

19012 RESOLUCIÓN de 11 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa «Valeo Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa «Valeo Distribución, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9005302), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de Empresa, 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 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, 11 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «VALEO DISTRIBUCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, así como en los que puedan establecerse durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este convenio afectarán a todo el personal que durante su vigencia pertenezca a la plantilla de «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», con exclusión de algunos conceptos específicos del capítulo IV referidos a conceptos retributivos, que no serán de aplicación a los diversos niveles de estructura jerárquica incluidos en la gestión de cuadros.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

3.1 Duración: El presente convenio colectivo tendrá una duración de un año, por lo que extenderá su vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1997, con independencia del momento de su firma y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.2 Denuncia: La denuncia del convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita que la parte que la efectúa dirigirá a la otra parte firmante del mismo, enviando una copia de dicha comunicación a la Dirección General de Trabajo.

3.3 Prórroga: De no efectuarse denuncia del convenio por ninguna de las partes con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Igualmente, se entenderá prorrogado en su contenido normativo durante el período de tiempo que media entre la fecha de finalización de su vigencia y la de entrada en vigor del convenio que lo sustituya. No así en cuanto a sus aspectos retributivos que serán retroactivos al día siguiente al de finalización del convenio.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

4.1 Compensación: Las condiciones establecidas en el presente convenio serán compensables hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias viniese abonando «Valeo

Distribución, Sociedad Anónima» cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de las mismas.

4.2 Absorción: Las condiciones resultantes de este convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o convencional y, en consecuencia, estas últimas únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total de este convenio, en cómputo anual y el de los complementos que «Valeo Distribución, Sociedad Anónima» pudiera conceder hasta la entrada en vigor de dichas disposiciones legales o convencionales.

Artículo 5. *Comisión mixta.*

Se acuerda la creación de una Comisión mixta de vigilancia del convenio colectivo, que estará integrada por tres miembros por cada una de las representaciones social y empresarial.

Dicha Comisión, además de las funciones de conocimiento, vigilancia y control e interpretación del convenio colectivo ante cualquier discrepancia que surja entre las partes, y de las funciones que legalmente tiene atribuidas, tendrá competencia para el otorgamiento de los préstamos o disposiciones de los fondos pactados en este convenio colectivo, bastando para el ejercicio de la competencia dicha, con la firma de dos personas por cada una de las representaciones.

CAPÍTULO II

Principios de la relación laboral

Artículo 6. *Calidad total.*

Los trabajadores y la Dirección, convencidos de que la calidad total es la fuente determinante del desarrollo y progreso de la empresa y garantía para su perennidad, se comprometen a la puesta en común de sus competencias al servicio de una mejor comprensión y satisfacción de las necesidades de los clientes.

Artículo 7. *Rigor profesional.*

El personal colaborará activamente con la Dirección para lograr un alto nivel de eficacia y productividad, actuando profesionalmente con rigor y determinación en el desarrollo de su trabajo, comprometiéndose a salvaguardar los intereses de la empresa y adoptar las medidas establecidas por ésta para la protección de los bienes que les sean confiados, informando a sus superiores de cuantas deficiencias pudieran encontrar en los productos, materiales, equipos o útiles a fin de que los mismos puedan ser prevenidos o subsanados de manera inmediata por la Dirección.

Artículo 8. *Relaciones de cooperación y respeto mutuos.*

El personal de la empresa está especialmente obligado a mantener entre sí, así como con los clientes y proveedores, relaciones profesionales de cooperación siendo la cortesía, máximo respeto, consideración y trabajo en equipo, las condiciones exigibles.

Artículo 9. *Mejora continua.*

Con el fin de lograr una mejora permanente de la competitividad de la empresa, los trabajadores y la Dirección consideran prioritario la aplicación y cumplimiento estricto de los «5 ejes Valeo» y del «Sistema de Producción Valeo» (SPV).

Igualmente, las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de que el progreso y la productividad provienen esencialmente de los medios, el conocimiento y la voluntad de las personas que forman parte de la empresa, se comprometen:

a) Los trabajadores, a contribuir activamente a la mejora continua de los procesos y sistemas de trabajo, mediante la aportación de iniciativas o sugerencias de progreso («Valeurekas»), y su participación en los Grupos de Resolución de Problemas (GRP).

b) La empresa, a facilitar dicha contribución de los trabajadores, proporcionando a éstos la formación y medios necesarios para que la misma pueda llevarse a término y adoptando cuantas soluciones y sugerencias propuestas sean viables.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Norma general.*

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente convenio, es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna, y comunicándolo al Comité de Empresa de su aplicación.

Artículo 11. *Formación.*

11.1 Propósito:

La introducción de nuevas tecnologías, métodos y sistemas de organización de trabajo, criterios para la provisión de empleo y promoción y progresión profesional, la ordenación y asignación funcional, así como la mejora permanente de la calidad para lograr un mejor cumplimiento de los compromisos adquiridos con los clientes, determinan que la empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para lograr un nivel formativo y una capacidad profesional más elevados de todo el personal.

Incentivar el aprendizaje permanente en la empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar profesionalmente.

11.2 Plan de formación: Se elaborará anualmente un plan de formación, cuya finalidad estará orientada hacia los siguientes aspectos:

Elevación del nivel formativo de los trabajadores.

Mejora de la competencia profesional, cuando se observen de manera objetiva deficiencias en relación al desempeño de las funciones.

Adecuación de nuevos cometidos y/o adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

Capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias.

Incremento del nivel de polivalencia y policompetencia.

Perfeccionamiento profesional.

Reciclaje para ocupar un empleo diferente.

El plan de formación se elaborará en base a un presupuesto asignado semestralmente que se comunicará al Comité de Empresa, de acuerdo con la situación económica de la empresa.

Artículo 12. *Promoción interna.*

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo, se informará al Comité del perfil del puesto, publicándose en los tabloneros de anuncios la vacante a cubrir, pudiéndose presentar todos los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas, independientemente del centro de trabajo al cual pertenezcan.

Artículo 13. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se realizarán 1.770 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 14. *Calendario y horarios.*

14.1 Calendario: Los calendarios de trabajo para el año 1997 serán los que figuran en el anexo 2 del convenio colectivo.

14.2 Horarios de trabajo:

Almacén: Con carácter general, se establece un sistema de dos turnos rotativos de mañana y tarde, con los siguientes horarios:

Turno	Entrada	Salida
Mañana	7 horas	15,15 horas
Tarde	15 horas	23,15 horas

La adscripción a tales turnos lo será con carácter rotativo, sin que las tolerancias que pudieran haber existido hasta la fecha de la firma del presente convenio puedan tener la consideración de derechos adquiridos.

En ambos turnos se establece un descanso de quince minutos para el bocadillo.

Oficinas centrales (zona centro):

A) Período de jornada partida:

Del 1 de enero al 28 de febrero de 1997, jornada de lunes a viernes, de ocho a trece treinta horas y de catorce treinta a diecisiete treinta y cinco horas.

Del 1 de marzo hasta el 31 de diciembre de 1997, jornada de lunes a viernes, de ocho a trece treinta horas y de catorce treinta y cinco a diecisiete treinta y cinco horas.

B) Período de jornada continua:

Del 16 de junio al 12 de septiembre de 1997, ambos inclusive, de lunes a viernes, de ocho a catorce cuarenta y cinco horas, con quince minutos de descanso para el bocadillo.

Resto Delegaciones: Se registrarán por el calendario realizado por los Jefes de Delegación, de acuerdo con RRHH.

Otros horarios: Con independencia de los horarios anteriores que se establecen con carácter general en el presente artículo, la empresa podrá crear otros horarios en función de sus necesidades organizativas o productivas a los que se incorporarán los trabajadores mediante adscripciones voluntarias o contrataciones específicas para la realización de horarios diferentes a los establecidos con carácter general.

Artículo 15. *Modulación horaria.*

Con el objeto de adecuar la actividad productiva a las demandas de los clientes y cumplir con la programación de los pedidos, se establece que la jornada anual pactada en el presente convenio podrá distribuirse de forma irregular en función de las necesidades organizativas y productivas, con un máximo de 14 horas/hombre/mes, procediéndose a prolongaciones de jornada hasta el máximo de 10 horas diarias, sin que ello suponga en ningún caso la consideración de horas extraordinarias, siempre que el exceso de jornada se compense a lo largo del trimestre siguiente mediante la elección de una de las siguientes opciones:

a) Con una disminución de jornada en número de horas equivalente (catorce horas).

b) Día libre por cada siete horas de prolongación acumulada sobre la jornada normal de ocho horas.

Ambas opciones se disfrutarán en períodos de baja actividad y con acuerdo de la Dirección del almacén.

Los días de jornada prolongada se pagarán vales de comida.

Durante el presente Convenio, la modulación horaria tendrá carácter voluntario.

La jornada de ocho horas realizada en sábado tendrá como compensación dos días de libre disposición.

Retén: Se considerará retén todo equipo designado por el Jefe del Almacén, que por razones organizativas y de producción tenga que trabajar en puentes o jornadas especiales. Cuando dichas jornadas sean de ocho horas se compensarán con dos días de libre disposición.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

16.1 Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Por ello, se analizará la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de horas extraordinarias.

Se podrán compensar las horas extraordinarias, ya sean estructurales o no, por un tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en el porcentaje indicado al final de este artículo, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

16.2 Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

16.3 La base para el cálculo de su valor será:

$$\frac{\text{Anual}}{(\text{SB} + \text{VPT} + \text{A})}$$

Horas anuales efectivas de trabajo

El porcentaje a aplicar sobre dicha base será el 75 por 100.

Artículo 17. *Licencias retribuidas.*

Sin pérdida de retribución, se concederá licencia al personal para faltar al trabajo, previo aviso y justificación documental, por causas y el tiempo que a continuación se detalla:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge.

Cuando por motivos de los apartados anteriormente citados se han de realizar desplazamientos de larga distancia el plazo será de cuatro días.

c) Dos días laborables en caso de alumbramiento de la esposa.

d) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos, siempre que dicho acto se celebre en día laborable o fuera de la provincia de residencia habitual.

e) Un día laborable para realizar el traslado de domicilio habitual del trabajador.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

Los familiares citados en este artículo serán tanto los consanguíneos como los afines hasta segundo grado de ambos.

g) Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de estudios reconocidos por el Ministerio de Educación.

Podrán concederse permisos por motivos particulares, siempre y cuando lo autorice el superior inmediato y el Director de la función, los cuales a su vez acordarán con el interesado el momento de su recuperación, que deberá fijarse en un plazo máximo de treinta días.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales para el personal que haya trabajado la totalidad del año, y el resto del personal que no haya trabajado la totalidad del año disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado. Las vacaciones se disfrutarán con carácter preferente durante los meses de julio a septiembre, retribuidos a salario base más valoración puesto de trabajo y más antigüedad y previo acuerdo con la Dirección, en otros períodos del año. En este caso, la duración de vacaciones no podrá ser inferior a siete días ni superior a quince días naturales. El personal obrero percibirá, además, el promedio de la prima obtenida en el trimestre anterior. Igualmente, se establecerá un período de vacaciones en Navidad y Semana Santa que se disfrutará según turnos que se establecen en el anexo 2 del presente convenio. La adscripción a tales turnos se efectuará por la empresa, según las necesidades de cada departamento. La Dirección de la Empresa comunicará con dos meses de antelación la fecha de disfrute de estos períodos publicando, igualmente, una lista en el tablón de anuncios para información del resto del personal.

CAPÍTULO IV

Condiciones salariales

Artículo 19. *Retribuciones.*

19.1 Significado de la remuneración: Cada vez que en el texto del presente convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta,

sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o en el futuro las retribuciones del personal serán satisfechas por quien corresponda, conforme a la Ley.

19.2 Estructura salarial: Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», son los siguientes:

1. Salario base y salario convenio.

2. Complementos salariales:

2.1 Personales: a) Antigüedad.

2.2 De puesto de trabajo: a) Valoración puesto de trabajo.

2.3 De cantidad o calidad de trabajo:

a) Plus de asistencia.

b) Incentivo ventas.

c) Incentivo post-venta.

Nota: La antigua prima de producción queda integrada en SB + VPT y desaparece como concepto salarial con fecha 1 de enero de 1997.

2.4 Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

a) Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

Artículo 20. *Salario base y salario convenio.*

20.1 Salario base: Para el año 1997 será, para cada categoría profesional, el que se establece en el anexo 1, en el que se incluye el incremento pactado en el presente convenio, que supone un 2,6 por 100 desde el 1 de enero al 30 de junio, respecto a 31 de diciembre de 1996, y 0,4 por 100 desde el 1 de julio al 31 de diciembre, respecto al 31 de diciembre de 1996.

20.2 Salario convenio: Estará integrado por el salario base más un complemento de valoración puesto de trabajo.

Artículo 21. *Complementos salariales.*

21.1 Personales:

21.1.a) Antigüedad: Por cuatrienios sucesivos de servicio se devengarán los importes correspondientes según las siguientes categorías laborales:

Categoría	Año 1997 Pesetas/mes
Ingenieros y Licenciados	7.910
Peritos	6.698
Jefe de Ventas	7.602
Jefe 1.º Administrativo	6.998
Jefe 2.º Administrativo/Jefe de Sección	5.895
Jefe de Sucursal	6.729
Oficial 1.º Administrativo	5.482
Programador/Oficial 1.º	5.461
Oficial 2.º Administrativo	4.650
Operador Ordenador	4.650
Auxiliar Administrativo	4.409
Viajante	4.693
Oficial 1.º Post-Venta	5.180
Jefe de Taller	5.895
Capataz	4.875
Almacenero	4.752
Oficial 1.º	150,65 pesetas/día
Oficial 2.º	150,65 pesetas/día
Mozo	150,65 pesetas/día
Especialista	150,65 pesetas/día

El cuatrienio será aplicable desde el momento en que se cumpla.

21.2 De puesto de trabajo:

21.2.a) Valoración de puesto de trabajo: Para cada categoría profesional se establece un complemento de valoración de puesto de trabajo, según estimación de sus mandos respectivos y siempre que sea posible atendiendo a criterios objetivos de valoración, que se incrementa en un 2,6 por 100 desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 1997, respecto a 31 de diciembre de 1996, y 0,4 por 100 desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 1997, respecto a 31 de diciembre de 1996.

21.3 De cantidad o calidad de trabajo:

21.3.a) Prima de producción/formación:

Prima de producción: Esta prima se integra en el concepto de SB + VPT el 1 de enero de 1997.

Prima de formación: Para el personal obrero fijo y eventual con contrato de larga duración se establece una prima por formación en el puesto de trabajo al personal con contrato de acumulación de tareas, denominada prima de formación y de una cuantía de 4.000 pesetas/mes.

21.3.b) Plus de asistencia: Se establece un plus de asistencia condicionado a unos límites de horas de ausencia, respecto a las horas teóricas de presencia de cada período de liquidación de nómina (del 1 al 30 de cada mes). Se acuerda un incremento de 2,6 por 100 desde el 1 de enero al 30 de junio de 1997, respecto a 31 de diciembre de 1996, y de 0,4 por 100 desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 1997, respecto a 31 de diciembre de 1996. Los valores resultantes son los siguientes:

	Desde el 1-1 al 30-6 Pesetas	Desde el 1-7 hasta el 31-12 Pesetas
Hasta el 2 por 100 de absentismo	4.386	4.403
Hasta el 2,5 por 100 de absentismo ...	3.287	3.300
Hasta el 3 por 100 de absentismo	2.364	2.373
Hasta el 4 por 100 de absentismo	1.667	1.674
Más del 4 por 100 de absentismo	—	—

Se computarán como asistencia las licencias retribuidas especificadas en el artículo 17 del convenio colectivo, con la excepción de la letra g), y en este último caso, excluyendo las visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

La hora de nocturnidad (a partir de las veintidós horas) se pagará incrementando en un 20 por 100 el coste hora sobre salario base + valoración puesto trabajo.

Artículo 23. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a un anticipo equivalente a lo devengado en el momento de solicitarlo, a descontar en la siguiente liquidación mensual de salarios.

CAPÍTULO V

Beneficios sociales

Artículo 24. *Plus de transporte.*

El personal del Centro de Trabajo de Valdemoro que actualmente tenga reconocido este plus, lo continuará disfrutando a razón de 670 pesetas por día efectivamente trabajado.

Los trabajadores residentes en Valdemoro que, en su día, de no residir en Valdemoro hubieran tenido reconocido este plus, tendrán derecho a él en caso de cambio del centro de trabajo a otra localidad diferente.

Artículo 25. *Préstamos personales.*

Se establece que durante la vigencia de este convenio los préstamos personales quedan fijados en las siguientes cuantías:

a) La cantidad máxima por persona que podrá ser solicitada queda fijada a 400.000 pesetas, estableciendo un máximo de dos mensualidades netas y a devolver en el año civil sin interés máximo.

b) El fondo que se establece para estos préstamos queda fijado en la cantidad de 4.200.000 pesetas, constituyéndose de esta cantidad una reserva de 600.000 pesetas, que se utilizará para préstamos de urgencia, que deberán ser justificados a satisfacción de la Comisión Mixta.

c) Para la concesión de estos préstamos se deberá, tener como mínimo un año de antigüedad, y será necesaria la firma de dos miembros, uno de la Comisión Mixta por la parte social, y otro por la parte empresarial.

d) Desde la finalización de un préstamo hasta la petición de otro deberá transcurrir un mínimo de seis meses.

Artículo 26. *Ayuda de estudios.*

La Dirección de la Empresa fomentará la formación profesional de su personal y, en este sentido, consignará en su presupuesto anual un fondo de 630.000 pesetas para ayuda de estudios.

Tal fondo será aplicable a:

a) Estudios superiores e idiomas, siempre que los mismos estén relacionados con la tarea que el trabajador tenga asignada o faciliten la posible promoción dentro de los puestos de la empresa.

b) COU, BUP, EGB y Formación Profesional.

La cuantía de la ayuda será del 100 por 100 de la matrícula y mensualidades de los estudios, con un máximo de 70.000 pesetas por trabajador, debiendo acreditarse el gasto efectuado.

Será requisito indispensable para tener derecho a la ayuda por estudios, que acredite mediante certificación fehaciente, la eficiencia de los mismos al término del curso en que se encontraba matriculado.

Artículo 27. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia de este convenio se establece una póliza colectiva de seguro de vida con indemnizaciones de 3.000.000 de pesetas en caso de muerte natural, 6.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente, y 8.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente de circulación.

La Dirección de RRHH asumirá la gestión de las indemnizaciones correspondientes, en caso de siniestro.

Artículo 28. *Subvención para comida.*

La subvención para comida se regulará entre la parte social y la parte empresarial, por cada día laborable trabajado en jornada partida.

Se establece una subvención de 1.076 pesetas por día laborable trabajado en régimen de jornada partida, excepto cuando se devengue dietas de comida.

Para todo el personal afecto a los centros de C. Venadito, Oficina de Valdemoro y Delegación Norte, el sistema de abono será por medio de vales.

Artículo 29. *Ayuda escolar y guarderías.*

En concepto de ayuda para colegios y guarderías, la empresa aportará la cantidad de 16.327 pesetas por hijo menor de dieciocho años cumplidos en el período de vigencia de este convenio, previa justificación. Esta ayuda se incluirá en la nómina de septiembre.

Artículo 30. *Ayuda a minusválidos.*

Los trabajadores beneficiarios de prestaciones especiales del INSS con esta calificación percibirán una prestación complementaria de 20.000 pesetas.

Artículo 31. *Obsequio de Navidad.*

La empresa concederá un obsequio de Navidad equivalente a 7.200 pesetas.

CAPÍTULO VI

Seguridad e higiene

Artículo 32. *Asistencia médica.*

La empresa gestionará que a todo el personal le sea efectuado un reconocimiento médico obligatorio, al menos una vez al año. Asimismo, toda persona que no desee realizar dicho reconocimiento médico deberá notificarlo obligatoriamente por escrito conforme al modelo establecido por la Dirección de RRHH.

CAPÍTULO VII

Reglamento de régimen interno

Artículo 33. *Facultad disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 34. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la empresa o con sus compañeros, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente convenio y en la reglamentación sobre Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4. No atender al público y a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.

5. Las discusiones con compañeros de trabajo aunque no se produzcan en presencia del público.

6. La falta de asistencia injustificada a los cursos de formación organizados por la empresa.

7. Descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza, orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales.

8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta grave.

9. Realizar actividades durante la jornada de trabajo, que puedan provocar molestias a los compañeros o impida prestar la debida atención al trabajo.

10. La permuta de turno, puesto de trabajo o Sección, sin autorización, si no se produce perjuicio para la empresa.

11. La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la empresa.

12. No avisar al mando inmediato de los defectos del material.

13. Usar el nombre de la empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección.

14. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado y objetos que aumenten el riesgo de accidente.

15. Aparcar el vehículo fuera de las zonas asignadas o hacerlo incorrectamente con carácter habitual.

16. No someterse a los reconocimientos médicos preceptivos, o a las vacunaciones y/o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa.

17. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 36. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la empresa, sería considerada como falta muy grave.

2. No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las setenta y dos horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por incapacidad laboral transitoria o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.

4. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.

5. La embriaguez o el uso de drogas cuando no sea de manera habitual.

6. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

7. El quebrantamiento del secreto profesional.

8. Los daños o deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.

9. Discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro del centro de trabajo, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.

10. La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, sería considerada como falta muy grave.

11. No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecten a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.

12. Las bromas malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

13. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.

14. Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o hacer uso de máquinas, herramientas y material de la empresa, aun fuera de las horas de trabajo.

15. Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar el centro de trabajo sin autorización, si como consecuencia de ello se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo.

16. Pasar lista recogiendo firma, cualquiera que sea su objeto, o realizar colectas o encuestas sin autorización previa, dentro del recinto del centro de trabajo y aun fuera de la jornada de trabajo, salvo en tiempo de bocadillo y en los lugares destinados para ello.

17. Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes. De producirse alteración del orden o conseguir sus objetivos, sería considerada falta muy grave.

18. Escribir letreros en las paredes del centro de trabajo, sean oficinas, retretes, etc., groseros u ofensivos.

19. Encubrir al autor/es de faltas consideradas graves o muy graves.

20. Cambiar arbitrariamente el turno u horario de trabajo que produzca perjuicio para la empresa.

21. El incumplimiento de las normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte, en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo período. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste es absuelto, posteriormente, de los cargos que le hubieran imputado.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.

4. Los deterioros por robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito común, cometidos fuera de la empresa, que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea cualificado como laboral o «in itinere».

6. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas en horas de trabajo o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo, sin la debida autorización.

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.

8. Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la empresa, aunque no sean constitutivos de delito.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a mandos, compañeros, subordinados o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.

12. La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. Las frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

15. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente disciplinario, cuya apertura haya sido acordada por la Dirección.

16. Tomar, usar productos o artículos del centro de trabajo o que se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no sean aptos para su venta o comercialización.

17. Ocultar o falsear datos de trascendencia laboral, fiscal u otros que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones imprecisas.

18. Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

19. Las faltas consideradas como graves, de mediar mala fe manifiesta u otros agravantes.

20. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

21. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 38. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa de toda sanción por falta muy grave que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintidós a sesenta días.
Despido.

Artículo 40. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 41. Asambleas.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a seis horas anuales para la celebración de asambleas. Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y comunicadas con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la Dirección de la compañía, indicando en la comunicación el orden del día.

CAPÍTULO IX

Legislación supletoria

Artículo 42.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas de general aplicación, sin que en ningún caso resulten aplicables otros convenios de ámbito interprovincial, provincial o local, aunque los mismos dispongan su aplicación genérica.

ANEXO I

Los salarios base mínimos para las diferentes categorías profesionales en función de las 1.770 horas efectivas de trabajo, correspondientes a 1997, y según acuerdo de subida salarial en dos períodos diferentes (primer período: 2,6 por 100, desde el 1 de enero al 30 de junio de 1997, y segundo período: 0,4 por 100, desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 1997), serán las siguientes:

Categorías profesionales	Mes o día Pesetas	
	Primer período	Segundo período
Jefe 1.ª Adm.	150.557	151.144
Jefe 2.ª Adm.	128.032	128.532
Programador	119.805	120.071
Oficial 1.ª Adm.	119.604	120.070
Oficial 1.ª Post-Venta	113.340	113.842
Capataz	107.223	107.641
Viajante	103.557	103.014
Oficial 2.ª Adm.	102.614	103.961
Operador Ordenador	102.614	103.014
Almacenero	102.165	102.563
Auxiliar Adm.	97.665	98.046
Oficial 1.ª	3.366	3.378
Oficial 2.ª	3.366	3.378
Mozo Especialista	3.366	3.378
Mozo	3.227	3.295

CALENDARIO LABORAL 1997 - CONDESA DE VENADITO

21 ENERO						
L	M	M'	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

20 FEBRERO						
L	M	M'	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

18 MARZO						
L	M	M'	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

22 ABRIL						
L	M	M'	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

18 MAYO						
L	M	M'	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

10 JUNIO						
L	M	M'	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

0 JULIO						
L	M	M'	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			






0 AGOSTO						
L	M	M'	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

12 SEPTIEMBRE						
L	M	M'	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

23 OCTUBRE						
L	M	M'	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

20 NOVIEMBRE						
L	M	M'	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

16 DICIEMBRE						
L	M	M'	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

-  FIESTAS OFICIALES =
-  DIAS DE FIESTA ESPECIAL =
-  JORNADA INTENSIVA =
-  PUENTES =
-  FIESTA ESPECIAL 50% PERSONAL

14 EL PERSONAL QUE HAYA TRABAJADO DESDE EL 1 DE ENERO '97 TENDRÁ DERECHO A DISFRUTAR DE:

- 4 - FIESTA ESPECIAL EN SEMANA SANTA: 26 o 31 de Marzo
- 41 - FIESTA ESPECIAL DE VERANO: 31 de Julio o 1 de Septiembre
- 2 - FIESTA ESPECIAL EN NAVIDAD. 24 y 31. SE ESTABLECERÁN 2 TURNOS: 1ER. TURNO: 22 al 23 de DICIEMBRE - 2º. TURNO 29 al 30 de Diciembre
- PUENTES 16 de Mayo y 26 de Diciembre

Horarios de trabajo

Jornada de 8h 35 min del 1-1-97 al 28-2-97

- de 8h a 13h 30 min
- de 14h 30 min a 17h 35 min

Jornada de 8h 30 min a partir del 1-3-97 hasta el 31-12-97, fecha en la que estará determinado el nuevo calendario para el año 1998

- de 8h a 13h 30 min
- de 14h 35 min a 17h 35 min

Jornada de 6h 30 min a partir del 16-6-97 al 12-9-97 ambos inclusive

- de 8h a 14h 45 min
- con 15 min de descanso

Se establecerán turnos de Verano de forma que se asegure el servicio durante el mes de Agosto.

En los puentes, las presencias se establecerán según las necesidades de cada Dirección, asegurándose siempre un nivel de servicio, que se compensara en los días trabajados con 2 días de vacaciones

Para absorber las horas que exceden la jornada de 1770 horas, se tomaran 3 días, 2 de libre elección y otro a elegir entre los Viernes 6 o 13 de Junio, los días de libre elección se disfrutaran antes de final de año en fechas acordadas con el Director de la función, comunicándolo a la Dirección de Recursos Humanos.

CALENDARIO LABORAL 1997 - VALDEMORO

Calendar grid for January (ENERO) with 21 days. Days 1-5 are shaded.

Calendar grid for February (FEBRERO) with 20 days. Days 1 and 2 are shaded.

Calendar grid for March (MARZO) with 18 days. Days 1, 2, 27, and 28 are shaded.

Calendar grid for April (ABRIL) with 22 days. Days 1-6 are shaded.

Calendar grid for May (MAYO) with 18 days. Days 1, 2, 3, 4, 15, and 16 are shaded.

Calendar grid for June (JUNIO) with 21 days. Day 1 is shaded.

Calendar grid for July (JULIO) with 22 days. Days 1-6 are shaded.

Calendar grid for August (AGOSTO) with 0 days. Days 1, 2, 3, 15, and 16 are shaded.

Calendar grid for September (SEPTIEMBRE) with 21 days. Days 8, 9, 10, 11, 12, 13, and 14 are shaded.

Calendar grid for October (OCTUBRE) with 23 days. Days 1-5 are shaded.

Calendar grid for November (NOVIEMBRE) with 19 days. Days 3, 4, 5, 6, 7, 8, and 9 are shaded.

Calendar grid for December (DICIEMBRE) with 16 days. Days 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 25, 26, 27, and 28 are shaded.

- Legend for calendar symbols: shaded box for official holidays (11), white box for special holiday days (7), and empty box for bridges (2).

EL PERSONAL QUE HAYA TRABAJADO DESDE EL 1 DE ENERO '97 TENDRA DERECHO A DISFRUTAR DE:

- List of special holidays and bridges: 8 de Septiembre, 3 de Noviembre; Fiesta Especial en Semana Santa (26 o 31 de Marzo); Fiesta Especial en Navidad (24 y 31 de Diciembre) with 2 shifts; Puentes 16 de Mayo y 26 de Diciembre.

	1997				
	Días laborables com.	Puentes	Domingos	Fiestas/vacaciones	Total
Enero	21	-	8	2	31
Febrero	20	-	8	-	28
Marzo	18	-	10	3	31
Abril	22	-	8	-	30
Mayo	18	1	9	3	31
Junio	21	-	9	-	30
Julio	22	-	8	1	31
Agosto	-	-	-	31	31
Septiembre	21	-	8	1	30
Octubre	23	-	8	-	31
Noviembre	19	-	10	1	30
Diciembre	16	1	8	6	31
Total días	221	2	94	48	365
Minutos día	480				
Minutos	106.080				
Horas	1.768				
Jornada efectiva	1.768				

Jornada oficial: 1.770 horas.

Aquellos trabajadores que, llegado el mes de octubre, tengan pendientes de disfrutar todos o algunos de los días de vacaciones deberán comunicar a su Dirección, antes del 10 de dicho mes, las fechas previstas para su disfrute. Se acuerda que dichos días deberán disfrutarse dentro del año natural y, en caso contrario, no podrán acumularse a años posteriores.

ACUERDO CONVENIO COLECTIVO 1997 «VALEO DISTRIBUCIÓN, S. A.»

Conceptos salariales

SB + VPT	De enero a junio aumento de 2,6 por 100, respecto a 31 de diciembre de 1996. De julio a diciembre 1997 aumento de 0,4 por 100, respecto a 31 de diciembre de 1996.
Antigüedad	0 por 100.
Prima de producción	Integrar en VPT con iguales criterios que en el apartado SB + VPT, es decir: 2,6 por 100 desde enero 1997, respecto a 31 de diciembre de 1996. 0,4 por 100 desde julio 1997, respecto a 31 de diciembre de 1996.
Prima de formación	0 por 100.
Plus de asistencia	Igual criterio que SB + VPT, es decir: 2,6 por 100 desde enero 1997, respecto a 31 de diciembre de 1996. 0,4 por 100 desde julio 1997, respecto a 31 de diciembre de 1996.
Plus de transporte	Pasa de 652 pesetas a 670 pesetas (+ 2,8 por 100) desde enero de 1997.
Comida	Pasa de 1.041,5 pesetas a 1.076 pesetas (+ 3,3 por 100) desde enero de 1997.
Ayuda escolar	Pasa de 15.882 pesetas a 16.327 pesetas (+ 2,8 por 100) desde enero de 1997.
Ayuda minusválidos	Pasa de 18.864 pesetas a 20.000 pesetas (+ 6,02 por 100).

El presente acuerdo es global, es decir, exige la aceptación de todos los puntos.

Concepto: Organización humana de la producción

Rotación de turnos	Se establece con carácter general a partir del 1 de enero de 1997. Para el personal fijo que en la actualidad no rota, se ofrece 50.000 pesetas (una sola vez) a aquellos que voluntariamente acepten la rotación a partir del 1 de julio de 1997.
Modulación horaria voluntaria	Máximo de catorce horas/hombre/mes. Regulación de las horas de jornada prolongada a lo largo del trimestre siguiente, con dos opciones de compensación: A) Reducción de jornada en número de horas equivalente, o B) Día libre por cada siete horas de prolongación acumulada sobre jornada normal (de ocho horas). Ambas opciones se disfrutarán en períodos de baja actividad y con acuerdo de la Dirección del Almacén. Los días de jornada prolongada se pagarán vales de comida.
Compensación por traslado	75.000 pesetas para personal fijo + personal eventual de un año de Valdemoro y que no hayan previamente recibido una indemnización por este concepto.
Nocturnidad	La hora de nocturnidad (a partir de las veintidós horas) se pagará incrementando en un 20 por 100 el coste hora sobre SB + VPT.
Conceptos cinco ejes	Establecimiento de un nuevo capítulo: «Principios de la relación laboral», que incluye los apartados siguientes: Calidad total, rigor profesional, relaciones de cooperación y respeto mutuo, mejora continua. Establecimiento de un nuevo capítulo: «Organización del trabajo», que incluye los apartados siguientes: Norma general, formación continua.
Reglamento de régimen interno	Desarrollo del régimen interno.
Calendario laboral	Acuerdo de 1.770 horas anuales. Presencia de los servicios clave durante todo el año (verano y vacaciones de Navidad). Introducción de la modulación horaria en el Almacén.

El presente acuerdo es global, es decir, exige la aceptación de todos los puntos.

Conceptos sociales

Seguro de vida	Por muerte natural: Pasa de 2.000.000 de pesetas a 3.000.000 de pesetas (+ 50 por 100). Por muerte en accidente: Pasa de 4.000.000 de pesetas a 6.000.000 de pesetas (+ 50 por 100). Por muerte en accidente de circulación: Pasa de 6.000.000 de pesetas a 8.000.000 de pesetas (+ 33 por 100).
Préstamos personales	A) Pasa de 375.000 pesetas a 400.000 pesetas (+ 6,6 por 100). B) El fondo pasa de 4.000.000 de pesetas a 4.200.000 pesetas (+ 5 por 100). C) La reserva pasa de 500.000 pesetas a 600.000 pesetas (+ 20 por 100).

Ayuda estudios	Pasa de 600.000 pesetas a 630.000 pesetas (+ 5 por 100). Para COU, BUP, EGB y Formación Profesional, pasa de 60.000 pesetas a 70.000 pesetas (+ 16,6 por 100).
Obsequio Navidad	Pasa de 7.000 pesetas a 7.200 pesetas (+ 2,85 por 100).

El presente acuerdo es global, es decir, exige la aceptación de todos los puntos.

19013 RESOLUCIÓN de 11 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional de Distribuidores Cinematográficos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional de Distribuidores Cinematográficos (número de código 9901595), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 1997, de una parte, la Federación de Distribuidores Cinematográficos (FEDICINE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo acta 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, 11 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS Y SUS TRABAJADORES PARA EL AÑO 1997

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas distribuidoras cinematográficas ya existentes, así como las que pudieran constituirse en el futuro, dentro del Estado español.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

Este Convenio tendrá su iniciación y efectos económicos desde el 1 de enero de 1997 y terminará el día 31 de diciembre de 1998, sin perjuicio de la fecha de registro.

Artículo 3. *Nuevos Convenios.*

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado, treinta días antes de la fecha de vencimiento. A partir de dicha fecha, y en un plazo de quince días, previa presentación del anteproyecto del nuevo Convenio, por cualquiera de la partes, deberá constituirse la Comisión deliberadora.

Artículo 4. *Derechos adquiridos.*

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este Convenio, se respetarán aquéllas que constituyan condiciones más beneficiosas, examinadas en su conjunto.

Los incrementos absorbibles, o compensables deberán ser considerados en su cómputo anual, siendo únicamente respetados en la medida que resultaren inabsorbibles o incompensables.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *La organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida de la empresa en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores serán informados y tendrán la facultad de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

CAPÍTULO III

Jornadas de trabajo, fiesta laboral, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 6. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima será de cuarenta horas semanales intensivas, de lunes a viernes, durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre. El resto de los meses, de 15 de junio, julio, agosto y 15 de septiembre, la jornada máxima semanal será de treinta y nueve horas.

Los días festivos que utilicen los viajantes en alguna misión, serán compensados con el descanso de un día, en días laborables, y percibirán el recargo legal establecido.

Artículo 7. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria en el caso de horas estructurales o de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias serán compensadas por un tiempo de descanso de, al menos, 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada o retribuida con un aumento del 75 por 100 sobre la hora del trabajador. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a sesenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará de treinta días de vacaciones retribuidas o la parte proporcional, en el supuesto de trabajadores de nuevo ingreso.

Será obligatoria la concesión de las vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, en turnos rotativos que se determinarán dentro de la empresa.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 9. *Fiesta laboral.*

El día 31 de diciembre de cada año, será festivo a todos los efectos. El día 31 de enero, día de San Juan Bosco, no tendrá la consideración de festivo.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 10. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 de la retribución devengada.