BANCO HIPOTECARIO DE ESPAÑA PARA EL TRIENIO 1996-1998

TÍTULO I**Ámbito de aplicación****Artículo 1. Ámbito del Convenio.**

1. **Ámbito personal.**—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español a todo el personal que, mediante el correspondiente contrato de trabajo, preste sus servicios al Banco, cualquiera que sea el centro de trabajo donde se efectúe dicha prestación, que exista en la actualidad o pueda crearse en el futuro.

Excepcionalmente, será de aplicación a aquellas personas que durante el año 1996 hayan extinguido su relación laboral con el Banco antes de la firma de este Convenio por razón de fallecimiento o de jubilación forzosa.

2. **Exclusiones.**—Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo las relaciones a que se refieren los artículos 1.º, número 3, y 2.º, número 1, letra a), del Estatuto de los Trabajadores, y de modo expreso:

a) Las relaciones existentes entre el Banco y el Presidente, el Consejero delegado y demás miembros del Consejo de Administración.

b) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y otros cargos directivos de libre designación y cese por parte de Banco siempre que las retribuciones del cargo sean superiores a las que les correspondería percibir, en su caso, por su categoría laboral de Convenio.

c) El personal de profesiones y oficios que reciba retribuciones a tanto alzado, por horas o por trabajos realizados.

d) El personal que desarrolle su actividad laboral o profesional en el Banco con ocasión de servicios que éste tenga contratados o contrate con otras empresas o con particulares, así como el personal que el Banco contrate para prestar dicha actividad en industria, empresas o inmuebles ajenos a la actividad bancaria y de los que tenga la posesión o propiedad.

3. **Plazo de vigencia.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1996.

La vigencia del Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1998, y se considerará automáticamente denunciado en dicha fecha.

4. Compensación y absorción:

1) El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa.

2) Quedarán absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.