

Tabla salarial año 1996

Categorías	Salario base		Plus Convenio		Pagas extras	Beneficios	Total anual	Quinquenio - Pesetas/año
	Día/mes	Año	Día/mes	Año				
Trabajos secundarios	3.477,72	1.272.846	2.023,40	740.565	200.570	100.285	2.314.265	26.730
Peón	3.584,14	1.311.796	2.085,32	763.227	206.707	103.354	2.385.083	27.548
Especialista	3.688,78	1.350.093	2.146,20	785.508	212.742	106.371	2.454.714	28.352
Oficial 3.ª	3.741,03	1.369.218	2.176,60	796.636	215.755	107.878	2.489.486	28.754
Oficial 2.ª	3.890,13	1.423.788	2.263,35	828.386	224.354	112.177	2.588.706	29.900
Oficial 1.ª	4.120,71	1.508.179	2.397,50	877.486	237.652	118.826	2.742.143	31.672
Oficial 1.ª Especial	4.277,92	1.565.719	2.488,97	910.964	246.719	123.360	2.846.761	32.880
Encargado	4.411,98	1.614.785	2.566,97	939.511	254.451	127.225	2.935.973	33.910
Maestro Encargado	145.389,87	1.744.678	84.590,47	1.015.086	274.919	137.460	3.172.143	36.638
Auxiliar Administrativo	104.186,45	1.250.237	60.617,57	727.411	197.007	98.504	2.273.159	26.255
Oficial 2.ª Administrativo	118.649,01	1.423.788	69.032,15	828.386	224.354	112.177	2.588.706	29.900
Oficial 1.ª Administrativo	125.681,57	1.508.179	73.123,82	877.486	237.652	118.826	2.742.143	31.672
Jefe 2.ª Administrativo	136.206,90	1.634.483	79.247,65	950.972	257.555	128.777	2.971.787	34.324
Jefe 1.ª Administrativo	147.527,21	1.770.326	85.834,01	1.030.008	278.961	139.480	3.218.775	37.177
Delineante/Dibujante 2.ª	112.800,73	1.353.609	65.629,52	787.554	213.296	106.648	2.461.107	28.426
Delineante/Dibujante 1.ª	126.800,16	1.521.602	73.774,64	885.296	239.768	119.884	2.766.549	31.954
TGM	155.134,49	1.861.614	90.260,07	1.083.121	293.345	146.673	3.384.752	39.094
TGS	180.240,06	2.162.881	104.866,94	1.258.403	340.818	170.409	3.932.510	45.420

ACTA ADICIONAL AL CONVENIO COLECTIVO DE 1996

En representación de la dirección:

Don Juan José Cortés Serrano.
Don Ángel Pérez Cebrián.

En representación del Comité de Arrigorriaga:

Doña Isabel Alonso Colina.
Don J. A. Etxaide Núñez.
Don Pedro Torres García.
Don Dámaso Menéndez de Pablo.

En representación del Comité de Getafe:

Doña Ángeles Benito Cincúnegui.
Don J. Tomás Idirin Solachi.
Don José Ramírez Román.
Don Olegario Fernández Sánchez.

Las partes acuerdan como complemento del Convenio Colectivo de 1996 la siguiente cláusula de revisión salarial.

Revisión salarial

En caso de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior a las previsiones para 1996 (3,5 por 100), se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el IPC referenciado. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1996 tomándose como referencia los salarios que sirvan de base para el cálculo de incremento salarial de 1995. El pago se llevará a efecto en el primer trimestre de 1997.

25637 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 texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima» (número de código: 9006342), que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1996, 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, 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.

IV CONVENIO INTERPROVINCIAL DE «NOROTO, S. A.»

(Revisión de mayo de 1996) 1996/1997

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito 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 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 directamente o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como, en conjunto, el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgada la empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

Artículo 7. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 8. *Garantía personales.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndolas estrictamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 9. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

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

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

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 11. *Contratos eventuales.*

En base a lo establecido en el artículo 15.1 b) de 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, las partes que conciertan el presente Convenio acuerdan modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio y se realicen por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado, de acuerdo a lo establecido en el citado artículo 15.1

b) del citado Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y artículo 3 del Real Decreto 2546/1994, de 19 de diciembre.

La duración máxima que se establece para esta modalidad de contratación será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose el citado período de dieciocho meses a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifica la realización del contrato.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 12. *Período de prueba.*

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

Artículo 13. *Clasificación del personal.*

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

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

Grupo II: Titulación de grado medio o conocimiento a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Puede coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

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

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

Artículo 14. *Definición de categorías profesionales y grupo profesional de pertenencia.*

Se establecen las siguientes categorías específicas de «Noroto, Sociedad Anónima», así como su definición y grupo profesional de pertenencia.

Esta relación es enunciativa y no supone la obligación para la empresa de tenerlas previstas todas ellas si la necesidad del centro de trabajo no lo requiere.

Grupo profesional I:

Director: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección General y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la Dirección a su cargo.

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

Director de centro: Es la persona que, dependiendo de un Director regional, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza, 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 concreta 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 taquimecanógrafo/a que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia ordinaria, concierta entrevista, archiva, etc.

Grupo profesional IV:

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

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

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

Marcaje, comprobación y acondicionamiento de mercancías.

Reposición y colocación de mercancía en la sala de ventas.

Acondicionamiento y 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 enfiado o embalado y los reparte, cobrando o sin cobrar; realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

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

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 estrechamente 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.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 15. Jornada laboral.

La jornada máxima laboral anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.788 horas de trabajo efectivo.

Artículo 16. Distribución de la jornada.

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

En las oficinas centrales, 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 Delegados de Personal.

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

El cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, 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 descanso rotativo con festivo no dará lugar a su compensación en descanso o retribución.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán pactarse otros sistemas de descanso semanal.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo.

Se establece que 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 desestimarlas si las necesidades del servicio así lo exigiesen.

Artículo 18. *Licencias retribuidas.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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 de realizar un desplazamiento a localidad distante en más de 100 kilómetros, se ampliará el plazo indicado en un día; si la localidad distara más de 200 kilómetros, se ampliarán en dos días, y si sobrepasa los 400, en tres días.
- c) Un día por traslado de domicilio actual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 19. *Licencias no retribuidas.*

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

CAPÍTULO VI

Complementos salariales

Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Se devengarán:

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

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

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

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, que consisten en el 5 por 100 cada cuatrienio, calculándose sobre el salario base de su categoría profesional, con las limitaciones que marca la Ley.

La antigüedad empieza a contar desde el ingreso del trabajador en la empresa en cualquier categoría.

Artículo 22. *Salario base de grupo.*

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

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

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

Artículo 23. *Tabla de salarios básicos.*

Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio durante el año 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 — 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 24. *Incrementos salariales.*

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

CAPÍTULO VII

Acción social

Artículo 25. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 1.600.000 pesetas.

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

Artículo 26. Prendas de trabajo.

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

Artículo 27. Descuento en compras.

La empresa efectuará para sus trabajadores un descuento del 15 por 100 en la compra de piezas de recambio, a excepción de aquellos artículos que se encuentren en promoción. La mano de obra para el montaje de estas piezas será gratuita, con las siguientes limitaciones:

Siempre que la organización del trabajo, a criterio del Responsable de la estación y el Director del centro, lo permita. Se tendrá en cuenta la carga de trabajo de la estación, dando siempre preferencia al cliente, no pudiendo exigir el trabajador este derecho en momentos de saturación. No se podrá realizar los días de máxima actividad, como por ejemplo sábados.

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

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

Artículo 28. Complemento de incapacidad.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común (debidamente acreditado por la Seguridad Social) del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario base de grupo, a partir de los veinte días de baja 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 29. Excedencia por maternidad.

De acuerdo a lo expresado por el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido legalmente, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 30. Ventas especiales.

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

Artículo 31. Horas extraordinarias.

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

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

b) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa; no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

A este respecto, en la actividad de venta, no tendrán consideración de horas extraordinarias estructurales los períodos de producción que puedan considerarse como previsibles.

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

CAPÍTULO VIII**Formación****Artículo 32. La formación como parte de la estrategia «Norauto».**

a) Formación inicial: Sus objetivos son dar a conocer los valores y objetivos de la empresa, integrar al nuevo colaborador dentro de la empresa, y conseguir que éste alcance lo antes posibles la máxima autonomía dentro del puesto de trabajo.

b) Dentro del plan estratégico de la empresa, revisado anualmente, se incluye el plan de formación continua diseñado en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo y la estrategia del momento. Los objetivos del plan son los siguientes:

Mejora de la competitividad de la empresa proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas y herramientas.

Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna.

Adaptar y reciclar al equipo en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías.

CAPÍTULO IX**Representación de los trabajadores****Artículo 33. 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 34. Cuotas sindicales.

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

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

Artículo 35. 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 LOLS.

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 de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro Delegado o Miembro del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 36. 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 repre-

sentantes 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 37. *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 38. *Comisión Paritaria.*

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

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

25638 *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 «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008432), que fue suscrito con fecha 16 de septiembre de 1996, 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, 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 DE «SEGUROS LAGUN ARO, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AÑOS 1996 Y 1997)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre los empleados de «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima», y la empresa dentro del ámbito del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados que presten sus servicios en el ámbito territorial de la empresa, excepción hecha de los miembros del Consejo de Dirección. En ningún caso será

de aplicación a los Médicos o Abogados externos, Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos externos, ni a los empleados de éstos, sea cual sea su vinculación contractual con «Seguros Lagun Aro».

Artículo 3. *Vigencia.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997, quedando prorrogado tácitamente (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada a cualquiera de los dos ejercicios) por períodos anuales, salvo denuncia por cualquiera de las partes formulada con una anticipación superior a tres meses a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes, derivando su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto en tanto en cuanto no se reconsidere o ratifique su contenido definitivo.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la empresa. El ejercicio de dicha facultad no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente Convenio. No obstante, la empresa informará y escuchará previamente a los representantes legales de los trabajadores en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten de forma colectiva y directa a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Condiciones retributivas

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas y de trabajo contenidas en el presente Convenio absorberán, compensarán y neutralizarán, por considerarse más beneficiosas, todas aquellas que pudieran corresponder en función de otras normas de carácter convencional, reglamentario o consuetudinario.

Artículo 7. *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.*

Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas por el personal con anterioridad a la fecha de formulación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Artículo 8. *Incremento salarial.*

Se establece para el año 1996 un incremento salarial (con efectos retroactivos desde el día 1 de enero) equivalente al 4 por 100 sobre los salarios existentes a 31 de diciembre de 1995.

Se establece para el año 1997 un incremento salarial sobre los salarios existentes a 31 de diciembre de 1996 (con efectos desde el día 1 de enero), equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, incrementado en 0,5 puntos porcentuales, e incrementado, en el caso de que el IPC del año 1996 se constate igual o superior al 3,7 por 100, en tantas décimas de punto porcentual como el referido incremento se desvíe del 3,5 por 100. No obstante, como cláusula de garantía para ambas partes se establece que el mencionado incremento se modificará tanto al alza como a la baja hasta hacerlo coincidir con el IPC que se constate para el año 1997 incrementado en 0,5 puntos porcentuales (respetando siempre lo establecido con respecto al IPC constatado en 1996). Caso de ser necesario dicho ajuste, éste se llevará a cabo dentro del primer trimestre del año 1998.