

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 5 de mayo de 1997 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.

CONVENIO COLECTIVO- Expte n.º 6/97 VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa HISPANOMOCION, S.A de Cáceres, suscrito el 17 de abril de 1997 ante los representantes de la empresa y, de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (B O E. de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero (D.O.E de 27-2-96), sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 6/97 y Código de Convenio 1000102, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Mérida, a 5 de mayo de 1997.

El Director General de Trabajo de la Consejería de
Presidencia y Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA, «HISPANOMOCION. S. A.»
PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1.º DE ENERO DE
1997 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

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 1997, retrotrayéndose a efectos salariales al 1 de enero de 1997.

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. Jesús Palomino Parra, 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 individual, 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 éste. 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, se estará a lo que establezca 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 I).

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 art. 25.2 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 siete mil doscientas cincuenta pesetas, (77.250), 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 quinientas veintiocho (8.528) mensuales, y total de noventa y tres mil ochocientos ocho pesetas (93.808) 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 el 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 Mutualidad 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, mas 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 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.

En Cáceres, a 17 de abril de mil novecientos noventa y siete.

Parte Empresarial

Comptroller,

MANUEL LEAL RODRIGUEZ

Director-Gerente,

JAVIER LAGO VARELA

Parte Social

JESUS PALOMINO PARRA

ANEXO I

TABLA SALARIAL A AÑO 1997

CATEGORIA	SUELDO CONV. POR 15 PAGAS	EXTRA SETBRE	PLUS TTES. POR 11 PAGAS	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO
DIRECTOR	124.687	77.250		1.947.550	6.234
JEFE ADMON	112.920	77.250		1.771.049	5.646
JEFE TALLER	104.410	77.250		1.643.401	5.221
JEFE SEC.MERC.	95.195	77.250		1.505.170	4.760
VIAJANTE	77.079	77.250		1.233.435	3.854
DEPENDTE A	91.817	77.250	8.528	1.548.322	4.591
DEPENDTE B	79.228	77.250	8.528	1.359.476	3.961
AYDANTE.DPENDTE	71.807	77.250	8.528	1.248.175	3.590
OF.ADMON A	101.336	77.250	8.528	1.691.095	5.067
OF.ADMON B	98.265	77.250	8.528	1.645.039	4.913
OF.ADMON C	92.105	77.250	8.528	1.552.632	4.605
AUX.ADMON A	87.451	77.250	8.528	1.482.829	4.373
AUX.ADMON B	79.836	77.250	8.528	1.368.607	3.992
AUX.ADMON C	75.539	77.250	8.528	1.304.150	3.777
PROF.OF.1ª A	95.193	77.250	8.528	1.598.951	4.760
PROF.OF.1ª B	91.929	77.250	8.528	1.549.990	4.596
PROF.OF.1ª C	87.214	77.250	8.528	1.479.276	4.361
PROF.OF.2ª A	84.156	77.250	8.528	1.433.405	4.208
PROF.OF.2ª B	80.455	77.250	8.528	1.377.893	4.023
PROF.OF.3ª	71.071	77.250	8.528	1.237.128	3.554
MOZO	71.809	77.250	8.528	1.248.190	3.590
VIGILANTE	71.809	77.250	8.528	1.248.190	3.590

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	1.947.550	1.800	1.082
JEFE ADMON	1.771.049	1.800	984
JEFE TALLER	1.643.401	1.800	913
JEFE SEC.MERC.	1.505.170	1.800	836
VIAJANTE	1.233.435	1.800	685
DEPENDTE A	1.548.322	1.800	860
DEPENDTE B	1.359.476	1.800	755
AYDANTE.DPENDTE	1.248.175	1.800	693
OF.ADMON A	1.691.095	1.800	939
OF.ADMON B	1.645.039	1.800	914
OF.ADMON C	1.552.632	1.800	863
AUX.ADMON A	1.482.829	1.800	824
AUX.ADMON B	1.368.607	1.800	760
AUX.ADMON C	1.304.150	1.800	725
PROF.OF.1ª A	1.598.951	1.800	888
PROF.OF.1ª B	1.549.990	1.800	861
PROF.OF.1ª C	1.479.276	1.800	822
PROF.OF.2ª A	1.433.405	1.800	796
PROF.OF.2ª B	1.377.893	1.800	765
PROF.OF.3ª	1.237.128	1.800	687
MOZO	1.248.176	1.800	693
VIGILANTE	1.248.190	1.800	693

RESOLUCION de 7 de mayo de 1997, 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 SERYGES, S.L.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa SERY-

GES, S.L., de ámbito de Comunidad Autónoma, suscrito el día 24-4-1997 por la representación legal de la Empresa, de una parte, y por U.G.T en representación de los trabajadores, de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (BOE de 29-3-1995); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y de-