

Art. 6.º Antigüedad.—La cuantía de los trienios se estipula en el 5 por 100 del salario base, devengándose éstos sin limitación.

Se respetarán los porcentajes que se vinieran percibiendo en alguna Empresa siempre que ello devenga en condiciones más beneficiosas.

El trabajador al ascender de categoría profesional conservará los quinquenios y/o trienios que haya devengado con anterioridad.

Art. 7.º Gratificaciones extraordinarias.—Quedan convenidas para todas las Empresas tres gratificaciones extraordinarias que se satisfarán, respectivamente, en la segunda semana de los meses de marzo, julio y diciembre.

Art. 8.º Enfermedad.—Se establece que en caso de enfermedad, debidamente acreditada por el Seguro Obligatorio de Enfermedad, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho, y por un año, a que por las Empresas se les complete la diferencia existente entre las indemnizaciones que deba percibir por el Seguro de Enfermedad o Mutualismo Laboral y el importe de los salarios establecidos.

Art. 9.º Plus de nocturnidad.—Por cada hora que se trabaje a partir de las doce de la noche, el trabajador percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, 75 pesetas por hora o fracción de hora, aparte de abonarsele con los incrementos legales de las horas extraordinarias.

Art. 10. Premio de fidelidad.—Los trabajadores que se jubilen con veinte años de antigüedad al servicio de la misma Empresa, percibirán el equivalente a cinco mensualidades de su salario real, en concepto de premio a la fidelidad.

Art. 11. Revisión.—Se establece una revisión salarial de 1,5 puntos porcentuales, cuyos efectos se aplicarán desde 1 de enero de 1982.

Si como consecuencia de la aplicación de las normas y criterios fijados en el Acuerdo Nacional de Empleo procediese, en su momento, una revisión salarial superior al 1,5 por 100 que por dicho concepto en el presente Convenio se establece, la cantidad correspondiente en cada caso al exceso sobre dicho porcentaje sería abonada a los trabajadores por las respectivas Empresas, con efectos desde la indicada fecha de 1 de enero de 1982.

Art. 12. Gastos de comida.—Los gastos de comida se fijan en 520 pesetas.

CAPITULO III

Jornada de trabajo. Vacaciones

Art. 13. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo, en cómputo semanal, será de treinta y nueve horas, a razón de seis y media horas diarias de lunes a sábado; se estará, en todo caso, en las condiciones actuales, a las situaciones que sobre flexibilidad de jornada en sábado puedan existir en el seno de cada Empresa.

Art. 14. Vacaciones.—Las vacaciones anuales de treinta días naturales para todos los trabajadores se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que mediara justa causa para su disfrute en mes distinto.

CAPITULO CUARTO

Otras disposiciones

Art. 15. Comisión Paritaria.—Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, que conocerá y resolverá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación e interpretación del mismo.

La Comisión se compone de seis miembros, tres representantes de los trabajadores e igual número de representantes de las Empresas.

Dichos miembros son los que a continuación se citan:

José Antonio Palma, Julián Suárez y María Isabel Alonso.
José Luis Arbona, Rogelio López y José Luis Martín Berzal.

La Comisión Paritaria elaborará sus normas internas de funcionamiento y podrá estar asistida por Asesores con voz y sin voto.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria la sede social de AEDYS, en Madrid, calle Núñez de Balboa, número 90.

Art. 16. Tablas mínimas de contratación.—Los salarios base que se transcriben a continuación por categorías, tendrán el carácter de tabla mínima salarial a efectos de contratación:

Categorías profesionales	Ptas/mes
Jefe de Sonido	78.177
Montador	78.177
Operador Sonido y Cabina	54.785
Ayudante de Montaje	54.785
Jefe Electricista	59.305

Categorías profesionales	Ptas/mes
Ayudante de Sonido y Cabina	36.612
Auxiliar de Montaje	34.941
Jefe administrativo	63.363
Jefe de Sección	57.118
Jefe de Negociado	53.253
Oficial de primera	48.004
Oficial de segunda	42.826
Auxiliar administrativo	36.612
Aspirante menor de dieciocho años	23.761
Telefonista	36.628
Conserje	36.628
Guarda	36.628
Portero y Ordenanza	36.628
Mujer de la limpieza, por hora	240

Dichos salarios mensuales por categorías incluyen la revisión salarial establecida en el artículo 11 de este Convenio.

Art. 16. bis.

Categorías profesionales	Salario anual	Salario/hora
Jefe de Sonido	1.172.655	670,66
Montador	1.172.655	670,66
Operador Sonido y Cabina	821.475	469,82
Ayudante de Montaje	821.475	469,82
Jefe Electricista	889.575	508,76
Ayudante de Sonido y Cabina	549.180	314,09
Auxiliar de Montaje	524.115	299,75
Jefe administrativo	950.445	543,58
Jefe de Sección	858.770	490,00
Jefe de Negociado	798.795	456,85
Oficial de primera	720.060	411,82
Oficial de segunda	642.390	367,39
Auxiliar administrativo	549.180	314,09
Aspirante menor de dieciocho años	356.415	203,84
Telefonista	549.420	314,22
Conserje	549.420	314,22
Guarda	549.420	314,22
Portero y Ordenanza	549.420	314,22

Nota: Horas anuales de trabajo: 1.748,5.

Art. 17. Normas complementarias.—En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo para la Industria Cinematográfica, de 31 de diciembre de 1948, y en anteriores Convenios, provinciales e interprovinciales, y Normas de Obligado Cumplimiento Reguladoras de la Actividad de Doblaje y Sonorización.

Artículo final. Por ambas partes contratantes se acuerda que las actas levantadas de las sesiones de deliberación del Convenio se incorporen al texto final del mismo.

10481

RESOLUCION de 15 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de Helados.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de Helados, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de marzo de 1982, suscrito por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Unión Sindical Obrera y Comisiones Obreras y por la Asociación Española de Fabricantes de Helados, los días 18 de febrero y 1 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Disponer su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de Helados.

CONVENIO ESTATAL DE HELADOS 1982-1983

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas de helados, delegaciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos, existentes o que puedan crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las Empresas afectadas por el mismo, con excepción de los que ocupen alguno de los cargos de Consejero, Director, Subdirector, Gerente y Secretario general.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor, y será de obligada aplicación, el día de su firma.

a) No obstante, se estipula que las condiciones pactadas en este Convenio tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 1982, salvo las excepciones que se señalan en el propio texto.

b) El Convenio tendrá una duración de dos años a partir del 1 de enero de 1982, finalizando el 31 de diciembre de 1983. El Convenio se prorrogará tácitamente, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres meses últimos de su vigencia.

Como máximo, antes de finalizar la segunda decena de enero del año en que corresponda la negociación del nuevo Convenio, tanto las Centrales como la representación empresarial celebrarán una reunión para intercambiar los proyectos de nuevo Convenio y establecer el calendario de negociaciones. Estas últimas conversaciones se iniciarán no más tarde de la primera quincena del mes de febrero.

Art. 5.º *Revisión*.—En el mes de diciembre del año 1982 se negociarán entre ambas partes las tablas de salarios y aumentos para el año siguiente.

Los importes correspondientes a los distintos conceptos de retribución comprendidos en el capítulo II, así como los de dietas y lavado de ropa del capítulo VI se incrementarán en el mismo porcentaje que se acuerde para la tabla salarial.

Asimismo, si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio se suscribieran pactos de carácter interconfederal que afectaran a las partes firmantes por absorber materias incluidas en el Convenio, en la negociación para 1983 se incluirían dichas materias.

Quedan excluidas de revisión las demás condiciones pactadas en este Convenio.

Con independencia de lo señalado en los párrafos precedentes de este artículo, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981, superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 6.º *Declaración antidiscriminatoria*.—El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etcétera, en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general, con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Art. 7.º *Comisión Paritaria*.—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión de Control y Aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará constituida por cinco miembros de las Centrales Sindicales, presentes en este Convenio, designándose entre los mismos miembros de la Comisión Negociadora proporcional a los Delegados de cada Central Sindical firmantes de este Convenio, igual número de representantes de Empresarios, y un Asesor por cada Central Sindical presente en este Convenio, los cuales tendrán voz pero no voto.

Además de las competencias específicas que se le asignan en distintos artículos y cláusulas de este Convenio, la Comisión Paritaria tendrá como funciones:

1. Interpretación del Convenio.
2. Redacción de su propio Reglamento.
3. Revisión de la actual Ordenanza Laboral para su incorporación al Convenio, a cuyo efecto se iniciarán las oportunas reuniones en el mes de octubre de 1982.

Art. 8.º *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Art. 9.º *Absorción y compensación*.—Las condiciones establecidas en este Convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual y global, por todos los conceptos, con las que rijan en cada una de las Empresas afectadas y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto.

Art. 10. *Organización del trabajo*.—Debido a las especiales circunstancias de la industria de helados, que es de temporada, las Empresas podrán organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta o la distribución.

Los trabajadores, fuera de campaña, cuando no exista trabajo de su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición, ni suponga discriminación del trabajador.

Si se estimase la existencia de alguna de estas circunstancias, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, juntamente con la Dirección de la Empresa, decidirán sobre el particular.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como, en todo caso, la posible diferencia de superior categoría.

Art. 11. *Productividad*.—Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

1. Definir como objetivos:

- Elevar la competitividad y rentabilidad.
- Optimizar la capacidad productiva.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivos material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En función de estos objetivos y factores, son de aplicación los criterios siguientes:

1. La negociación de los asuntos relacionados con la productividad se hará mediante acuerdos a nivel de Empresa.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias de la Empresa que permitan hacer el seguimiento de la misma a dos niveles, el de la Empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las Empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitida por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
- d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

Con independencia de lo expuesto, y teniendo en cuenta la reducción de jornada acordada en su día, ambas partes mani-

fiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados hasta la fecha de dicha reducción de jornada.

CAPITULO II

Retribución

Art. 12. *Salario*.—Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos.

No obstante, para el año 1982 se garantiza a cualquier trabajador y sea cual sea su retribución, el incremento que corresponda, de acuerdo con los anexos.

Por consiguiente, para determinar el salario a percibir durante 1982 se partirá del que correspondiese en 31 de diciembre de 1981, que será incrementado con la cifra de aumento garantizado. Si esta suma resulta superior a la de tablas, será la que se aplique para 1982.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías la cantidad mensual de 28.775 pesetas. Cualquier conflicto en la interpretación de la aplicación de este salario base deberá ser sometido a la Comisión Paritaria.

Art. 13. *Complemento de antigüedad*.—El complemento de antigüedad consistirá en bienes, con un máximo de diez.

Los bienes que se devenguen durante la vigencia de este Convenio tendrán una cuantía de 11.805 pesetas anuales. En cuanto a los bienes devengados con anterioridad, se calcularán igualmente en base a la mencionada cifra.

Cuando el valor promedio de los bienes que se vinieran percibiendo hasta 31 de diciembre de 1981 fuese igual o superior a los indicadas 11.805 pesetas, en todo caso cuando la cifra anual por antigüedad iguale o supere las 118.050 pesetas correspondientes al máximo de diez bienes, la cantidad real reconocida se incrementará en un 8 por 100.

Al personal fijo de campaña se le aplicará el sistema de bienio sindicado, computándose cada doce meses trabajados como un bienio.

Los bienes se abonarán por su cuantía total anual con independencia de su mes de vencimiento.

Art. 14. *Complemento de trabajo nocturno*.—Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas.

Los valores vigentes para este complemento en 31 de diciembre de 1981 se incrementarán en un 11 por 100 y el resultado obtenido será la cuantía vigente para 1982.

Quedan exceptuados del cobro de este complemento los Serenos y Vigilantes.

En cuanto a otros trabajadores contratados para el turno de noche que no sean Serenos y Vigilantes y que hasta ahora no vinieren percibiendo el complemento de nocturnidad, cobrarán el mismo a razón de 20,50 pesetas por hora trabajada dentro de dicho periodo o 144 pesetas por jornada completa. A efectos de este complemento se considerará jornada completa la que exceda de cuatro horas.

Art. 15. *Complementos de puesto de trabajo*.—Los puestos de trabajo, tóxicos, penosos o peligrosos se fijarán en cada centro de trabajo de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para 1982, la cuantía de estos complementos será la vigente en 31 de diciembre de 1982, incrementada en el 11 por 100 de su propio valor.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos y en transporte las originadas por averías o circunstancias climatológicas adversas: realización.
3. Horas extraordinarias estructurales: se entenderán por tales a los efectos establecidos en el Real Decreto 1858 de 20 de agosto de 1981, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento que sea preciso para asegurar la producción.

Las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor que se detallan en el punto 2, son de libre aceptación por el trabajador y su realización tendrá carácter excepcional, en el sentido de que sólo se efectuarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, deberán flexibilizar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, anticipando la entrada o la salida, a requerimiento de la Empresa.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y la distribución por Secciones. En función de esta información y de los criterios antes señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El módulo de la hora extraordinaria se obtendrá mediante la siguiente fórmula.

$$\frac{SM \times 12}{1.800} = \text{módulo para la hora extraordinaria}$$

En dicha fórmula, el término SM representa el salario mensual contenido en la primera columna de los anexos I y II. El módulo así obtenido se multiplicará por el coeficiente 1,75, siendo su resultado el valor de la hora extraordinaria para cada categoría.

El personal que trabaje en el movimiento interior de las cámaras no podrá realizar horas extraordinarias en dicho trabajo.

No obstante, cuando por causa de fuerza mayor tengan que realizarse tales horas extraordinarias, para el abono de las que excedan de las seis diarias normales en el interior de cámaras, se utilizará como divisor en la fórmula anterior la cifra de 1.350. Esta cifra sólo tendrá efectos para el cálculo de las horas extraordinarias, ya que en cuanto a jornada se estará a las disposiciones de aplicación para estos trabajos, que permiten realizar la jornada de ocho horas diarias.

Por otra parte, si las horas extraordinarias de este personal se realizan fuera de cámaras, se aplicará el divisor de 1.800.

Art. 17. *Pagas extraordinarias*.—El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario más antigüedad.

Estas pagas serán abonadas en los meses de julio y diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, así como los de campaña, eventuales y otros no fijos, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

No obstante, la paga extra de julio se abonará a los trabajadores de campaña como mínimo en su 50 por 100 cuando sobrepasen tres meses trabajados dentro del año natural.

Ante la imposibilidad de adelantar, con carácter general, al mes de junio la paga de julio, se recomienda efectuar dicho adelanto a aquellas Empresas que no tengan dificultades de tipo técnico o financiero para realizarlo.

Art. 18. *Paga de vacaciones*.—Los trabajadores fijos de plantilla percibirán una mensualidad del salario de tablas más antigüedad, con el prorrateo señalado para las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Esta paga se abonará en el mes de septiembre.

Art. 19. *Complemento de campaña*.—Los trabajadores de campaña o eventuales percibirán por este concepto, al término de su contrato, la cantidad que corresponda a su categoría de acuerdo con el anexo, o la superior que viniere percibiendo.

Art. 20. *Quebrantos*.—Desde el 1 de abril al 31 de agosto, los autovendedores percibirán una compensación mensual de 2.238 pesetas, por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en producto a causa de las circunstancias de su trabajo en dicha época.

No procederá este abono cuando exista algún sistema compensatorio por estos mismos conceptos.

Art. 21. *Empresas en pérdidas*.—Los incrementos salariales establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas e los ejercicios contables de 1980 y 1981.

Asimismo, se tendrán en cuenta las provisiones para 1982.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensiones de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa. Dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, o sirviendo, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

A fin de acelerar la negociación para aquellas Empresas que se acojan a la presente cláusula, se seguirán las siguientes etapas y condiciones:

1.º La Empresa deberá notificar al Comité de la misma, o Delegados de Personal y a la Comisión Paritaria, en su caso, dentro del plazo de los treinta días desde la publicación de este Convenio, su propósito de descolgarse del mismo.

Este plazo no podrá rebasar en ningún caso los dos meses desde la fecha de la firma.

2.º A partir de este momento se contará con un plazo de dos meses para ultimar la negociación.

3.º En caso de no alcanzarse un acuerdo en ese plazo, mediará la Comisión Paritaria de Control y Aplicación del presente Convenio en pro de una solución.

4.º Se fija una banda de negociación entre el 5,5 por 100 y el 8 por 100 de incremento sobre la Tabla Salarial a 31 de diciembre de 1981.

5.º Se establece el compromiso de las Empresas que se acojan a esta cláusula de situarse al 1 de enero de 1983, como mínimo en una remuneración no inferior al 9 por 100 sobre la tabla salarial fijada por Convenio a 31 de diciembre de 1981, salvo pacto en contrario.

CAPITULO III

Clasificación

Art. 22. Clasificación profesional.

1. El autovendedor es un trabajador, cuyo trabajo consiste en recorrer la zona o demarcación asignada, conduciendo un vehículo provisto de género, visitando a los clientes y ofreciéndoles las mercancías, sirviendo las que soliciten, extendiéndoles el albarán o comprobante de la venta y efectuando el cobro de los productos entregados, liquidando la recaudación al regresar a la Empresa, así como la conservación y vigilancia del vehículo a su cargo en debidas condiciones de mantenimiento y limpieza.

En período de vacaciones los autovendedores percibirán aparte del salario de Convenio y antigüedad, el promedio de comisiones e incentivos que hayan hecho efectivos en los doce meses anteriores.

2. Los conductores de larga distancia y repartidores, tienen la categoría profesional de oficiales de primera de oficios auxiliares.

3. Los trabajadores de cámaras están incluidos en el grupo de trabajadores de oficios propios.

Art. 23. *Ascensos*.—Los trabajadores fijos de plantilla al servicio de las Empresas incluidas en el presente Convenio, tendrán derecho preferente en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de los trabajadores pertenecientes a los grupos de administrativos y obreros, se ajustarán a las siguientes normas:

a) Personal administrativo:

— Jefes de segunda y Oficiales de primera.—Prueba entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inmediatas inferiores, respectivamente.

En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

— Oficiales de segunda.—Prueba entre los Auxiliares administrativos en las condiciones anteriores.

— Auxiliares administrativos.—Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

b) Personal obrero:

— Oficiales de primera.—Prueba entre los Oficiales de segunda. En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

— Oficiales de segunda.—Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la Empresa deberá recurrir al personal de campaña y sólo en el caso de que tampoco éste las superase podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la Empresa en los tabloneros de anuncios con antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia. Junto con el anuncio de la convocatoria se adjuntará la relación de las pruebas a efectuar.

El Comité de Empresa designará dos representantes, que colaborarán en la realización de las pruebas para ascensos y serán informados de los criterios de valoración y de los resultados.

CAPITULO IV

Jornada, descansos, ausencias y excedencias

Art. 24. *Jornada de trabajo*.—La jornada media de trabajo será de cuarenta horas semanales, flexibilizándola de forma que los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto dicha jornada sea de cuarenta y cuatro horas semanales, trabajando los sábados. El resto del año, la jornada laboral será de treinta y siete horas semanales, de lunes a viernes. En la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales, el horario máximo del sábado será de cuatro horas, finalizando como máximo a las catorce horas.

Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdos de las partes sobre otros horarios, siempre que la jornada semanal sea

de cuarenta y cuatro horas y el sábado, como máximo, finalice a las catorce horas.

Se respetará jornada más beneficiosa de trabajadores de campaña.

La jornada antes mencionada no afectará a los Porteros, Guardias y Vigilantes, para los que se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Art. 25. *Vacaciones*.—El personal fijo de plantilla disfrutará treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones, fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive.

El cómputo del período de vacaciones comenzará necesariamente el primer día laboral de la semana en que se inicien.

Con independencia de lo indicado, este personal tendrá cinco días más de vacaciones, que se disfrutarán en fecha a convenir entre Empresa y trabajador, preferentemente entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, iniciándose su cómputo en las mismas condiciones que para el período de treinta días.

Al personal de campaña se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea éste, calculada sobre la base de treinta días naturales, garantizándose un mínimo de diez días.

El calendario de vacaciones se confeccionará por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección dentro del primer semestre del año, siendo expuesto a continuación en los tabloneros de anuncios.

Los turnos de vacaciones serán rotativos anualmente dentro de cada Sección.

Art. 26. *Licencias*.—Solicitándolo con la posible antelación y justificándolo debidamente los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo, al padre, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro.

c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres e hijos, tres días naturales ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, en las circunstancias indicadas.

e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijo político y por enfermedad grave de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, dos días naturales, ampliables hasta otros tres más, en las circunstancias indicadas.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Art. 27. *Permiso para exámenes*.—Los trabajadores que deban presentarse a examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carné de conducir, hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

Art. 28. *Permisos para consultas médicas*.—Las salidas del trabajo para acudir a consultas del Médico de cabecera de la Seguridad Social, que originen ulterior visita a Especialista, serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que se justifique tanto el envío al Especialista como la asistencia a ambas consultas.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aun cuando habiendo obtenido el volante para el Especialista de la Seguridad Social se recurra a otro distinto de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a esta segunda consulta.

Art. 29. *Comprobación de enfermedad o accidente*.—Las Empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidente y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el Médico de Empresa o de cualquier otro facultativo. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la Empresa cesarán en el beneficio de este complemento, comprometiéndose la Empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en el presente Convenio para dicha situación, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, a aquellos trabajadores que falten injustificadamente al trabajo se les descontará, con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal y las pagas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

Art. 30. *Excedencias voluntarias*.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa, al menos, de dos años tendrá de-

recho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencias los trabajadores fijos para:

- a) Asistir a centros de enseñanza profesional o técnica que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo.
- b) Efectuar estudios fuera de su lugar de residencia.

En ambos casos se deberá:

1. Acreditar la matriculación.
2. Solicitar la excedencia como mínimo por un curso escolar completo.
3. Obtener calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, quedando en otro caso sin efecto la posible continuación de la excedencia.

La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribución que corresponda al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponde.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acogerse a otra nueva. No regirá esta última limitación para quienes hayan disfrutado de excedencia por razón de estudio y soliciten otra nueva con el mismo fin y siempre que cumplan los restantes requisitos exigidos en este artículo.

Art. 31. Excedencias por cargo sindical.—Se otorgará por las Empresas a los trabajadores fijos, a petición de éstos, cuando ejerzan funciones sindicales de relevancia provincial a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores, el afectado por la excedencia sindical, al terminar ésta y siempre que solicite su reingreso dentro de los treinta días después de haber terminado el plazo para el que solicitó la excedencia, tendrá derecho a reincorporarse con la categoría que ostentaba anteriormente.

Art. 32. Reserva de plaza.—Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo. No obstante, para los trabajadores de campaña, eventuales o interinos, dicha reserva sólo alcanzará hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

Transcurrido el período legal de incapacidad laboral transitoria, los trabajadores enfermos o accidentados que pasen a invalidez provisional serán considerados en situación de excedencia voluntaria, entendiéndose que si el trabajador fuera dado de alta para el trabajo antes de agotar el período total de seis años, la Empresa estará obligada a incorporarle en la primera vacante que se produzca en su categoría y puesto, asignándole la retribución que al producirse la reincorporación correspondiera a los mismos.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica.

La incorporación del trabajador tendrá el mismo carácter de temporal o fijo que tuviera al producirse su baja. No obstante, el trabajador fijo tendrá preferencia para ocupar un puesto en calidad de temporero si no lo hubiese de fijo, hasta tanto se produzca vacante de este tipo. Y en ambos casos el trabajador podrá optar por ocupar vacante de inferior categoría con asignación provisional de ésta y de la retribución que correspondiera a la misma.

Las Empresas considerarán con los representantes de los trabajadores la posibilidad de proporcionar un puesto de trabajo al trabajador calificado de incapacidad total para el trabajo habitual.

Art. 33. Definición del absentismo.—Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, consideran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición.

Por ello, acuerdan, que al cuantificar las causas de absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de las actividades en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este Convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la incapacidad laboral transitoria de acuerdo con lo anterior y la falta no justificada.

CAPITULO V

Beneficios sociales

Art. 34. Trabajadores accidentados.—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán, como complemento a cargo de la Empresa, la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al Seguro de Accidentes de Trabajo, referidos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

En cuanto a conceptos variables tales como horas extras, incentivos de vendedores o conductores, comisiones, pluses, se tomará la media de lo cotizado por estos conceptos en los doce meses anteriores al del accidente, o desde el inicio de la campaña o contrato cuando se trate de personal temporal, eventual o de nuevo ingreso. Quedan excluidas en todo caso las pagas extraordinarias, las cuales se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de baja hasta que se produzca el alta, se agote el plazo de incapacidad laboral transitoria o hasta la fecha de terminación de su contrato, si llegase sin haberse producido el alta.

Art. 35. Trabajadores enfermos.—Los trabajadores fijos de plantilla, cuando pasen a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente no laboral percibirán de la Empresa, como complemento a cargo de la misma, desde el día inicial de la baja al vigésimo inclusive, la diferencia entre lo que reciban de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial, cuando en la fecha en que inicie la baja el interesado lleve un mínimo de tres meses sin haber faltado al trabajo. A estos efectos se entenderán como faltas al trabajo las ausencias por causa de enfermedad común, accidente no laboral y las faltas no justificadas.

Cuando no se cumpla el requisito de los tres meses sin faltas, el complemento durante el mencionado período de los veinte primeros días de baja alcanzará hasta el 85 por 100 de la retribución salarial.

A partir del vigésimo primer día de baja el complemento a percibir serán en todos los casos hasta el 100 por 100.

Por retribución salarial se entienden los conceptos que sirven de base para la cotización a la Seguridad Social referidos al mes natural anterior al de la baja, quedando exceptuadas las horas extraordinarias, incentivos de ventas o comisiones, kilometraje y complementos no fijos (nocturnidad, penosidad).

Dicho complemento se abonará como máximo durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria y para su percepción será indispensable la puntual presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social.

Los trabajadores de campaña, y otros no fijos, comenzarán a percibir complemento de la Empresa transcurridos veinticinco días desde la baja, alcanzando el mismo hasta el 100 por 100 de su retribución salarial y cesando en su percepción al ser alta o, como tope máximo, a la terminación de su contrato.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, los trabajadores fijos de campaña podrán percibir el mencionado complemento de Empresa a partir del primer día de baja con el mismo límite máximo de tiempo, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) Que haya trabajado en la Empresa la campaña anterior.
- b) Que durante dicha campaña anterior no haya tenido falta alguna al trabajo por enfermedad común, accidente no laboral o ausencia no justificada.
- c) Cumpléndose los dos requisitos anteriores, dentro de una misma campaña podrá percibir también el complemento desde el primer día ante una segunda baja, siempre que hayan transcurrido tres meses sin faltar al trabajo por las causas indicadas.

Cuando los trabajadores, tanto fijos como no fijos, se encuentren hospitalizados, percibirán el complemento sin plazo previo y será igual a la diferencia entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario real bruto en jornada normal. Su finalización se producirá al cesar dicha hospitalización, pasando entonces a la situación que corresponda, y, en todo caso, al concluir los plazos señalados anteriormente.

Los complementos mencionados se mantendrán en las cuantías citadas en tanto no varien las indemnizaciones vigentes de la Seguridad Social por los mismos conceptos.

Art. 36. *Servicio Militar*.—Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el Servicio Militar tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta la terminación de dicho servicio y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

El trabajador fijo de plantilla que al ser llamado a filas ostente una antigüedad superior a dos años continuará percibiendo durante su permanencia en el Ejército las gratificaciones de julio y diciembre, siempre que no trabaje en cualquier otra Empresa o actividad.

Los trabajadores fijos de plantilla que se incorporen al Servicio Militar como forzoso y que tengan a su cargo algún familiar, acreditado con el documento de beneficiarios de la Seguridad Social, percibirán durante el período que dure el mismo la cantidad de 4.000 pesetas mensuales, salvo los meses de julio y diciembre que perciben las pagas extraordinarias respectivas.

Art. 37. *Jubilación, invalidez y fallecimiento*.—Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores que se jubilen entre los sesenta años y los tres meses naturales posteriores a la fecha en que cumplan los sesenta y cinco, una gratificación consistente en una mensualidad de retribución fija, por cada diez años o fracción de antigüedad en la Empresa, referida a la fecha de la jubilación.

Cuando la baja o produzca por invalidez o fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la Empresa abonará una mensualidad de su retribución fija.

En caso de fallecimiento, esta ayuda la percibirá el cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden.

Las Empresas que tengan establecidas mejoras voluntarias de la Seguridad Social en forma de complemento de pensión, estarán eximidas de las respectivas ayudas.

Art. 38. *Premio de vinculación a la Empresa*.—Cuando un trabajador fijo de plantilla alcance una antigüedad de quince años en la Empresa, se le entregará un premio de vinculación de 17.500 pesetas. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la Empresa se le entregará un nuevo premio de vinculación de 33.000 pesetas.

Art. 39. *Ayuda por matrimonio*.—Al trabajador fijo de plantilla de uno u otro sexo, que contraiga matrimonio por primera vez, se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 7.000 pesetas.

Art. 40. *Ayuda por natalidad*.—A los trabajadores de uno u otro sexo con dos años, al menos, de servicio en la Empresa, se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos, una gratificación de 4.500 pesetas.

Art. 41. *Ayuda a minusválidos*.—El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciban de ésta prestación por dicha causa, recibirán de la Empresa la cantidad de 2.000 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

Art. 42. *Acción Social*.—Para fines sociales y culturales las Empresas afectadas por este Convenio abonarán una cuota anual de 300 pesetas por cada trabajador fijo a su servicio. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Las Empresas pondrán estas cantidades a disposición de los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año natural. El importe se regularizará al final del año.

CAPITULO VI

Garantías de los trabajadores

Art. 43. *Derecho de comunicación*.—Las Empresas pondrán a disposición del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda proscrita la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Los trabajadores facilitarán a la Empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los Sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados cuando estos representen un número superior al 15 por 100 de la plantilla, a fin de que aquella sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Art. 44. *Derecho de reunión*.—La Empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores en asamblea.

Las asambleas tendrán lugar en el recinto del centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La convocatoria podrá hacerse por los Delegados de Personal o Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100.

Presidirán la asamblea los Delegados de Personal o Comité de Empresa quienes se responsabilizarán de su normal desarro-

llo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la Empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día y de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo este último acusar recibo.

En la asamblea sólo podrán tratarse los asuntos que figuren en el orden del día.

El empresario sólo podrá negarse a la celebración de la asamblea en los siguientes casos:

- Si no se cumple lo dispuesto en este artículo.
- Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- En caso de cierre legal de la Empresa.

Art. 45. *Delegados sindicales*.—En las Empresas de más de 250 trabajadores, cuando la afiliación en ella a una Central Sindical supere el 15 por 100 de su plantilla, se reconoce a dicha Central el derecho a ser representada por un Delegado. El Delegado deberá ser trabajador en activo de la Empresa y preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Los Sindicatos que aleguen este derecho deben acreditarlo de modo fehaciente ante la Empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Art. 46. *Funciones, derechos y deberes de los Delegados Sindicales*.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto, cuando tales órganos acepten su presencia.

3. Tener acceso a la información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con las normas legales. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones, en los Centros de trabajo en que ello resulte materialmente posible, o en los que dispongan de una plantilla superior a 1.000 trabajadores.

9. Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y guardar sigilo profesional en todas las materias en que rige dicha obligación para los Comités de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado sindical.

Art. 47. *Comité de Empresa: Competencias*.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

- Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o par-

ciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada: sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 48. Comité de Empresa: Garantías.

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Con excepción de los meses de abril a agosto, ambos inclusive, cada miembro del Comité o Delegado de Personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el 50 por 100 del crédito en horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

1.ª Ningún representante podrá acumular a sus propias horas más del 50 por 100 de las mismas.

2.ª La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.

3.ª El Comité o Delegados presentará a la Dirección de la Empresa el plan de acumulación para todo el año natural con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados.

4.ª La acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma Central.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal miembros de Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sanciones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 49. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de aquellos que lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Art. 50. Comités de Seguridad e Higiene.—En materia de Seguridad e Higiene se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente sobre la materia.

Art. 51. Garantía de empleo.—En el caso de detención hasta que exista sentencia firme y con un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo, y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

La Empresa podrá contratar durante la ausencia, a un trabajador interino para ocupar temporalmente dicho puesto.

La reincorporación se producirá a los quince días de haber comunicado el trabajador afectado a la Empresa el cese de su detención.

Art. 52. Garantía del puesto de trabajo.—Los trabajadores que se vean privados del carné de conducir, por un máximo de hasta seis meses, y el mismo le sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la Empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial normal, cuando la retirada de dicho carné de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

Durante el periodo de retirada del carné las Empresas podrán destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

Art. 53. Información al trabajador.—La Empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten, una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la Empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones, importes de las horas extras, cuántas y en qué cantidades han sido retribuidas, y las bases de cotización de la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

CAPITULO VII

Otros acuerdos

Art. 54. Dietas.—Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su Centro de trabajo, la Empresa le abonará una dieta de 2.110 pesetas por jornada completa.

En jornada parcial, las cantidades a percibir por los distintos servicios, serán las siguientes:

Desayuno, 100 pesetas.

Comida, 600 pesetas.

Cena, 600 pesetas.

Habitación, 830 pesetas.

A los autovendedores que durante la campaña no puedan efectuar la comida en su domicilio, se les incrementará en un 11 por 100 la ayuda para alimentación que resultará de la aplicación del Convenio anterior. Se garantiza en todo caso un

aumento mínimo de 32 pesetas a aplicar también en aquellos casos en que no se viniere percibiendo importe alguno por este concepto.

En ambos casos, los nuevos importes entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

Art. 55. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre de propiedad de la Empresa:

a) Personal de oficios propios: Tres monos o batas, dos gorros, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.

b) Personal de oficios auxiliares: Tres monos y un par de botas, anualmente.

c) Personal administrativo: Dos batas anualmente, a todo aquel que se comprometa a usarlas.

d) Camaristas: Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental que se renovará cuando sea necesario.

Además del equipo mencionado, recibirán anualmente dos monos.

e) Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia: Este personal recibirá un equipo de otoño-invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, un chaquetón de abrigo, un impermeable y un par de botas de abrigo, todo lo cual tendrá una duración de dos años.

Asimismo, dispondrá de un equipo de primavera-verano, que constará de dos pantalones, tres camisas de manga corta, una chaqueta y un par de zapatos, con la misma duración de dos años.

Los conductores de larga distancia, recibirán además, dos monos.

Las Empresas que ya vengán haciendo la entrega de estas prendas, renovarán las mismas al cumplirse los dos años de las que actualmente disponga el personal.

Aquellas otras que no entreguen estos equipos, lo efectuarán al vencimiento de los que actualmente faciliten a su personal, de acuerdo con la normativa que vengán aplicando.

Las Empresas no podrán sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación a metálico, debiendo entregar aquéllas ya confeccionadas. El lavado y conservación de estas prendas será de cuenta y cargo de las Empresas. Ahora bien, salvo en el caso de las prendas especiales para camaristas, de cuya limpieza se ocupará siempre la Empresa, por lo que se refiere a la restante ropa podrá la Empresa a su elección, sustituir la obligación del lavado por las siguientes compensaciones en metálico:

Personal administrativo, 450 pesetas mensuales.

Personal de oficios auxiliares, 900 pesetas mensuales.

Personal de oficios propios, 1.025 pesetas mensuales.

Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia, 1.400 pesetas mensuales.

Se entiende que si, por necesidad del trabajo, algún trabajador realizase tareas distintas de las suyas habituales y necesitase botas de goma, guantes o cualquier otra prenda, la Empresa queda obligada a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre de propiedad de la Empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Art. 56. *Faltas y sanciones.*—Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos de entrada al trabajo, siempre y cuando no sean justificadas, o si el total de los retrasos es superior a treinta minutos, todo ello dentro del mes natural.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a los superiores, compañeros o subordinados, salvo coacción o abuso de autoridad, simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, las

reincidencias en faltas leves, y cuantas de características análogas a las enumeradas en el término de dos meses.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y desconsideración a los Jefes o a sus familiares y a los compañeros y subordinados, la violación de secretos de la Empresa, la embriaguez habitual, la reincidencia de faltas graves dentro del término de un año, salvo cuando se trate de faltas de puntualidad en que dicho plazo será de seis meses.

Art. 57. *Revisión médica.*—A todos los trabajadores se les efectuará anualmente una revisión médica consistente en:

- Fotorradioscopia de tórax.
- Análisis de sangre (recuento y fórmula).
- Análisis de orina.
- Auscultación.
- Tensión arterial.

A los trabajadores de plantilla de cámaras, la revisión se les hará dos veces al año.

Los trabajadores serán informados de las anomalías que se observen en estos reconocimientos.

Si a consecuencia de estas anomalías el informe médico estableciese la necesidad de un cambio de puesto de trabajo, la Empresa tomará las medidas oportunas para asignarle un nuevo puesto, ajustado a sus circunstancias, a la mayor brevedad posible.

DISPOSICION ADICIONAL

Jubilación especial a los sesenta y cuatro años

Conscientes las partes de los posibles efectos que sobre el empleo puede tener la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, regulada en los Reales Decretos de 20 de agosto y 19 de octubre de 1981, acuerdan lo siguiente:

a) Aquellos trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años durante 1982 y opten por acogerse a esta jubilación anticipada, lo solicitarán en el plazo de treinta días siguientes a la fecha de dicho aniversario o de los treinta días posteriores a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio para quienes los hubieran cumplido en fechas de dicho año anteriores a la publicación.

b) Con el fin de que estos trabajadores puedan acogerse al beneficio previsto en los mencionados Decretos, la Empresa se obliga a sustituir a cada uno de los trabajadores jubilado e en tales condiciones, por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza (fijo, de campaña o de duración determinada).

Esta sustitución podrá tener lugar en Centro de trabajo distinto a aquél en que se produzca la jubilación.

Ambas partes acuerdan formular, a la mayor brevedad, una propuesta al Ministerio de Trabajo, en el sentido de que el puesto fijo vacante se cubra con el trabajador de campaña a quien normalmente correspondería ocupar la plaza, contratando como fijo de campaña a un trabajador que reúna los requisitos indicados en el apartado b) de este artículo.

Los casos de jubilación especial anticipada que se produzcan de acuerdo con esta disposición, serán comunicados a la Comisión Paritaria por la respectiva Empresa.

CLAUSULA FINAL

Vinculación a la totalidad

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que, si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo no fuera aceptada por la autoridad competente, será considerado nulo e ineficaz en su totalidad, teniéndose que reunir la Comisión Paritaria para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto, en suspenso su entrada en vigor.

ANEXO II
Tabla salarial 1982
TRABAJADORES DE CAMPANA

Categorías	Nuevo salario mensual de convenio, incluido aumento (14 pagas)		Aumento garantizado para cada paga	Complemento de campaña (por mes)
	Mensual	Anual		
I. Técnicos.				
Técnico titulado superior	69.373	102.675	6.875	6.748
Técnico titulado medio	65.088	97.215	6.510	5.378
Jefe de Fabricación	68.412	101.250	6.780	6.134
Encargado general	65.688	97.215	6.510	5.378
Encargado de Sección	57.038	86.630	5.653	5.378
Auxiliar de Laboratorio	45.021	66.630	4.462	4.700
II. Administrativos.				
Jefe de primera	30.401	88.385	5.986	5.331
Jefe de segunda	56.716	83.940	5.621	5.331
Oficial de primera	51.267	75.885	5.081	4.700
Oficial de segunda	49.026	72.556	4.959	4.700
Telefonista y Auxiliar	42.296	62.595	4.192	4.476
III. Mercantiles.				
Jefe de Ventas	60.401	89.385	5.986	5.331
Inspector de Ventas	56.716	83.940	5.621	5.331
Promotor de propaganda y/o publicidad	56.716	75.885	5.621	5.331
Viajante y autovendedor	51.267	75.885	5.081	4.700
Corredor de plaza	51.267	75.885	5.081	4.700
IV. Obreros.				
a) Personal de oficios propios y auxiliares:				
Oficial de primera	48.066	71.130	4.742	4.700
Oficial de segunda	45.982	68.055	4.537	4.700
Oficial de tercera	43.889	64.980	4.332	4.700
Ayudante mayor de dieciocho años	42.617	63.075	4.205	4.700
Ayudante menor de dieciocho años	36.209	53.595	3.573	4.700
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Oficial de primera	44.540	65.925	4.395	4.584
Oficial de segunda	42.779	63.315	4.221	4.584
Ayudante mayor de dieciocho años	40.215	59.520	3.968	4.516
Ayudante menor de dieciocho años	34.926	51.690	3.446	3.841
c) Peonaje:				
Peón	42.296	62.595	4.173	4.518
Personal de limpieza	42.296	62.595	4.173	4.518
V. Subalternos.				
Jefe de Almacén	46.623	69.000	4.600	4.518
Cobrador	43.899	64.980	4.332	4.518
Guarda Jurado y Vigilante	42.779	63.315	4.221	4.518
Ordenanza	42.779	63.315	4.221	4.518
Portero	42.779	63.315	4.221	4.518
Peón de Almacén	42.296	62.595	4.173	4.518
VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes Administrativos.				
De dieciséis a diecisiete años	30.761	45.525	3.049	3.385

ANEXO I
Tabla salarial 1982
TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA

Categorías	Nuevo salario de convenio, incluido aumento (15 pagas)		Aumento garantizado (15 pagas)	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
I. Técnicos.				
Técnico titulado superior	69.066	1.035.960	6.845	102.675
Técnico titulado medio	65.396	980.940	6.481	97.215
Jefe de Fabricación	69.109	1.021.635	6.750	101.250
Encargado general	65.396	980.940	6.481	97.215
Encargado de Sección	58.784	851.760	5.628	86.630
Auxiliar de Laboratorio	44.819	672.285	4.442	66.630
II. Administrativos.				
Jefe de primera	60.132	901.980	5.959	88.385
Jefe de segunda	56.465	846.975	5.596	83.940
Oficial de primera	51.042	765.630	5.059	75.885
Oficial de segunda	48.808	732.120	4.837	72.556
Telefonista y Auxiliar	42.109	631.635	4.173	62.595
III. Mercantiles.				
Jefe de Ventas	60.132	901.980	5.959	88.385
Inspector de Ventas	56.465	846.975	5.596	83.940
Promotor de propaganda y/o publicidad	51.042	765.630	5.059	75.885
Viajante y autovendedor	51.042	765.630	5.059	75.885
Corredor de plaza	51.042	765.630	5.059	75.885
IV. Obreros.				
a) Personal de oficios propios y auxiliares:				
Oficial de primera	47.851	717.765	4.742	71.130
Oficial de segunda	45.777	686.655	4.537	68.055
Oficial de tercera	43.706	655.590	4.332	64.980
Ayudante mayor de dieciocho años	42.428	636.420	4.205	63.075
Ayudante menor de dieciocho años	38.049	540.735	3.573	53.595
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Oficial de primera	44.343	665.145	4.395	65.925
Oficial de segunda	42.588	638.820	4.221	63.315
Ayudante mayor de dieciocho años	40.035	600.525	3.968	59.520
Ayudante menor de dieciocho años	34.772	521.580	3.446	51.690
c) Peonaje:				
Peón	42.109	631.635	4.173	62.595
Personal de limpieza	42.109	631.635	4.173	62.595
V. Subalternos.				
Jefe de Almacén	46.415	696.225	4.600	69.000
Cobrador	43.706	655.590	4.332	64.980
Guarda Jurado y Vigilante	42.588	638.820	4.221	63.315
Ordenanza	42.588	638.820	4.221	63.315
Portero	42.588	638.820	4.221	63.315
Peón de Almacén	42.109	631.635	4.173	62.595
VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes Administrativos.				
De dieciséis a diecisiete años	30.625	459.375	3.035	45.525