

19120 RESOLUCION de 31 de julio de 1985 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Empresa Nacional de Artesanía, Sociedad Anónima» (ARTESPANA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la «Empresa Nacional de Artesanía, Sociedad Anónima» (ARTESPANA) y su personal, recibido en esta Dirección General el 9 de julio actual, suscrito el 29 de mayo último por cuatro miembros del Comité de Empresa y dos Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y tres representantes de la Empresa en nombre de ésta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de julio de 1985.—El Director general, P. A. (Artículo 17 Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco José González de Lena.

EMPRESA NACIONAL DE ARTESANIA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO 1.985 - 1.986

INDICE

CAPITULO I	- NORMAS GENERALES
CAPITULO II	- ORGANIZACION DEL TRABAJO Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.
CAPITULO III	- INGRESOS, PERIODOS DE PRUEBA, MOVILIDAD - FUNCIONAL Y FORMACION.
CAPITULO IV	- JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS
CAPITULO V	- CONDICIONES ECONOMICAS
CAPITULO VI	- BENEFICIOS SOCIALES
CAPITULO VII	- FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA
CAPITULO VIII	- ACCIONES REPRESENTATIVA Y SINDICAL
CAPITULO IX	- DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS

ANEXO I	- TABLA DE SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS DE NIVEL ANUALES
ANEXO II	- TABLA DE INDEMNIZACIONES POR JUBILACION ANTICIPADA.
ANEXO III	- RELACION DE HORARIOS COMERCIALES DE LAS TIENDAS.

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- Ambito Personal y Funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la EMPRESA NACIONAL DE ARTESANIA, S.A. (ARTESPANA) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

- a) El personal que se encuentre comprendido en alguno de los supuestos a que se refieren los artículos 1º (nº 3) y 2º del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1.980.

b) El personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que aquél tenga una duración inferior a los 6 meses.

c) El Presidente, los Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento responsables de Área, así como el Jefe de Promoción, el Responsable Adjunto del Departamento de Exportación y el Controller de Diseño y Arquitectura Interior.

d) El personal contratado en régimen de prácticas o formación cuyo contrato tenga una duración inferior a los 6 meses.

Si la duración es superior a los 6 meses se aplicará la totalidad del presente Convenio Colectivo excepto las tablas salariales del Anexo nº 1 y los artículos 11º y 13º.

Artículo 2º.- Ambito Territorial

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad o pueda establecer en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3º.- Ambito Temporal

Con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y siempre que no se especifique otra cosa en alguno de los artículos que más adelante se redactan, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 1.985, finalizando el 31 de diciembre de 1.986 y prorrogándose tácitamente por periodos anuales caso de no ser denunciado por cualquiera de las partes en la forma y plazo establecido en el artículo siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece expresamente que los efectos retroactivos sólo serán de aplicación al personal que al día de la fecha de la publicación en el B.O.E. mantenga relación laboral con la Empresa y únicamente referidos a esta relación vigente.

Artículo 4º.- Denuncia

La parte que desee denunciar la terminación del Convenio o en su caso de la prórroga en curso, deberá comunicarlo por escrito a la otra parte con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su terminación, haciendo constar en dicho escrito los artículos y materias que se pretenden revisar o incluir.

De dicho escrito se remitirá copia a la Dirección General de Trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En la primera semana del mes de Enero deberá quedar constituida la Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo, fijándose en la misma reunión el Calendario de Negociación.

Artículo 5º.- Garantía "AD PERSONAM"

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose a título individual aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6º.- Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones globalmente y en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad

Ambas representaciones convienen que siendo lo pactado un todo orgánico de carácter indivisible, se considerará al Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades reglamentarias no aprobase la totalidad de su contenido, comprometiéndose en este caso ambas partes a reconsiderar la renegociación del Convenio Colectivo.

Por todo lo anterior, las mejoras del presente Convenio deberán considerarse en su conjunto y cómputo anual, sin que, en ningún caso, pueda intentarse que se hagan valer de forma individual o aislada.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria de Convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio.

La reunión, que será convocada por escrito al menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, designados respectivamente por las partes firmantes de entre los que forman parte de la Comisión deliberadora como titulares o suplentes.

Será Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro Vocales como mínimo.

Artículo 9º.- Funciones de la Comisión Paritaria

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Emitir informe respecto de aquel personal que por su bajo rendimiento o actitud en el trabajo perjudique, en opinión del Jefe del Departamento o Centro, la buena marcha o funcionamiento de los mismos.
- e) Conocer a petición del interesado de aquellos casos en que el no disfrute de las vacaciones en las fechas programadas, por necesidades del servicio, suponga un perjuicio económico para el mismo.
- f) Controlar la pureza de los procedimientos de selección del personal a que se refiere el artículo 12º del presente Convenio.
- g) Realizar las propuestas que se estimen convenientes relativas a los sistemas de promoción interna.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

CAPITULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y VALORACIÓN DE PUESTOS

Artículo 10º.- Organización del Trabajo

La organización del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, es facultad exclusiva y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

Sin mena de esta facultad, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas y emisión de informes en lo relacionado con la organización, racionalización y mecanización del trabajo, de conformidad con las competencias que la legislación vigente les reconoce.

Artículo 11º.- Valoración de Puestos de Trabajo

1.- Los puestos de trabajo valorados de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de 1984, se clasifican, según las puntuaciones obtenidas, en 13 niveles de la forma siguiente:

NIVEL	PUNTUACION
4	De 1.051 a 1.100
5	" 1.001 a 1.050
7	" 951 a 1.000
8	" 901 a 950
9	" 851 a 900
10	" 801 a 850
11	" 751 a 800
12	" 701 a 750
13	" 651 a 700
14	" 601 a 650
15	" 551 a 600
16	" 501 a 550
17	hasta 500

2.- Con sede en la Oficina Central existirá la Comisión Mixta de Valoración y Revisión de Puestos de Trabajo que estará compuesta por 6 vocales, tres de ellos designados por la Empresa y los otros tres por la representación de los trabajadores, pudiendo existir con voz pero sin voto los consultores externos que realizaron la valoración.

3.- Las decisiones de la Comisión se tratará de que se adopten por consenso generalizado y caso de no haberlo se tomarán por mayoría simple; en el supuesto de ausencia de algún miembro, su voto podrá ser emitido por otro miembro en el cual haya delegado su facultad, o, si no lo hubiera hecho, por el miembro de su representación de más edad.

4.- Serán competencias de la Comisión las siguientes:

- a) Realizar la valoración de los puestos de trabajo de nueva creación que no tengan puntuación.
- b) Realizar la valoración de los puestos existentes que sufran modificaciones importantes en su contenido.
- c) Revisar la valoración de aquellos puestos que hayan dado lugar a reclamaciones de los interesados.

5.- Los puestos de nueva creación serán valorados por la Comisión, procediendo la Empresa a continuación a asignarle el nivel provisional que le corresponda. Dicho nivel se podrá aplicar durante un máximo de 6 meses, periodo durante el cual deberá realizarse la revisión de la valoración y asignarse el nivel definitivo que tendrá efectos económicos a partir del cuarto mes natural siguiente al de la contratación.

En ningún caso serán consolidables los niveles provisionales.

6.- Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto variasen en su contenido de tal forma que pudieran afectar al valor obtenido al aplicar el sistema de valoración en vigor, podrá plantearse la revisión a iniciativa de la Subdirección de Personal, de la Dirección a la que pertenezca el trabajador, del Comité de Empresa o del propio trabajador interesado. Toda modificación del contenido de cualquier puesto de trabajo deberá estar autorizada por el Comité de Dirección.

La tramitación de solicitud de revisión, que deberá motivarse por quién la inste, se realizará a través de la vía jerárquica para su informe, debiendo dirigirse a la Subdirección de Personal para su paso a la Comisión de Revisión. La vía jerárquica deberá informar la solicitud y evacuarla en el plazo de un mes contado desde su recepción; si no lo hiciera en dicho plazo, podrá el Trabajador o el Comité de Empresa instarla de nuevo, pero esta vez ya directamente a la Comisión de Revisión.

La revisión deberá estar concluida en el plazo de 6 meses contados desde la solicitud, y si el resultado supusiera un nivel superior sería reconocido a todos los efectos a partir del cuarto mes natural siguiente al de dicha solicitud de revisión.

Si por el contrario se origina un descenso de nivel y la modificación del puesto de trabajo se debió a causas tecnológicas o a reorganizaciones de áreas o departamentos, se aplicará a todos los efectos el nuevo nivel. Si la modificación se debe a otras razones conservará el trabajador a título personal su nivel tanto a los efectos del salario base como del complemento de nivel.

7.- El trabajador disconforme con el nivel definitivo del puesto de trabajo que ocupe, podrá efectuar la reclamación correspondiente formalizándola por escrito y exponiendo las razones de su disconformidad. Dicha reclamación se realizará a través de la vía jerárquica para su informe, que deberá ser evacuado en el plazo de un mes contado desde su recepción y trasladado a la Subdirección de Personal para su paso a la Comisión de Revisión. Si dicho plazo no se respeta podrá el interesado dirigirse directamente a la Comisión de Revisión.

La revisión de la reclamación deberá concluirse en el plazo de tres meses contados desde la fecha de aquella y si el resultado es positivo en el sentido de subir de nivel será reconocido desde el mismo mes en que se produjo la reclamación. Si el resultado supone un descenso de nivel, éste se producirá a todos los efectos desde el mismo mes en que se produjo la reclamación.

Contra la resolución que resuelve la reclamación no cabrá recurso, pudiendo el interesado comunicar su disconformidad por escrito a los solos efectos informativos de la Comisión de Valoración.

Realizada y resuelta la reclamación, no podrá solicitarse otra reclamación sobre el mismo puesto de trabajo hasta que no hayan transcurrido, al menos, dos años desde la anterior.

8.- Transitoriamente, y durante 1.985, las reclamaciones por los interesados sólo se podrán realizar entre el 27 de Mayo y el 10 de Junio, ambos inclusive, debiendo quedar resueltas por la Comisión antes del 31 de Octubre. Los resultados a que den lugar se aplicarán, en su caso, con efectos retroactivos al 1.1.85, de acuerdo con los criterios utilizados, en la distribución salarial.

9.- La comunicación de niveles provisionales y definitivos será hecha siempre por la Empresa, disponiendo en todos los casos de un plazo de 10 días naturales para comunicar aquellos a los interesados, los cuales irán asimismo reflejados en los recibos oficiales de salarios.

10.- La entrada en vigor del presente Convenio supone la confirmación de los niveles ya asignados y comunicados a cada trabajador, ya sean definitivos o provisionales. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo en cuanto a reclamaciones.

No obstante, se garantizarán las condiciones económicas que a título personal existieran cuando fueran superiores a las que pudieran corresponder por el nivel asignado a su puesto de trabajo.

CAPITULO III. INGRESOS, PERIODOS DE PRUEBA, MOVILIDAD FUNCIONAL Y FORMACION.

Artículo 12º.- Ingresos y Períodos de Prueba

Como principio general toda plaza vacante que no se amortice o aquella que sea de nueva creación excepto las correspondientes al personal excluido del convenio, se tratará de cubrir en primer término con personal de la propia Empresa que reúna las debidas condiciones de idoneidad.

A tal fin la Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa la suficiente información sobre las vacantes existentes, el perfil completo del puesto a cubrir y el procedimiento de contratación a seguir en cada caso, que puede ser restringido o bien mediante concurrencia libre a través de anuncio en los medios de comunicación. En todo caso, el Comité de Empresa podrá vigilar el cumplimiento de las normas establecidas en cada proceso de selección.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido, en función del nivel provisional o definitivo asignado, al siguiente periodo de prueba:

NIVEL	PERIODO PRUEBA
5	6 meses
6	6 meses
7	6 meses
8	3 meses
9	3 meses
10	3 meses
11	2 meses
12	2 meses
13	2 meses
14	1 mes
15	1 mes
16	15 días
17	15 días

Artículo 13º.- Movilidad Funcional

1.- Se reconocen como causas para el cambio definitivo de un trabajador de un puesto de trabajo a otro, las siguientes:

- Por solicitud del trabajador ante una plaza vacante según lo determinado en el artículo anterior.
- Por permuta de dos trabajadores cuyos niveles y funciones sean semejantes, pertenezcan al mismo grupo profesional y presten sus servicios en distintos centros de trabajo de la misma o diferentes localidades, siempre que la empresa lo autorice teniendo en cuenta, entre otros factores, la necesidad del servicio y la aptitud y capacidad de ambos trabajadores.
- Por auto acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por decisión de la Empresa derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes o disminución de la capacidad profesional del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39º del Estatuto de los Trabajadores. Si ello supone cambio de localidad de residencia del trabajador, se observará lo establecido en el artículo 40º de dicho Estatuto.

2.- En los casos a) y b) anteriores los niveles dependerán del nuevo puesto ocupado, pasando los trabajadores a ostentar los nuevos con independencia de que sean superiores o inferiores a los que tenían asignados anteriormente.

Si la ocupación de las correspondientes plazas supone un cambio de residencia de cualquiera de los trabajadores se entiende que los interesados solicitaron el traslado al nuevo puesto de trabajo a petición propia y a todos los efectos.

3.- En el caso c) se estará a lo que ambas partes acuerden.

4.- En el caso d) a los trabajadores afectados se les asignará el nuevo nivel que les corresponda si es superior al que tenía, y si es inferior se les respetará el nivel de procedencia a título personal a los efectos del salario base del artículo 19; en cuanto al complemento de nivel, pasará a percibir el que corresponda al nuevo puesto de trabajo.

5.- Todo trabajador que cambie de puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido anteriormente, estará sujeto a un período de adaptación al objeto de lograr el desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto con la máxima eficacia. Dicho período de adaptación será el que corresponda a su nuevo nivel, siendo la tabla aplicable la misma que la de los períodos de prueba del artículo 12º.

Si no superara el período de adaptación será reintegrado al puesto de procedencia si no estuviera ocupado. En otro caso, la Empresa procurará adscribirle a un puesto de características similares al que desempeñaba con anterioridad.

6.- En todos los casos en que el nuevo nivel sea superior al que se tenía percibirán las cantidades correspondientes a aquel de forma provisional mientras dure el período de adaptación. Al finalizar éste se estará a lo que proceda.

7.- Cuando un trabajador cambie provisionalmente de puesto de trabajo con objeto de sustituir al trabajador titular durante la ausencia motivada por maternidad, servicio militar, larga enfermedad u otras causas análogas y equivalentes, percibirá, sin cambiar de nivel y durante el tiempo que esté, la diferencia existente entre el nivel propio y el que corresponde al del puesto desarrollado. Terminada la situación, el trabajador se reintegrará al puesto de procedencia.

Artículo 14º.- Formación del Personal

1.- La Empresa se ocupará de la formación y reciclaje de los trabajadores, organizando cursos, conferencias, etc., dentro de la Empresa que abarquen los diferentes niveles y categorías, y enviando a su personal a cursos organizados por otras Entidades.

2.- La Dirección de la Empresa elaborará un Plan Anual de Formación de Personal, cuyo objetivo básico será el perfeccionamiento del empleado en su puesto de trabajo. En este plan anual se dará cuenta de los cursos a realizar, número de empleados, presupuesto económico, etc., siendo, a lo largo del año, adaptado a las necesidades que pudieran surgir.

3.- Una vez elaborado este Plan de Formación se dará traslado al Comité de Empresa para que éste formule los comentarios que estime convenientes. Posteriormente el Plan será aprobado por el Comité de Dirección.

4.- Con independencia de los Planes de Formación que la Empresa establezca, todo trabajador podrá solicitar ayudas económicas con objeto de asistir a Cursos de Formación relacionados con su trabajo. Dichas ayudas irán contra un Fondo de Formación que se crea al efecto, siendo la cantidad destinada al mismo para el año 1.985 de 1.935.000 h.

Para 1.986, el citado fondo se incrementará en el mismo porcentaje que se aplique a las retribuciones.

5.- En el plazo de un mes a partir de la publicación del presente Convenio, deberá ser redactado el Reglamento de Funcionamiento de dicho Fondo por un Comisión compuesta por 2 miembros del Comité y 2 representantes de la Empresa.

CAPÍTULO IV. JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 15º.- Jornada de Trabajo y Horario

1.- En las Oficinas Centrales la jornada efectiva de trabajo será de 37,5 horas semanales, prestadas de Lunes a Viernes, a razón de 7,5 horas diarias.

Del 15 de Septiembre al 14 de Junio el horario será:

- Mañanas : de 9 a 14 horas
- Tardes : De 15,15 a 17,45 h.
- 6 De 16,00 a 18,30 h.

El horario de tarde será elegido por cada trabajador y comunicado a su Jefe de Departamento en la primera quincena del mes de septiembre.

Del 15 de Junio al 14 de Septiembre el horario será continuo desde las 7,45/8 horas a las 15,15/15,30 horas, interrumpiéndose durante 15 minutos diarios para desayunar.

El horario de los empleados de limpieza será durante todo el año de 13,30 a 21,00 horas.

Para 1.985, la jornada partida empezará a observarse en los términos del presente artículo, a partir del día 20 de mayo, debiendo elegirse el período de tarde antes de esa fecha.

2.- En el Almacén Central de Torrejón la jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales prestadas de lunes a viernes, siendo el horario durante todo el año el comprendido entre las 7,45 y las 15,15 horas. Dentro de la jornada se destinará 15 minutos diarios al consumo del bocadillo.

3.- En las tiendas la jornada será de treinta y ocho horas y media de trabajo efectivo semanal, prestadas de lunes a sábado y en jornada partida. A los efectos de descanso semanal obligatorio, queda al criterio del Jefe de Tienda establecer, según las necesidades del servicio, los turnos y días de libranza, garantizándose que cada trabajador tenga libre, una vez al mes, la tarde del sábado o la mañana del lunes, siendo dicho disfrute rotario y aplicable a todo el personal del centro. En cualquier caso se garantiza que todo el personal librará, como mínimo, una tarde del sábado cada dos meses.

Los horarios de apertura y cierre de cada tienda son los que se reflejan en el anexo 3 del presente convenio, pudiendo variarse previo acuerdo con el Comité de Empresa, por razones de mercado o del propio entorno comercial de acuerdo con las medidas de flexibilización vigentes en cada momento.

4.- En las Oficinas Centrales y como compensación a no realizar interrupción para desayunar durante las jornadas comprendidas entre el 15 de septiembre y el 14 de junio, se disfrutarán todos los puentes existentes en cada año.

En el Almacén de Torrejón, los puentes existentes podrán ser disfrutados por la mitad de la plantilla con criterios alternativos, debiéndose recuperar durante los días que por necesidades del servicio se hace el Jefe de Almacén.

5.- En las tiendas no se cerrará ningún día de los considerados como puentes, salvo el Sábado Santo. Por razones comerciales o del entorno, dicho día podrá abrirse previa negociación y acuerdo con el Comité de Empresa.

El personal disfrutará a lo largo del año de 4 días distribuidos de acuerdo con las necesidades de cada tienda y que en ningún caso podrán ser acumulados a las vacaciones reglamentarias.

Asimismo en las tiendas no se trabajarán las tardes de los días 24 y 31 de diciembre. El día 5 de Enero se hará el horario habitual.

Artículo 16º.- Vacaciones

1.- Todo el personal de la Empresa tiene derecho a una vacación anual retribuida de 30 días naturales que a efectos de su disfrute se contabilizarán por un total de 26 días laborables.

Se consideran como días laborables todos los de la semana, excepto los domingos y fiestas oficiales y se contarán desde el inicio de la vacación hasta el día inmediatamente anterior a la reincorporación, ambos inclusive.

2.- Dicho número de días laborables se devengarán en función del tiempo que se vaya a trabajar entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año, considerándose la fracción de día de vacación total como día completo. Si el trabajador causara baja antes del 31 de Diciembre y ya hubiera disfrutado las vacaciones se le descontará de su liquidación el importe de los días disfrutados de más.

3.- Se disfrutará, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente entre los meses de Junio a Octubre, ambos inclusive, fijando la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo cada empleado con el Jefe del Departamento habida cuenta de las necesidades del servicio.

Caso de que dos o más trabajadores pretendan disfrutarlas en la misma fecha y ello no sea posible por razones de servicio, tendrá prioridad el de mayor antigüedad en la Empresa.

4.- Como criterio general las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, aunque siempre que lo autorice el Jefe del Departamento correspondiente, podrá partirse en dos o más períodos.

5.- Por cada Departamento se confeccionará antes del 30 de Abril el plan de vacaciones de acuerdo con las peticiones del personal. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.

Si una vez programadas y autorizadas las vacaciones, algún empleado no pudiera disfrutarlas porque la Empresa por necesidades del servicio se lo impidiera, se le compensará previa negociación y acuerdo de los perjuicios económicos que se le hayan podido ocasionar, pasando a disfrutarlas en otra fecha.

6.- Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas antes del 31 de Diciembre del año correspondiente, no pudiéndose acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente.

Artículo 17º.- Permisos

1.- Los empleados que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un plazo que no exceda de 7 días naturales al año.

La petición de licencia deberá presentarse con diez días de antelación al comienzo de la fecha en que se desee disfrutar y deberá concederse si las necesidades del servicio lo permiten.

2.- Asimismo, dichos empleados podrán solicitar un permiso especial no retribuido por un período de uno a tres meses, por razones de ampliación de estudios o exigencias familiares de carácter ineludible.

Estos permisos deberán solicitarse al menos con un mes de antelación y previa justificación del motivo.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, debiendo solicitarlo a su superior jerárquico con una antelación mínima de diez días y posteriormente justificar de forma fehaciente su asistencia al mismo.

4.- Los permisos regulados en los apartados 1 y 2 se solicitarán del Departamento de Personal, si bien la petición se cursará a través del Jefe directo para que éste, debidamente informado, la haga llegar al Departamento citado.

CAPITULO V. CONDICIONES ECONOMICASArtículo 18º.- Estructura salarial

El salario de cada trabajador se estructura en base a los siguientes componentes:

A.- Sueldo convenido. Se compone de los siguientes conceptos:

A.1.- Salario base: Dentro de cada nivel y a efectos individuales es el salario anual que está comprendido entre el mínimo y el máximo que se establecen en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I.

A.2.- Complemento Personal Voluntario: Es la cantidad anual que percibe cada trabajador, en su caso, por encima del salario base máximo que le corresponde a su nivel.

B.- Complementos. Se establecen los siguientes:

B.1.- Antigüedad: Se percibirá por cada trienio y hasta un máximo de 5, la cantidad de 2.400 Pts. en cada una de las catorce pagas establecidas. Cumplido el quinto trienio, se devengarán quinquenios a razón de 2.400 Pts. cada uno.

Dichos precios son únicos para todo el personal y se empezarán a aplicar a los trienios o quinquenios que venzan a partir del 1 de enero de 1.985. Para los trienios que venzan durante 1.985 se seguirá aplicando los precios que para cada categoría establece el convenio colectivo de 1.984.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse el día 1 del mes en que se cumpla. Los que hayan vencido durante el primer semestre del año se tendrán en cuenta para la paga extra de Julio y los vencidos durante el segundo para la de Navidad.

B.2.- Prolongación de jornada: Percibirá este plus el personal que en la actualidad lo percibe como consecuencia del alargamiento de jornada pactado en su momento con la Empresa. La cuantía de dicho plus es la misma que en la actualidad tienen reconocidos los interesados.

B.3.- Plus de limpieza: Lo percibirá el personal que en la actualidad lo recibe por realizar labores de limpieza que en su día fueron pactadas con la Empresa, siendo los importes los que a nivel individual percibe en la actualidad cada interesado.

B.4.- Plus de Suplencia: Lo percibirá aquella persona que haga las funciones del Jefe de Tienda cuando éste se encuentre ausente por vacaciones reglamentarias. El importe a percibir será la diferencia existente, si la hay, entre el salario base mensual asignado al Jefe de Tienda y el sueldo convenido mensual del sustituto, siendo el máximo a percibir de 30.000 %.

B.5.- Complemento de Nivel: Se percibirá este complemento en función del nivel que corresponda al puesto de trabajo que se desempeñe aunque a título personal se mantenga un nivel superior. Las cantidades correspondientes a los distintos niveles se recogen en el Anexo I.

Para el personal que cobre incentivos de acuerdo con lo que se establece en el apartado siguiente, el complemento de nivel que se perciba se considerará a cuenta de aquellos.

B.6.- Incentivos: Dentro de la política comercial de la Empresa se establecerá para cada año un sistema de incentivos que tenga en cuenta las peculiaridades de cada canal, todo ello en orden a evitar discriminaciones y al mismo tiempo conseguir que afecte al mayor número de personas que presten sus servicios en la Empresa.

B.7.- Quebranto de Moneda: El plus de quebranto de moneda para el personal de Caja que lo recibe actualmente será de 3.000 Pts. mensuales. El sustituto oficial del Cajero o Segundo Cajero, percibirá por este concepto 1.100 Pts./mensuales.

El Cajero de la Oficina Central percibirá como quebranto de moneda la cantidad de 3.500 Pts./mensuales y su sustituto 1.100.

B.8.- Ayuda de comida: El Personal de Oficina Central percibirá por concepto de ayuda de comida la cantidad de 275 Pts./brutas por cada día efectivo de trabajo que preste sus servicios en jornada de mañana y tarde. No se percibirá cuando por razones de viaje se cobre dieta completa o media dieta o el importe de la comida sea a cargo de la Empresa.

El derecho al percibo del citado importe comenzará el día 20 de mayo de 1.985, siendo dicha compensación sustitutiva de las obligaciones legales pendientes sobre instalación de comedores.

B.9.- Plus de locomoción: La Empresa mediante este plus variable según cada caso compensará los gastos extraordinarios de locomoción que tenga que realizar el trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo en circunstancias excepcionales.

Todos los complementos reseñados en el apartado B., excepto la antigüedad sólo se percibirán durante las pagas ordinarias puesto que en cada uno de ellos, en su caso, el importe anual ha sido o se distribuirá entre las doce mensualidades.

Siendo todos ellos complementos, bien de puesto de trabajo, bien de calidad o cantidad de trabajo o bien subsidios o indemnizaciones, dejarán de percibirse desde el momento en que deje de existir la causa que los motivó, por lo que en ningún caso tienen la naturaleza de consolidables.

Artículo 19º.- Pago de salarios y anticipos

El pago de los sueldos de los empleados se efectuará obligatoriamente mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que cada trabajador indique.

Hasta el día 15 de cada mes se podrán solicitar anticipos sobre el sueldo convenido mensual por un importe máximo del 60% del mismo. A partir del día siguiente los anticipos serán a cuenta de la remuneración del mes siguiente, y en ambos casos será precisa la autorización del Departamento de Personal. Asimismo, será precisa dicha autorización en los anticipos a cuenta de las Pagas Extras de Verano y Navidad, las cuales solo se podrán solicitar dentro del mes anterior al de su pago, siendo su cuantía máxima del 80% del importe bruto que se vaya a percibir.

Artículo 20º.- Número de Pagas

El sueldo convenido anual bruto de cada trabajador será distribuido en catorce pagas (doce mensualidades y dos pagas extraordinarias).

Expresamente se hace constar que la Rega de Beneficios regulada por el artículo 44 de la Ordenanza Laboral de Comercio está integrada en el sueldo convenido a que se refiere el artículo 18 del presente Convenio.

El cálculo y abono de las gratificaciones extraordinarias se hará de acuerdo con el último nivel definitivo o provisional asignado al Trabajador y se percibirán entre los días 10 y 20 de los meses de Julio y Diciembre.

La gratificación extraordinaria de Julio se devengará entre el 1 de Enero y el 30 de Junio y la de Navidad entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre de cada año, prorrateándose por meses trabajados y considerándose la fracción de semana como semana completa.

Como consecuencia del cambio de criterio en el devengo de las pagas extraordinarias y a los efectos de regularizarlo, deberá abonarse a todo el personal que tenga derecho la parte proporcional de la de Julio devengada entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre de 1.984, siendo el salario a tener en cuenta el sueldo convenido vigente al 31 de Diciembre de 1.984, incluida antigüedad.

Artículo 21º.- Incremento Salario

Para 1.985 se pacta un incremento salarial global del 7,5% sobre el total de las retribuciones brutas al 31 de diciembre de 1.984, distribuyéndose a nivel individual conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo y los criterios acordados por ambas partes.

Para 1.985 el incremento será de 107% de la previsión de la inflación del Gobierno para ese año, y se calculará sobre el total de las retribuciones brutas al 31 de diciembre de 1.985, excluida la antigüedad que se calculará sobre el importe anual de 12.865.000 Pts. La distribución individual será la que ambas partes acuerden, debiendo elaborarse nuevas tablas de salarios base y complemento de nivel.

Artículo 22º.- Proporcionalidad

Todas las condiciones económicas fijadas en el presente convenio se entienden como devengos brutos y referidos a jornada completa. Quiere ello decir que si cualquier trabajador no prestara sus servicios durante la jornada completa de trabajo, percibirá el salario proporcional al tiempo o jornada realmente trabajada.

Artículo 23º.- No discriminación en la remuneración

Se garantiza el percibo del mismo salario por la prestación de un trabajo igual, sin discriminación alguna por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razón de lengua.

Artículo 24º.- Horas Extraordinarias

1.- Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral semanal pactada para cada centro de trabajo en el artículo 15º del presente Convenio.

2.- Las partes firmantes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- a.- Horas extraordinarias habituales: supresión
- b.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- c.- Horas extraordinarias estructurales: realización, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la normativa vigente en la materia. Se consideran horas estructurales:

- Las necesarias por contratos o pedidos imprevistos o de picos punta de trabajo.
- Las producidas por ausencias imprevistas
- Las producidas por incidencia en los turnos
- Las derivadas de otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento.

3.- Las horas realizadas se podrán compensar con su equivalente en tiempo de descanso dentro de la jornada laboral, de acuerdo con lo se pacte entre el interesado y el responsable del centro o unidad.

4.- En el caso de que se pactara su retribución monetaria el importe de las horas extraordinarias normales será de 750 Pts. cada una y 1.500 Pts. cada festiva o nocturna.

A estos efectos solo se considerarán como horas extraordinarias festivas las realizadas en domingo o fiestas nacionales o locales, y como nocturnas las realizadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

5.- También podrá pactarse fuera de la jornada de trabajo la realización de trabajos concretos, siendo su retribución una cantidad a tanto alzado sustitutiva de lo que pudiera corresponder por horas extraordinarias.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 25º.- Servicio Militar

1.- Todo trabajador que se incorpore al Servicio Militar o Servicio civil sustitutivo, en su caso, tendrá reservado su puesto de trabajo hasta dos meses después de que se produzca el licenciamiento, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad como realmente trabajado.

2.- Durante el cumplimiento de dicho Servicio el trabajador tendrá derecho al cobro de las Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.

3.- Siempre que el Servicio Militar o Servicio Civil sustitutivo lo permita y las necesidades de la Empresa lo requieran, se facilitará trabajo a los empleados que se encuentre en tal situación, pactando en su momento las condiciones económicas y jornada.

Artículo 26º.- Seguro de Accidentes

La Empresa garantiza a través de la Póliza nº 310.661 contratada con la Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria el percibo, como mínimo de 1.000.000 y 1.500.000 pts. en caso de muerte o invalidez permanente, respectivamente, derivada de accidente, de acuerdo con las estipulaciones contenidas en dicha Póliza de 22.4.81 y Suplementos sucesivos.

Artículo 27º.- Economato

Los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Madrid son beneficiarios del Economato Laboral Colectivo del INI, siendo a cargo de la Empresa el coste de este beneficio social.

Artículo 28º.- Subvenciones por compras

1.- Los trabajadores que realicen compras en las tiendas de la Empresa, tendrán un descuento del 25% sobre el precio de venta al público, pudiendo además aplazar el pago sin ningún recargo hasta 3 meses cuando se trate de cantidades inferiores a las 100.000 Pts. y a 6 meses las superiores a dicha cantidad.

Asimismo, se podrán realizar aplazamientos hasta un máximo de 24 meses, incluidos los plazos mencionados anteriormente, que devengarán un recargo del 1% mensual a partir de los mismos.

2.- Para ello bastará acreditar su pertenencia a la Empresa mediante la nómina del mes anterior al que se efectúe la compra, previa identificación y comprobación con el Documento Nacional de Identidad.

3.- No procederá lo dispuesto en el punto 1º en las Ventas Especiales que organice la Empresa.

4.- Caso de que algún productor cause baja en la Empresa se le descontarán automáticamente de su liquidación los débitos pendientes de pago derivados de la utilización de lo dispuesto en este artículo.

Artículo 29º.- Prendas de Trabajo

1.- El personal que preste sus servicios en tienda recibirá las siguientes prendas para su uso en el centro de trabajo:-

A.- Dependientes, Jefes de Sección y Cajeras.- En 1.985, dos blusas, dos faldas y un par de zapatos. En 1.986, una blusa, una falda y un par de zapatos.

B.- Mozos y Jefes de Recibo.- Tanto en 1.985 como en 1.986, recibirán 1 pantalón de verano, otro de invierno, dos camisas de manga larga, dos de manga corta y una chaquetilla.

C.- Personal Masculino Vendedor.- Percibirá este personal la cantidad de 20.000 pts./año con objeto de que sean utilizadas en la compra de un traje.

D.- Limpiadores.- Se les entregarán 2 batas cada año.

2.- Al personal que presta sus servicios en el Almacén de Torrejón, se les hará entrega de las siguientes prendas de trabajo:

A.- Capataz, Conductor y Mozos.- 1 Pantalón de invierno y otro de verano; dos camisas de manga larga y dos de manga corta; 1 jersey de primavera/otoño y otro de invierno; 1 cazadora de invierno; 1 par de zapatillas deportivas y un par de botas de invierno.

B.- Empaquetadoras.- Un pantalón de invierno y otro de verano; dos batas; 1 jersey de primavera/otoño y otro de invierno; 1 par de zapatillas deportivas y 1 par de botas de invierno.

Artículo 30º.- Anticipos de pago diferido

1.- La Empresa mantiene un fondo para préstamos de 3.225.000 Pts. (TRES MILLONES DOSCIENTAS VEINTICINCO MIL PESETAS), pudiendo solicitar el personal, con cargo al mismo, préstamos sin interés por un importe máximo de 200.000 Pts. y plazo de amortización máximo en 20 pagas consecutivas incluidas las extraordinarias.

2.- Se concederán por una Comisión formada por dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa, debiendo tramitarse las solicitudes a través del Departamento de Personal.

3.- A la solicitud debe adjuntarse justificación suficiente de su necesidad, y, posteriormente, de la afectación del préstamo al destino para el que fue solicitado.

4.- No podrá concederse un nuevo préstamo hasta que no hayan transcurrido 6 meses como mínimo desde la cancelación del préstamo anterior, salvo que el importe total de los cancelados con anterioridad no hubiesen llegado al máximo previsto, en cuyo caso podrá concederse el nuevo por la diferencia existente entre el máximo y el total concedido y siempre que hubiera fondo disponible.

Artículo 31º.- Mejora Prestaciones I.L.T.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria legalmente acreditada, la Empresa incrementará las prestaciones que por este concepto perciba el trabajador, en la cantidad necesaria para garantizarle el salario convenido más antigüedad y complemento de nivel que tenga establecido durante todo el tiempo que permanezca en situación de I.L.T.

Artículo 32º.- Jubilaciones Voluntarias Anticipadas

Los trabajadores que hayan cumplido 60 años y no tengan 65 a la fecha de entrada en vigor del presente convenio y siempre que soliciten la jubilación dentro de los tres meses siguientes a cumplir los años, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas establecidas en función de la edad del trabajador y de los años de antigüedad en la Empresa, según el Anexo II del presente Convenio.

La condición de realizar la solicitud de jubilación dentro de los 3 meses siguientes a cumplir los años entrará en vigor a partir del 1 de Julio de 1.985.

CAPITULO VIII. FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIAArtículo 33º.- Puntualidad y Asistencia

1.- Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su centro de trabajo, así como no abandonar el trabajo antes de las horas de terminación.

2.- Todos los trabajadores en los centros en que exista reloj de control tienen el deber de fichar en el mismo a la llegada y salida del trabajo, así como cada vez que por cualquier motivo se vean obligados a dejar el centro y volver a él. Todas las veces que el personal abandone el centro de trabajo se solicitará el permiso del Jefe del Departamento.

En los Centros de Trabajo en que no exista reloj para fichar será el Jefe del mismo el encargado de llevar el control correspondiente.

3.- En el supuesto de que algún trabajador asistiera durante la jornada laboral a la consulta de cualquier facultativo, deberá aportar justificante de haber estado en la misma. Igualmente deberá aportar justificante del facultativo de la Seguridad Social en aquellos casos en que la enfermedad sea igual o inferior a 3 días.

4.- Los partes de enfermedad y accidente ya sean de baja, alta o confirmación en su caso, deberán presentarse en el centro de trabajo dentro del plazo máximo de tres días respecto de la fecha de expedición. En cualquier caso, los trabajadores que vayan a faltar al trabajo por razones de enfermedad o accidente deberán comunicarlo en el mismo día y a ser posible a primera hora de la mañana, salvo causa de fuerza mayor, y con independencia de que posteriormente y dentro del plazo marcado se justifique la situación alegada.

Artículo 34º.- Sanciones

1.- Las faltas de puntualidad superiores a diez minutos diarios serán sancionadas con amonestación verbal la primera vez, amonestación por escrito la segunda vez y suspensión de empleo y sueldo durante uno o tres días la tercera o cuarta vez, respectivamente. Todo ello en el periodo de dos meses.

Las faltas de puntualidad superiores a 25 minutos diarios serán consideradas como dos faltas de más de diez minutos.

Cada acumulación de 15 minutos motivada por faltas de puntualidad inferiores a los diez minutos diarios equivaldrán a los efectos del párrafo primero, a una falta de puntualidad superior a los diez minutos. Todo ello en el periodo de dos meses.

2.- La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día será sancionada con un día de suspensión de empleo y sueldo, y con tres días si la falta es de dos días en el periodo de tres meses.

3.- La sanción con tres días de suspensión y sueldo dos o más veces en el periodo de seis meses, será motivo de despido disciplinario.

CAPITULO VIII. ACCIONES REPRESENTATIVA Y SINDICALArtículo 35º.- Cargos de representación del personal

1.- Los trabajadores de la Empresa que ostenten la condición legal de representantes del personal tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les concede la legislación vigente.

2.- El Comité es el órgano representativo de los trabajadores teniendo las competencias que les asigna el Estatuto de los Trabajadores, Título II, artículos 63 al 68 inclusivos.

3.- No se computarán con cargo al crédito de horas sindicales las horas dedicadas a las sesiones oficiales relativas a la negociación del Convenio Colectivo, así como las empleadas en reuniones con los representantes de la Empresa bien a través de la Comisión Paritaria u otras Comisiones establecidas o bien a través de cualquier otra reunión que se mantenga con los mismos.

4.- El crédito de horas mensuales podrá destinarse a la asistencia de los representantes a cursos de formación sindical.

Artículo 36º.- Derechos Sindicales

1.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá condicionar el empleo de un trabajador a que éste no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

2.- Cualquier Sindicato podrá insertar comunicaciones en el tablón de anuncios del centro de trabajo, a cuyo efecto previamente dirigirá copias de las mismas a la Dirección del Centro a través de la persona que designe al efecto.

3.- Los Sindicatos que a nivel de Empresa posean una afiliación superior al 10% de la plantilla podrán estar representados por un Delegado.

El Sindicato o Central que alegue poseer dicho derecho deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la Dirección de la Empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado la condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador de la Empresa en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 37º.- Funciones de los Delegados Sindicales

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

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz y sin voto, siempre que tal órgano admita previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

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

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

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) 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.- Podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección del Centro.

8.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentare cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su grupo profesional si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

9.- El Delegado Sindical a los efectos de horas sindicales será considerado como un miembro del Comité.

10.- Los Delegados definirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 38º.-

Hasta tanto no se pacte por ambas partes por Convenio Colectivo la regulación de la totalidad de las materias laborales que deben regular las relaciones de trabajo en la Empresa, se declara aplicable la actual Ordenanza Laboral de Comercio en lo relativo a todas aquellas materias que no se regulen en el presente Convenio.

Artículo 39º.-

Las diferencias económicas derivadas de la aplicación del presente Convenio Colectivo serán satisfechas por la Empresa a sus empleados dentro de los dos meses siguientes al de la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 40º.-

Para el conocimiento de todo el personal afectado por el presente Convenio, ambas partes acuerdan darle la mayor difusión posible en todos los Centros de Trabajo.

Artículo 41º.- Revisión Salarial

Tanto para 1.985 como para 1.986 y en los mismos términos que establece el artículo 4º del Acuerdo Interconfederal (AES) será aplicable la revisión salarial que en su caso proceda.

ANEXO Nº 1

TABLA DE SALARIOS BASE Y COMPLEMENTO DE NIVEL ANUALES

Nivel	Salario Base		Complemento de Nivel
	Mínimo	Máximo	
5	1.712.700,-	1.927.650,-	213.000,-
6	1.515.800,-	1.753.950,-	195.000,-
7	1.349.800,-	1.601.550,-	177.000,-
8	1.262.300,-	1.456.800,-	162.000,-
9	1.035.200,-	1.341.000,-	150.000,-
10	997.800,-	1.246.500,-	138.000,-
11	941.700,-	1.149.000,-	129.000,-
12	820.900,-	1.054.500,-	117.000,-
13	787.700,-	957.000,-	108.000,-
14	761.400,-	872.085,-	96.000,-
15	760.000,-	783.105,-	87.000,-
16	690.000,-	694.125,-	78.000,-
17	626.750,-	652.500,-	72.000,-

ANEXO Nº 2

TABLA DE INDEMNIZACIONES POR JUBILACION ANTICIPADA

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA \ EDAD	60	61	62	63	64
0 - 3	8	7	6	5	4
3 - 6	9	8	7	6	5
6 - 9	10	9	8	7	6
9 - 12	11	10	9	8	7
Más de 12	12	11	10	9	8

- Las cifras del recuadro indican el número de meses en que se concretaría la indemnización.

- El salario mensual regulador de la indemnización se obtiene dividiendo por 12 el salario bruto convenido anual más la antigüedad y el complemento de nivel.

ANEXO Nº 3

HORARIOS COMERCIALES DE LAS TIENDAS DE ARTESANÍA

1. BARCELONA

DEL 1 DE SEPTIEMBRE AL 30 DE JUNIO

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.

Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

DEL 1 DE JULIO AL 31 DE AGOSTO

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.

Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

Sábados

de 10,00 a 13,30 h.

2. BILBAO

DEL 9 DE SEPTIEMBRE AL 30 DE JUNIO

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.

Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

DEL 1 DE JULIO AL 6 DE SEPTIEMBRE

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.

Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

Sábados

de 10,00 h. a 13,30 h.

3. CÁCERES

DEL 19 DE OCTUBRE AL 14 DE ABRIL

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 9,50 a 14,00 h.
Tardes : de 16,30 a 19,30 h.

Sábados

de 9,50 a 14,00 h.

DEL 15 DE ABRIL AL 14 DE OCTUBRE

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 9,50 a 14,00 h.
Tardes : de 17,30 a 20,30 h.

Sábados

de 9,50 a 14,00 h.

4. GRANADA

DEL 1 DE OCTUBRE AL 31 DE MAYO

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 16,00 a 20,00 h.

DEL 1 DE JUNIO AL 30 DE SEPTIEMBRE

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 16,30 a 20,30 h.

5. MADRID (TIENDA DE LAS COMFES)

DEL 1 DE OCTUBRE AL 30 DE JUNIO

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

DEL 1 DE JULIO AL 30 DE SEPTIEMBRE

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

Sábados

de 10,00 a 13,30 h.

6. MADRID (TIENDA DE GRAN VÍA)

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

7. MADRID (TIENDA DE HERMOSILLA)

DEL 6 DE ENERO AL 15 DE DICIEMBRE

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

DEL 16 DE DICIEMBRE AL 5 DE ENERO

Horario continuado de Lunes a Sábado

de 10,00 a 20,00 h.

8. MADRID (TIENDA DE DON RAMÓN DE LA CRUZ)

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

Sábados

de 10,00 a 13,30 h.

9. MADRID (TIENDA DE LA VAGUADA)

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE

De Lunes a Sábado

Horario continuado de 10,30 a 20,30 h.

10. PAMPLONA

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE MAYO

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

Sábados

de 10,00 a 13,30 h.

DEL 1 DE JUNIO AL 30 DE SEPTIEMBRE

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 17,00 a 20,30 h.

Sábados

de 10,00 a 13,30 h.

11. MURCIA

DEL 1 DE SEPTIEMBRE AL 31 DE MAYO

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 9,45 a 13,30 h.
Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

DEL 1 DE JUNIO AL 31 DE AGOSTO

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 9,45 a 13,30 h.
Tardes : de 17,00 a 20,30 h.

Durante Agosto se cierra los Sábados por la tarde

12. OVIEDO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE

De Lunes a Sábado

Mañanas : de 9,50 a 13,30 h.
Tardes : de 16,00 a 19,30 h.

13. SANTANDER

DEL 9 DE SEPTIEMBRE AL 14 DE JUNIO

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 9,30 a 13,30 h.
Tardes : de 16,00 a 19,30 h.

Sábados

de 9,00 a 13,00 h.

DEL 15 DE JUNIO AL 8 DE SEPTIEMBRE

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 9,00 a 13,00 h.
Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

Sábados

de 9,00 a 13,00 h.

14. SEVILLA

DEL 16 DE SEPTIEMBRE AL 31 DE MAYO

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 16,30 a 20,00 h.

Sábados

de 10,00 a 13,30 h.

DEL 1 DE JUNIO AL 15 DE SEPTIEMBRE

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 10,00 a 13,30 h.
Tardes : de 17,00 a 20,30 h.

Sábados

de 10,00 a 13,30 h.

15. TENERIFE (TIENDA DE SANTA CRUZ)

DEL 1 DE OCTUBRE AL 31 DE MAYO

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 9,00 a 13,00 h.
Tardes : de 16,00 a 19,30 h.

Sábados

de 9,00 a 13,00 h.

DEL 1 DE JUNIO AL 30 DE SEPTIEMBRE

De Lunes a Viernes

Mañanas : de 9,00 a 13,00 h.
Tardes : de 16,30 a 19,30 h.

Sábados

de 9,00 a 13,00 h.

16. TENERIFE (TIENDA DE LA GROTAMA)

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE

De Lunes a Sábado

Horario continuado de 9,00 a 19,30 horas.

19121

RESOLUCION de 18 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.024 la bota de seguridad modelo 515-1, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Vicon, Sociedad Limitada», de Morata de Jalón (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la referida bota, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad modelo 515-1 clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Vicon, Sociedad Limitada», con domicilio en Morata de Jalón (Zaragoza), camino del Cementerio, s/n, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. homol. 2.024, 18 de julio de 1985; bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 18 de julio de 1985.-El Director general, P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

19122

RESOLUCION de 6 de agosto de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de revisión salarial del I Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias.

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial del I Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, suscrito el día 10 de julio de 1985 por la representación del Organismo y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, organizaciones éstas que con fecha 12 de abril del presente año habían procedido a adherirse al Convenio Colectivo a cuya revisión ahora se procede, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de