

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven, agraciados con los premios primero y segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

#### *Premio especial al décimo*

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si en cualquiera de las extracciones la bola representativa de la fracción o de la serie fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.<sup>a</sup>

Este premio especial al décimo de 195.000.000 de pesetas (1.171.973,60 euros) para una sola fracción de uno de los seis billetes agraciados con el primer premio será adjudicado a continuación de determinarse dicho primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

#### *Pago de premios*

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros) por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 23 de octubre de 1999.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**21301** RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9001072), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité 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 resuelve:

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, 14 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### XIX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «COMERCIAL DE LAMINADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito, vigencia, duración y prórroga

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a los trabajadores de «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima», que presten sus servicios en los centros de trabajo de la provincia de Barcelona (San Adrián de Besós, Sabadell, Manresa y Zona Franca); Girona (Palafrugell); Lleida (Lleida capital); Madrid (Madrid capital); Tarragona (Tarragona capital y Tortosa).

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio será de aplicación a las personas que ostentan la cualidad de trabajadores por cuenta ajena de la empresa.

2. Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999.

##### Artículo 4. *Duración.*

La duración del presente Convenio será de dos años, a contar desde la entrada en vigor, por lo que finalizará sus efectos al día 31 de diciembre de 2000.

##### Artículo 5. *Prórroga.*

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

#### CAPÍTULO II

##### Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad y garantía personal

##### Artículo 6. *Prelación de normas.*

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y su personal, serán en primer lugar, las contenidas en este Convenio Colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se hace remisión al texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona, salvo en aquellas materias reservadas a otros ámbitos de negociación, y siempre que no resulte contrario al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

##### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

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

individualmente considerados, no alcancen el nuevo valor que establezca la disposición general que lo regule.

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

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

En el supuesto de que, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se dejase sin efecto alguno de los pactos del presente Convenio, quedaría todo él sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido.

#### Artículo 9. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones que en su conjunto y desde el punto de vista de percepción, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam». La interpretación de lo dispuesto en el presente artículo corresponde a la Comisión Mixta, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

### CAPÍTULO III

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria de este Convenio estará integrada por tres Vocales por cada representación:

Por los trabajadores:

Titulares:

Valeriano Fernández Duro.  
José María Ferré Ribas.  
Marcelino Tabas Navarro.

Suplentes:

José Cordobilla Molina.  
Álex del Río Morell.  
Antoni Forné Sala.

Por la empresa:

Titulares:

Arturo Hernández Lagar.  
Justo Ángel Oreja Guevara.  
José E. Suñer Ariño.

Suplentes:

José Ramón Gayol Pérez.  
Diego Moreno Zamora.  
Luis Villa Carbó.

Cada representación de la Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en las materias de su competencia, siendo designados libremente tales asesores por la representación que los proponga, y siendo también a cargo de la representación que los aporte, el pago de los honorarios que puedan acreditar.

Las funciones y procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria serán las que le asigne la legislación vigente, comprometiéndose ambas partes, en forma expresa, a dar conocimiento a la misma cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, al objeto de que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria, y con carácter previo a la interposición de acciones ante la Jurisdicción competente.

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

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del centro de trabajo de San Adrián de Besós, calle Mare de Deu de Montserrat, números 61-91.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones de trabajo

#### Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada, en computo anual será:

1999: Mil setecientos setenta y nueve horas efectivas.  
2000: Mil setecientos setenta y seis horas efectivas.

y se distribuirán de acuerdo con los horarios y calendarios de trabajo convenidos, realizando una jornada semanal comprendida de lunes a viernes.

2. Las jornadas anuales expresadas se han calculado sobre la base del módulo teórico de veintidós días laborables en el período de vacaciones convenido, y, pudiendo dicho módulo ser distinto, del que realmente se produzca en cada caso personal, por razón de las diferentes fechas en que disfruten las vacaciones los trabajadores, se acuerda que se estimen recíprocamente compensadas, en cómputo global de toda la plantilla y anualmente, los excesos o déficit de jornada anual que personalmente puedan producirse por dicha causa, y, en consecuencia, ningún trabajador podrá exigir compensación por las horas que anualmente pueda trabajar de más, sobre las convenidas, ni la empresa podrá exigir a ningún trabajador que complete el total anual que no hubiese alcanzado, por dicha circunstancia.

3. Para el descanso de veinticinco minutos de bocadillo, la empresa aportará los quince minutos concedidos en el anterior Convenio y a la firma de éste, añadirá cinco minutos más. Los trabajadores aportarán cinco minutos que no se computarán como jornada.

4. Cuando se proceda a la confección de los calendarios y cuadros horarios, la empresa, si es posible atenderá la solicitud de la representación de los trabajadores, al objeto de que el personal que no disfrute de «tanda festiva por ajuste de horario», cuando concorra la festividad de jefes santo o el fin de año, según corresponda, finalice su jornada a las trece horas.

#### Artículo 12. *Turnos de trabajo.*

Se establecen, dos modalidades de turnos posibles en la empresa:

Turno central

Turnos continuados de mañana y tarde.

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

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

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

b) Rotación del personal afectado.—Cada cuatro semanas completas los afectados al turno de mañana pasarán a realizar el de tarde y los de la tarde el de mañana. Ello, salvo el caso de aquellas personas, que pudiendo ocupar el mismo puesto de trabajo, y por acuerdo entre los dos, con la aprobación de la empresa, renuncien a la rotación a fin de quedar adscritos de forma fija o por tiempo determinado, distinto de las cuatro semanas, a turnos alternativos.

c) Sustituciones por bajas.—Las bajas que pudieran producirse, por cualquier motivo, entre el personal de un turno establecido, podrán motivar que la empresa tome una de las alternativas siguientes:

1. Supresión temporal o definitiva de dicho turno.

2. Supresión o modificación de otro turno de trabajo similar, para completar el turno afectado con traslado de parte del personal.

3. Cobertura temporal o definitiva (según el tipo de baja que originó el problema), con personal que deberá reunir las condiciones de capacidad necesaria y suficiente para el puesto de trabajo a juicio de la empresa. Ésta intentará de inicio afectar al personal descrito en este mismo apartado a). De no conseguirlo, afectará al personal que en su contratación figurara la posibilidad de aplicación a turnos, en última instancia y de no ser posible una de las alternativas apuntadas podrá ser afectado personal

no voluntario, por solución adoptada conjuntamente entre la Dirección y el Comité.

d) Supresión de turnos.—Los turnos podrán ser suprimidos temporal o definitivamente, todos o alguno de ellos, siempre que existan razones, técnicas, organizativas o productivas, a juicio de la Dirección. En cuanto al personal afectado por esta medida, de ser necesario, se le adscribirá a otro turno similar, y de no ser posible, al turno central.

Los periodos de vacaciones, así como los puentes de Semana Santa y Navidad, podrán considerarse como causas organizativas.

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

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

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

Si por razones organizativas la empresa tuviera que cambiar a personal del turno central a turno continuado ésta respetará los derechos que actualmente percibe en concepto de comidas, dietas, desplazamientos etc., siempre que la adscripción no haya sido voluntaria.

h) Por causas organizativas, técnicas o de producción, la Dirección podrá de forma temporal, incluso en fracción de jornada, variar en un turno continuado determinado, el trabajo que venía realizando por otro de mayor urgencia (por ejemplo carga y descarga de vagones, ayuda a otras secciones). Todo ello según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 23, apartado 4, y nuestro Convenio en el artículo 15 apartado 3.

3. Las partes, entienden acordadas y aceptadas, las modificaciones de las condiciones de trabajo del personal, por la aplicación de lo relacionado en el presente artículo, según lo dispuesto en el artículo 41 punto 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y por todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

#### Artículo 13. *Fiestas.*

Las fiestas nacionales y locales aprobadas para los años 1999 y 2000 serán las establecidas por la autoridad laboral competente.

La distribución de jornadas y fiestas no tendrán ninguna modificación, por razón de que algún trabajador no pueda gozarlas por causa de IT o cualquier otra ausencia, considerándose recíprocamente compensados, en cómputo anual y en forma global entre todos los trabajadores, y no procediendo, en ningún caso, la concesión de días de fiesta fuera de los señalados.

#### Artículo 14. *Vacaciones.*

1. La duración de las mismas será de treinta días naturales.

2. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de julio y agosto.

3. Para compatibilizar el disfrute de las vacaciones con la permanencia de las actividades de la empresa, se organizarán dos turnos de vacaciones. La adscripción de cada trabajador a uno u otro turno se acordará entre la Dirección y el Comité, respetándose en lo posible la voluntad de los interesados, y, en caso de incompatibilidad, la elección del período de vacaciones se efectuará de forma rotativa y alternativa anual entre los afectados, de forma que la opción corresponda a la que no disfrutó en el año anterior.

4. La empresa aceptará la concesión de las vacaciones en épocas distintas a las establecidas en el apartado 2, siempre que no afecten a más de un 10 por 100 de los empleados de cada sección.

5. No serán de aplicación a la empresa las normas consuetudinarias que en relación con el disfrute de las vacaciones colectivas puedan existir en las localidades en que la empresa tenga algún centro de trabajo.

#### Artículo 15. *Categorías profesionales.*

1. Las categorías profesionales existentes en esta empresa, que se han establecido según sus peculiaridades de trabajo, son las que se fijan en la tabla salarial del presente Convenio, estableciéndose una definición de las labores a realizar por cada una de estas categorías profesionales del personal obrero o de almacenes y que son las siguientes:

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

Profesionales de Oficio.—Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que efectúen los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial de primera, Oficial de segunda y Oficial de tercera o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los operarios de oxicorte, mantenimiento, mecánicos y electricistas.

Profesionales de línea de corte.—Son los que ejecutan las labores propias de las máquinas en las que son titulares con propia iniciativa y responsabilidad, respondiendo de las labores a realizar en dichos puestos de trabajo.

Chófer A.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de los vehículos articulados de tonelaje pesado llamados «trailers».

Chófer B.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de los vehículos no articulados de tonelaje pesado y semipesado no cualificado como «trailers».

Chófer C.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de vehículos no especificados en las categorías A y B.

Mozo especialista A.—Gruistas de puente grúa, Cortadores a soplete y Pesadores o Basculeros: Son los que mediante entrega por parte del Encargado de los pedidos, cuidan de que los mismos sean preparados y cargados en el camión con los consiguientes trabajos inherentes al pesaje, medición y localización del material en el almacén.

También lo será el personal adscrito a cualquier sección del almacén, tales como naves, sierras, líneas de corte, máquinas, etc., cuando su trabajo primordial y preferente consista en colaborar con el Encargado o responsable respectivo, haciendo las operaciones diversas de medir material, sacar paquetes, pesarlos y colocarlos en los respectivos lugares de almacén mediante el accionamiento de una grúa con mando de botonera, etc.

Mozo especialista B.—Será todo el personal adscrito a una sección cualquiera del almacén que efectúe trabajos que no requiera para ello conocimientos especiales, sino solamente práctica en su ejecución y una experiencia lo suficientemente amplia que permita la buena marcha del trabajo.

Entre otros se considerarán trabajos de embragar y desembragar las cargas de material, apilar chapas, buscar bobinas y otros tipos de material en el almacén, hacer cantoneras, fijar paquetes, etc.

2. La definición de las categorías precedentes no implica, en modo alguno, la no aceptación, por parte del personal que la ostenta la realización de otros trabajos no especificados y que se consideren similares.

3. Si por circunstancias especiales, tales como vacaciones, ausencias por enfermedad, accidentes u otras causas, exceso de trabajo, etc., el personal tuviera que efectuar trabajos de inferior categoría, percibirá el mismo salario que corresponde a su categoría, y si, por el contrario, efectuase trabajos de categoría superior, percibirá la diferencia entre una categoría y la otra durante el tiempo que estuviese adscrito a la superior.

A partir de la firma de este Convenio el personal con una antigüedad superior a cuatro años no podrá permanecer más de doce meses en una categoría superior aunque cobré las diferencias, debiendo reconocerse a todo el personal los efectos.

El personal con antigüedad inferior a cuatro años deberá permanecer dieciocho meses en una categoría superior para que se le reconozcan los derechos.

4. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Personal no cualificado: Treinta días.

Personal técnico y administrativo: Sesenta días.

Personal titulado: Seis meses.

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

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

## CAPÍTULO V

## Condiciones retributivas

## SECCIÓN 1.ª SALARIO BASE Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 16. *Salario base.*

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

Artículo 17. *Plus de Convenio.*

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

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

Artículo 18. *Complemento personal.*

1. Con el carácter de un complemento personal, se mantendrá, a aquellos empleados que lo tuvieran reconocido, el devengo «ad personam» que figura reflejado en el recibo de salarios.

2. El complemento «ad personam» no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, a excepción de aquéllos en que este Convenio, se determina expresamente su computo.

3. Con independencia de los criterios generales de absorción y compensación que se regula en el artículo 7 de este Convenio, se acuerda que este complemento personal podrá ser objeto de absorción y compensación en los casos de ascenso o promoción a categoría superior.

4. A la firma del XVIII Convenio, se establecieron además del existente, estos cuatro nuevos conceptos de complemento personal:

Complemento personal 1.—Diferencia entre la retribución total de la tabla que figura en el presente Convenio (anexo II), y la retribución total a 31 de diciembre de 1994, incrementada un 3 por 100. A esta cantidad se le añadirán los pluses personales por puesto de trabajo, que a nivel individual se venían percibiendo a la firma del presente Convenio incrementadas un 3 por 100.

Complemento personal 2.—Diferencia entre la retribución total de la tabla que figura en el presente Convenio (anexo I), y la retribución total a 31 de diciembre de 1994 incrementada un 3 por 100.

Complemento personal 3.—Diferencia entre la cantidad que constaba en el concepto pagas extras de junio y Navidad en las tablas de 1994 (anexos I y II), incrementadas un 3 por 100 y la cantidad que consta por el mismo concepto en las del presente Convenio, en los mismos anexos.

Complemento personal 4.—Diferencia entre la cantidad que constaba en el concepto de paga de beneficios en las tablas de 1994 (anexos I y II), incrementadas un 3 por 100 y la cantidad que consta en las del presente Convenio.

Los complementos personales 1, 2, 3 y 4 no serán absorbibles ni compensables, y para futuros incrementos de Convenio tendrán la misma consideración que el resto de retribuciones salariales.

En el artículo 18 del XVIII Convenio sigue vigente en todo su contenido, el incremento del 3 por 100 se refiere únicamente a lo acordado en aquel Convenio.

Artículo 19. *Antigüedad.*

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

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

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán a precio único y de acuerdo con los valores que para las mismas y por categorías profesionales se

fijan en las tablas anexas, considerándose como tales todas las que sobrepasen la jornada legal de trabajo establecida en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

2. A dicha cuantía, se adicionará la antigüedad de una mensualidad del complemento de antigüedad en cada paga, y el complemento «ad personam», a razón de una mensualidad del mismo, a aquellos empleados que lo tengan reconocido y el complemento personal 2 para el personal mensual y el complemento personal 3 para el personal diario.

3. A partir del 1 de enero de 2000, todo el personal que a la entrada en vigor del presente Convenio no lo viniera haciendo, percibirá estas pagas prorrateadas mensualmente, el personal que desee percibir las partes proporcionales de estas pagas o cantidad similar en cuenta de cobro diferente, deberá comunicarlo al Departamento de Personal.

Artículo 22. *Participación en beneficios.*

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

2. A dicha cuantía, se le adicionará la antigüedad que cada empleado tenga reconocida, a razón de una mensualidad de complemento de antigüedad, en el momento de su devengo y el complemento personal 4.

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

4. Esta paga se cobrará prorrateada mensualmente, el personal que desee percibir la parte proporcional de esta paga o cantidad similar en cuenta de cobro diferente, deberá comunicarlo al Departamento de Personal.

Artículo 23. *Incrementos, revisión y conceptos afectados.*

1. Los incrementos acordados para la vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

1999. IPC real, sobre todos los conceptos afectados.

2000. IPC real, sobre todos los conceptos afectados.

Con efectos de 1 de enero de ambas anualidades, se abonará el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, hasta que se determine si procede aplicar la cláusula de revisión.

Conceptos afectados: Tablas de Convenio (retribución total, horas extras y pagas extras). «Ad personam», Complementos personales 1, 2, 3 y 4, así como el resto de artículos valorados económicamente en nuestro Convenio, números 25, 26, 27, 28, 31 y 32.

Revisión: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 1999, un incremento superior al IPC previsto, la diferencia resultante se abonará a los treinta días de la publicación del IPC real. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos de 1999.

Para el año 2000 se usará la misma fórmula aplicada para el año 1999.

Incrementos lineales: Al personal con un sueldo anual bruto inferior a 3.000.000 de pesetas durante la vigencia del Convenio y en tanto no alcance esta cifra, se incrementará de forma lineal en 45.000 pesetas anuales.

Al personal de nueva contratación sin complementos personales a partir de los treinta primeros días se incrementará en 3.000 pesetas mensuales y a partir del año en 5.000 pesetas.

Ambos incrementos se reflejarán en los conceptos personales uno o dos.

## SECCIÓN 2.ª INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Artículo 24. *Complemento para completar cargas, descargas, cierre de máquinas e instalaciones.*

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

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

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

#### Artículo 25. *Plus de desplazamiento.*

El plus de desplazamiento regulado en el II Convenio se mantendrá con la naturaleza y condicionante establecidos en el artículo 10 del mismo y su cuantía será de 1.547 pesetas, equivalentes a 221 pesetas diarias.

#### Artículo 26. *Dietas.*

El importe de las dietas del personal que efectúe desplazamientos, será el siguiente:

Media dieta 1.540 pesetas; dieta completa 3.080 pesetas.

Cuando el desplazamiento exceda de un día, el importe de la dieta completa que se pueda devengar tendrá un suplemento de 1.217 pesetas.

En el importe de dichas dietas, se hallan incluidos los dispendios, justificados o no, así como la manutención y el alojamiento.

Las dietas se devengarán únicamente en los días en que se efectúe el desplazamiento.

Con la compensación que antecede, las retribuciones asignadas en este Convenio, los conductores del servicio de transportes seguirán prestando su trabajo en la misma forma y condiciones en que lo han venido haciendo hasta la presente.

#### Artículo 27. *Plus de comida.*

Al personal que tiene reconocida a la entrada en vigor de este Convenio, una compensación por comida, se le respetará con carácter personal, en la cuantía de 963 pesetas por día, en que efectivamente realicen dicha comida.

No se reconocerá este derecho a trabajadores distintos de los que lo tienen actualmente acreditado.

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

#### Artículo 28. *Complemento de la indemnización económica en situación de IT.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 54 de la derogada Ordenanza Laboral de Comercio, la empresa complementará los subsidios que el personal reciba por la situación de IT derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, con las cantidades necesarias para que perciba el total de retribuciones fijas que en cuantía líquida y en mano tenga reconocidas cada productor por jornada ordinaria.

El mismo complemento se efectuará en las gratificaciones extraordinarias y en la participación en beneficios.

Este complemento se abonará hasta un máximo de dieciocho meses en un mismo proceso de enfermedad o accidente.

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

#### Artículo 29. *Pago de las retribuciones.*

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

A partir del 1 de enero de 2000 el personal diario percibirá las mensualidades en la proporción 365/360.

La empresa como ha venido haciendo, atenderá las posibles necesidades puntuales de anticipos, que los trabajadores puedan solicitar sobre el total neto a cobrar de fin de mes.

### SECCIÓN 5.<sup>a</sup> CONSIDERACIÓN DE GLOBALIDAD EN LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS

#### Artículo 30.

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

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

## CAPÍTULO VI

### Acción social de la empresa

#### Artículo 31. *Plus de escolaridad.*

1. A los trabajadores con hijos en edad escolar, se les abonará un subsidio de la cuantía de 40.543 pesetas anuales, que se abonará de una sola vez en el mes de octubre.

2. También tendrán derecho a este subsidio, los trabajadores con hermanos en edad escolar, cuando acrediten ostentar la patria potestad o tutela sobre dichos hermanos.

3. Darán derecho a este subsidio los escolares hasta diecisiete años, inclusive, y será requisito para su devengo, el que por el trabajador beneficiario se acredite documentalmente y por medio de certificado expedido por el centro escolar, la asistencia del menor a dicho centro.

En la consideración de centro escolar se incluyen los Jardines de Infancia, Guarderías y Parvularios.

#### Artículo 32. *Subsidios a trabajadores con hijos minusválidos.*

1. Se establece una ayuda a favor de los trabajadores de la empresa que tengan hijos minusválidos, de la cuantía de 19.345 pesetas mensuales.

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

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

## CAPÍTULO VII

### Garantías sindicales y Comité de Salud y Seguridad

#### Artículo 33. *Garantías sindicales y crédito de horas a los miembros del Comité.*

1. Las garantías que ostentarán los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, serán las que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, si bien, para los años 1999 y 2000, se acepta que el crédito de horas establecido en el artículo 68, apartado E, del referido Estatuto, será de cuarenta mensuales para cada miembro del Comité, siendo este crédito revisable en la próxima negociación de Convenio.

2. La empresa practicará en la liquidación mensual la retención de la cuota o aportación de los trabajadores adscritos a Centrales Sindicales legalmente constituidas, siempre que lo soliciten por escrito la Central y el propio interesado y mientras no revoquen, también por escrito, tal mandato, la Central o el interesado. Las cantidades retenidas se abonarán a la cuenta corriente que designe la Central Sindical.

#### Artículo 34. *Servicios de prevención.*

En lo referente a los servicios de prevención se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y su posterior desarrollo.

## CAPÍTULO VIII

## Varios

Artículo 35. *Revisión médica.*

Se mantendrá la revisión médica en los términos que se venía regulando en Convenios anteriores.

Artículo 36. *Sobre la contratación.*

Las nuevas contrataciones que se produzcan desde la firma del presente Convenio se regularán por lo que se establezca en el Convenio sectorial aplicable en cada uno de los centros de trabajo.

## Disposición adicional primera.

La reforma del sistema retributivo y de las tablas salariales que se realizó en el XVIII Convenio, fue en base a dos objetivos fundamentales:

a) Conseguir una mayor competitividad de la empresa que contribuya a garantizar su viabilidad futura y, en consecuencia, a la estabilidad de los puestos de trabajo, con expectativas futuras de creación de empleo.

b) Respetar en todo caso las condiciones mas beneficiosas y derechos adquiridos del personal.

## Disposición adicional segunda.

La empresa podrá hacer uso de las empresas de trabajo temporal en los casos de sustituciones de incapacidad transitoria con el límite de treinta días y un máximo del 1 por 100 de la plantilla.

## Disposición adicional tercera.

Durante la vigencia del Convenio y como complemento voluntario de la acción protectora de la Seguridad Social, la empresa pagará una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de la cuantía de 500.000 pesetas, a los causa-habientes de los trabajadores que fallezcan por causa de accidente de trabajo. Esta indemnización se pagará al beneficiario que designe el trabajador, a cuyo fin deberá comunicarlo por escrito a la empresa. De no existir designación expresa, se pagará por este orden:

Primero: La viuda/o.

Segundo: Los hijos/as.

Tercero: A la persona que acredite haber sufragado los gastos de sepelio.

La empresa podrá cumplimentar esta obligación asumiéndola directamente o asegurándola.

**TABLAS XIX CONVENIO 1999**  
**ANEXO I**  
**PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO**

	(1)	(2)	-A-			-B-	-C-	(A x 12) + (B x 2) + C
	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	(1+2) x 30 RETRIBUCIÓN TOTAL DIARIA	ANTIGÜEDAD VALOR CUATRIENIO	HORAS EXTRAS	GRATIFICACIONES EXTRAS JUNIO Y NAVIDAD	PARTICIPACIÓN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
LICENCIADOS	5.384,39	241,82	168.786,03	6.204	1.821,17	168.787,20	138.732,79	2.501.740
JEFES DE DEPARTAMENTO	5.350,29	0,00	160.508,77	6.173	1.696,76	158.560,37	137.676,36	2.380.902
JEFES DE SECCIÓN	4.773,76	0,00	143.212,75	4.823	1.479,03	140.479,21	119.851,14	2.119.363
AYUDANTE TÉCNICO (N.I)	4.612,89	0,00	138.386,82	5.129	1.272,87	117.120,16	117.120,16	2.012.002
OFICIAL ADMVO. 1ª A PROGRAMADOR SISTEMAS	4.349,67	0,00	130.490,09	4.436	1.321,38	128.072,94	104.935,07	1.926.962
OFICIAL ADMVO. 1ª B RESPON. EXPLOTACIÓN DE P.D. Y PROGRAMADOR DE APLICACIONES	4.349,67	0,00	130.490,09	4.405	1.195,89	104.935,07	104.935,07	1.880.686
OFICIAL ADMVO. 2ª GRABADORES, OPERADORES DE P.D.	4.093,54	0,00	122.806,23	3.729	999,60	96.704,95	96.704,95	1.763.790
AUXILIARES ADMVO. MAYORES DE 20 AÑOS	3.989,94	0,00	119.698,17	3.634	695,00	91.727,08	91.727,08	1.711.559
CORREDORES Y VIAJANTES	4.217,96	0,00	126.538,83	4.405	932,04	102.288,94	102.288,94	1.825.333
CHOFERES TURISMO	4.179,48	0,00	125.384,41	4.148	749,71	98.867,62	98.867,62	1.801.216

**TABLAS XIX CONVENIO 1999**  
**ANEXO II**  
**PERSONAL DE ALMACÉN**

	(1)	(2)	-A-			-B-	-C-	(A x 365) + (B x 2) + C
	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	(1+2) RETRIBUCIÓN TOTAL DIARIA	ANTIGÜEDAD VALOR CUATRIENIO DIA	HORAS EXTRAS	GRATIFICACIONES EXTRAS JUNIO Y NAVIDAD	PARTICIPACIÓN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	4.122,29	889,02	5.011,31	155	1.488,69	100.134,51	100.134,51	2.129.531
CHOFER "A"	4.122,23	789,98	4.912,21	155	1.508,00	98.867,65	98.867,65	2.089.558
CHOFER "B"	4.069,22	744,61	4.813,83	155	1.468,31	98.304,72	98.304,72	2.051.961
CHOFER "C"	4.037,23	490,39	4.527,62	146	1.361,07	97.238,01	97.238,01	1.944.294
PROFESIONAL 1ª	4.122,23	789,98	4.912,21	155	1.508,00	98.867,65	98.867,65	2.089.558
PROFESIONAL 2ª	4.069,22	408,88	4.478,10	146	1.361,07	98.304,72	98.304,72	1.929.421
PROF. 2ª LINEAS	4.069,22	625,54	4.694,76	146	1.438,29	98.304,72	98.304,72	2.008.502
PROF. 2ª SIERRAS	4.069,22	490,40	4.559,62	146	1.385,72	98.304,72	98.304,72	1.959.176
MOZO ESP. "A"	4.029,34	399,26	4.428,60	143	1.361,07	96.962,74	96.962,74	1.907.325
MOZO ESP. "B"	4.029,34	281,28	4.310,62	143	1.302,07	96.962,74	96.962,74	1.864.264
PEON DE LIMPIEZA	3.935,29	256,93	4.192,23	136	0,00	91.727,08	91.727,08	1.805.344