

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se faculta a las Consejerías de Agricultura y Comercio y Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo para dictar, en el marco de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Decreto.

SEGUNDA: El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 1 de octubre de 1996.

El Presidente de la Junta de Extremadura,
JUAN CARLOS RODRIGUEZ IBARRA

El Consejero de Presidencia y Trabajo,
VICTORINO MAYORAL CORTES

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 18 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa HISPANOMOCION S.A., de Cáceres.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo para la empresa HISPANOMOCION S.A., de Cáceres, suscrito el 6 de septiembre de 1996 por representantes de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; art. 2.º del R.D. 1040/1981, de 22 de mayo (BOE 6-6-81) sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del R.D. 642/1995, de 21 de abril (BOE 17-5-95), sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 25/96, y Código de Convenio 1000102, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial» de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 18 de septiembre de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA, «HISPANOMOCION, S. A.»
PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1.º DE ENERO DE
1996 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 1996

ARTICULO 1.—OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de Justicia Social, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementando su productividad.

ARTICULO 2.—AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio afectará a todos los centros de Trabajo de la Empresa, situados en Cáceres, Ctra. de Mérida, Km. 215, y Exposición en la calle de Gil Cordero, núm. 17.

ARTICULO 3.—AMBITO TERRITORIAL

De acuerdo con lo establecido en el art. 85-2 del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa «HISPANOMOCION, S.A.» de Cáceres, en sus centros de trabajo antes mencionados y los que durante su vigencia se puedan abrir en la Provincia.

ARTICULO 4.—AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo en el ámbito territorial establecido en el art. 3 de este acuerdo.

SE EXCLUYEN:

Los cargos comprendidos en el apartado C del Núm. 3, del art. 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Los cargos comprendidos en el apartado a) del Núm. 1, art. 2.

En todo caso el Director y el Comptroller del Centro de Trabajo.

ARTICULO 5.—AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y durante un año, finalizando el 31 de diciembre de 1996.

ARTICULO 6.—DESIGNACION DE LA COMISION PARITARIA

Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85-2 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por D. Javier Lago Varela y D. Manuel Leal Rodríguez, en representación de la Empresa, y por D. Manuel Manzano Corchado, en representación de los Trabajadores. Todos ellos elegidos de los que integran la representación de la Comisión Deliberadora del Convenio.

ARTICULO 7.—UNIDAD DE CONVENIO

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. El Convenio pactado debe aplicarse con exclusividad de cualquier otro y constituirá un todo único e indivisible que se aplicará en cómputo global y anual.

ARTICULO 8.—GARANTIA PERSONAL

En caso de que existiera algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

ARTICULO 9.—COMPENSACION

Las condiciones económicas y sociales pactadas en su cómputo anual son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, convenio indi-

vidual, usos y costumbres, concesión voluntaria de la Empresa o cualquier otra causa.

ARTICULO 10.—ABSORCION

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación, en todos o en algunos de los conceptos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales efectuándose la comparación de forma global y anual.

ARTICULO 11.—PRELACION DE NORMAS

Las normas contenidas en el presente Convenio, que se aplicarán con exclusividad de cualquier otro, regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general.

Con carácter supletorio, y en lo que no está previsto, se aplicará lo que determine el Estatuto de los Trabajadores y normas laborales vigentes.

ARTICULO 12.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, entendiéndose a estos efectos que el destino o el traslado de los empleados entre los distintos centros, podrá verificarse dentro de una misma plaza, respetando los derechos adquiridos.

Si el traslado exige cambio de residencia, deberá solicitarse a la Autoridad Laboral, como previene el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer el trabajo.

En todo caso los traslados quedarán sujetos a la Ley actual.

ARTICULO 13.—JORNADA

La jornada laboral se establece a razón de 1.800 horas efectivas anuales de trabajo, siendo el total de horas semanales de cuarenta (40), como se establece en el texto del acuerdo interconfederal de 1983, capítulo IV, art. 6.

El horario de la jornada laboral será el siguiente:

VERANO: Del 1 de abril al 30 de septiembre.

Mañana: de 9 a 14 horas.

Tarde: de 17 a 20 horas.

INVIERNO: Del 1 de octubre al 31 de marzo.

Mañana: de 9 a 14 horas.

Tarde: de 16 a 19 horas.

ARTICULO 14.—VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 30 días naturales y deberán comenzar en días laborables.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los Trabajadores, quienes podrán convenir la división en dos del periodo total. En todo caso se seguirán los criterios del art. 30 del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de las vacaciones se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla.

Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia, baja en plantilla y servicio militar.

ARTICULO 15.—AUSENCIA POR ENFERMEDAD

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, controlada por la Seguridad Social, se le complementará, por cuenta de la Empresa, la diferencia existente entre el 100 por 100 de la retribución total que para su categoría profesional se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio, más la mejora voluntaria personal y las prestaciones de la Seguridad Social. Esta retribución será percibida por el trabajador a partir del segundo día de su baja por enfermedad, previo informe favorable del médico de la Seguridad Social, y se mantendrá mientras dure su situación de incapacidad transitoria.

En todo caso se aplicará la legislación vigente.

ARTICULO 16.—PRODUCTIVIDAD

Los empleados afectados por el presente Convenio se comprometen a conseguir una productividad que permita compensar las retribuciones económicas y prestaciones Sociales pactadas en el presente Convenio.

ARTICULO 17.—SALARIOS

Los conceptos retribuidos con el carácter de fijos quedan reflejados para las distintas categorías laborales en las tablas anexas, con especificación del cálculo anual correspondiente a las horas de trabajo efectivas anuales pactadas (Anexo 1).

Con independencia de los conceptos retribuidos en las tablas salariales la Empresa se compromete a mantener, durante la vigencia de este Convenio, las mejoras voluntarias no absorbidas concedidas al personal afectado de la plantilla.

ARTICULO 18.—ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de TRIENIOS en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificado. Dichos trienios devengarán en el mes que se cumpla la fecha de ingreso, computándose la antigüedad por las siguientes normas:

A) La fecha inicial para su determinación será la de su ingreso en la Empresa, con independencia de la categoría que ostente en la fecha de ingreso. Excepto las nuevas incorporaciones, según el epígrafe C de este artículo.

B) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicios en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneraciones.

C) Las nuevas incorporaciones desde el 1 de enero de 1996, no devengarán derechos de antigüedad.

Este complemento de antigüedad se percibirá con las limitaciones contenidas en el núm. 2 del art. 25 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 19.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Conforme al art. 31 del Estatuto de los Trabajadores se establecen dos gratificaciones extraordinarias comprensivas de los conceptos retribuidos de las tablas salariales, antigüedad y mejora voluntaria, en su caso, correspondiente a cada trabajador, pagaderas en Junio y Navidad.

El tiempo computable para el devengo de cada una de estas pagas será el primero y segundo semestre del año, respectivamente.

Igualmente percibirán una gratificación pagadera el mes de marzo y comprenderá los mismos conceptos citados en el párrafo anterior.

Otra gratificación en la cuantía de setenta y cinco mil pesetas (75.000) para todos los trabajadores de la Empresa, sin distinción de clase ni categoría, que se hará efectiva en la segunda quincena del mes de septiembre.

El tiempo computable para el devengo de estas dos últimas pagas, será proporcional al de permanencia en la plantilla.

ARTICULO 20.—PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus de transporte en concepto de suplidos y sin cotización a la Seguridad Social, por los gastos que el personal tiene que realizar en sus desplazamientos al centro de trabajo en la cantidad de ocho mil doscientas ochenta (8.280) mensuales, y total de noventa y una mil ochenta pesetas (91.080) anuales.

No percibirán este plus de transporte los trabajadores que tengan a su servicio coche de la Empresa, ni los que tengan ubicado su centro de trabajo en nuestra exposición en la C/ Gil Cordero, 17 de Cáceres, por estar situado en el casco urbano.

A aquellos trabajadores que, por alguna razón, no asistan al centro de trabajo les será descontada, proporcionalmente, la cantidad que corresponda a los días no trabajados.

ARTICULO 21.—PERMISOS

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

- 1) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2) 5 días en caso de nacimiento de un hijo o fallecimiento del cónyuge.
- 3) 4 días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 4) 5 días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos.
- 5) 1 día para asistir a la primera Comunión de hijos, hermanos o nietos, cuando se celebren en días laborables.
- 6) 1 día por traslado de domicilio.
- 7) Todos los trabajadores tendrán derecho a 2 días libres por asuntos propios.
- 8) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- 9) Para los permisos no especificados en los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, conforme a lo estipulado en los art. 22 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 22.—EXCEDENCIAS

En materia de excedencias se actuará según lo preceptuado en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 23.—PRESTACIONES SOCIALES

Todos los empleados de la Empresa se beneficiarán de una serie de prestaciones sociales, de acuerdo con el siguiente detalle:

A) Por matrimonio, 25.000 pesetas, si no llega a 5 años de antigüedad, y un sueldo, según la tabla de salario adjunta, si alcanza o sobrepasa dicha antigüedad.

B) Por jubilación, y para productores que cuenten con un mínimo de 20 años de servicio a la Empresa, percibirán durante 18 meses la diferencia entre el sueldo regulador del último año, determinado éste según la definición que para la mensualidad figura en la tabla anexa como sueldo convenio y la prestación de jubilación o invalidez que le haya asignado la Mutuality Gestora correspondiente.

C) Por fallecimiento, la Empresa abonará a sus herederos una mensualidad, en la cuantía indicada en el párrafo anterior, por cada año de servicio en la Empresa, con un máximo de 18 mensualidades.

D) Por estudio de bachillerato nocturno, estudios superiores o cualquier otra materia que redunde en su mayor perfeccionamiento cultural o profesional, en un centro oficial o privado reconocido. Podrán disponer para este fin de la última hora de la jornada laboral que no podrá ser descontada de sus haberes. En los casos que el productor, por razones de horario en los centros señalados, precise dos horas, se concederán por la Empresa a tal fin, siendo la primera a cargo del trabajador y la segunda a cargo de la Empresa.

E) La Empresa seguirá manteniendo en vigor el Seguro de Vida para caso de muerte o invalidez que ha concertado con la CIA. de Seguros en beneficio de su personal, en las mismas condiciones que lo mantenga «PEUGEOT-TALBOT ESPAÑA, S.A.», para las Cías. subsidiarias.

F) A aquellos productores que tengan esposas, padres o hijos subnormales que de ellos dependan, con cualquier calificación, se les abonará la cantidad de 6.000 pesetas mensuales por cada uno.

G) A los trabajadores que les afecte se les entregará, por medio de la Empresa, tres prendas de trabajo y serán renovadas cada una, cada cuatro meses, previa entrega de la prenda usada.

H) La Empresa aportará un fondo de ayuda social de ciento cincuenta mil pesetas (150.000), con un límite de quinientas mil pesetas (500.000). Esta cantidad lo será a fondo perdido y tendrán derecho a acceder a la misma todos los trabajadores sin distinción de categoría, no pudiendo concederse si no es por razones justificadas de extrema necesidad y a criterio de los Delegados de Personal. No podrá concederse al personal sancionado durante los tres últimos meses.

I) Se establece una Caja de Anticipo en la cuantía de quinientas

mil pesetas (500.000). El límite del crédito solicitado no podrá exceder nunca de 100.000 pesetas. Este crédito será reintegrado a la Caja de Anticipo en un plazo máximo de 18 mensualidades, mediante descuentos mensuales en nómina. La concesión de estos créditos se efectuará por medio de la Dirección de la Empresa.

J) Por nacimientos de hijos 5.000 pesetas.

ARTICULO 24.—VENTA DE VEHICULOS A EMPLEADOS

La venta de vehículos nuevos a empleados se efectuará a precio de costo, más portes y revisiones.

La venta de vehículos usados a empleados se efectuará a precio de costo.

En cuanto a vehículos que procedan de demostraciones, hayan pertenecido a la Empresa y sean puestos a la venta, la nota quedará expuesta en el tablón de anuncios durante 15 días, al objeto de que si algún empleado deseara su adquisición, tenga preferencia sobre dicho vehículo. En este sentido se establecerá un orden atendiendo a la antigüedad del empleado. Se entenderá que aquel empleado que obtuviera este derecho pasará automáticamente a ocupar el último lugar en dicho orden. Los mencionados vehículos también serán a precio de costo.

ARTICULO 25.—FIESTAS

Se concede en su totalidad, abonables y no recuperables, los días

de Nochebuena y Nochevieja. Igualmente, se concederán las fiestas que determine el Convenio Provincial de Comercio. En cuanto a las ferias de Cáceres y sus fiestas, se concederán las tardes que establezca la Cámara de Comercio de Cáceres y su horario será de 9 a 13 horas. Se respetarán siempre las 1.800 horas anuales reflejadas en el art. 13 del presente Convenio.

ARTICULO 26.—JUBILACION

Se acuerda la jubilación obligatoria con los siguientes requisitos y compensaciones:

A) Que el trabajador tenga 65 años.

B) Si al cumplir los 65 años no le correspondiera como pensión, en el Régimen General de la Seguridad Social o cualquier otro de los regímenes Especiales, el cien por cien de la base reguladora, podrá continuar trabajando el tiempo necesario para alcanzar dicho porcentaje.

C) En estos casos la Empresa cumplirá con la Legislación sobre medidas de fomento del empleo, incluidas en el Real Decreto del 31 de octubre, B.O.E. del 9 de noviembre de 1984, sobre contratos de jubilación anticipada y contratos de relevo.

D) Cualquiera que sea el tipo de jubilación, la Empresa está obligada a sustituir en la plantilla al jubilado.

Cáceres, 1 de agosto de mil novecientos noventa y seis.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 1996

CATEGORIA	SUELDO CONV. POR 15 PAGAS	EXTRA SETBRE	PLUS TTES. POR 11 PAGAS	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO
DIRECTOR	121,055	75,000		1,890,820	6,053
JEFE ADMON	109,631	75,000		1,719,470	5,482
JEFE TALLER	101,369	75,000		1,595,534	5,068
JEFE SEC.MERC.	92,422	75,000		1,461,336	4,621
VIAJANTE	74,834	75,000		1,197,504	3,742
DEPENDTE A	89,146	75,000	8,280	1,503,264	4,457
DEPENDTE B	76,920	75,000	8,280	1,319,882	3,846
AYDANTE.DPENDTE	69,716	75,000	8,280	1,211,813	3,486
OF.ADMON A	98,384	75,000	8,280	1,641,840	4,919
OF.ADMON B	95,403	75,000	8,280	1,597,128	4,770
OF.ADMON C	89,422	75,000	8,280	1,507,409	4,471
AUX.ADMON A	84,904	75,000	8,280	1,439,642	4,245
AUX.ADMON B	77,511	75,000	8,280	1,328,747	3,876
AUX.ADMON C	73,339	75,000	8,280	1,266,166	3,667
PROF.OF.1ª A	92,420	75,000	8,280	1,552,385	4,621
PROF.OF.1ª B	89,251	75,000	8,280	1,504,847	4,463
PROF.OF.1ª C	84,674	75,000	8,280	1,436,190	4,234
PROF.OF.2ª A	81,705	75,000	8,280	1,391,655	4,085
PROF.OF.2ª B	78,112	75,000	8,280	1,337,767	3,906
PROF.OF.3ª	69,001	75,000	8,280	1,201,101	3,450
MOZO	69,717	75,000	8,280	1,211,828	3,486
VIGILANTE	69,717	75,000	8,280	1,211,828	3,486

NOTA: No percibirán plus de transportes los trabajadores que tengan a su servicio coche de empresa, ni los que tengan su centro de trabajo en nuestra Exposición de Gil Cordero, 17, de Cáceres.

ANEXO II

VALOR HORA AÑO

CATEGORIA	IMPORTE AÑO	HORAS AÑO	VALOR HORA
DIRECTOR	1,890,820	1,800	1,050
JEFE ADMON	1,719,470	1,800	955
JEFE TALLER	1,595,534	1,800	886
JEFE SEC.MERC.	1,461,336	1,800	812
VIAJANTE	1,197,504	1,800	665
DEPENDTE A	1,503,264	1,800	835
DEPENDTE B	1,319,882	1,800	733
AYDANTE.DPENDTE	1,211,813	1,800	673
OF.ADMON A	1,641,840	1,800	912
OF.ADMON B	1,597,128	1,800	887
OF.ADMON C	1,507,409	1,800	837
AUX.ADMON A	1,439,642	1,800	800
AUX.ADMON B	1,328,747	1,800	738
AUX.ADMON C	1,266,166	1,800	703
PROF.OF.1ª A	1,552,385	1,800	862
PROF.OF.1ª B	1,504,847	1,800	836
PROF.OF.1ª C	1,436,190	1,800	798
PROF.OF.2ª A	1,391,655	1,800	773
PROF.OF.2ª B	1,337,767	1,800	743
PROF.OF.3ª	1,201,101	1,800	667
MOZO	1,211,828	1,800	673
VIGILANTE	1,211,828	1,800	673