

Categorías	Salario Convenio	Salario anual
Escaparatista .....	82.739	1.241.085
Ayudante de montaje .....	70.864	1.062.960
Delineante .....	70.864	1.062.960
Visitador .....	70.864	1.062.960
Rotulista .....	70.864	1.062.960
Cortador .....	70.864	1.062.960
Ayudante cortador .....	70.864	1.062.960
Jefe de taller .....	70.864	1.062.960
Profesional de oficio de 1. <sup>a</sup> .....	70.864	1.062.960
Profesional de oficio de 2. <sup>a</sup> .....	70.864	1.062.960
Profesional de oficio de 3. <sup>a</sup> o ayudante .....	70.864	1.062.960
Capataz .....	70.864	1.062.960
Mozo especializado .....	70.864	1.062.960
Ascensorista .....	70.864	1.062.960
Telefonista .....	70.864	1.062.960
Mozo .....	70.864	1.062.960
Empaquetadora .....	70.864	1.062.960
Reparadora de medias .....	70.864	1.062.960
Cosedora de sacos .....	70.864	1.062.960
<b>GRUPO V</b>		
<i>Personal subalterno:</i>		
Conserje .....	70.864	1.062.960
Cobrador .....	70.864	1.062.960
Vigilante, sereno, ordenanza, portero .....	70.864	1.062.960
Personal de limpieza (por horas) .....	276	-
Mujer limpiadora (Jornada completa) .....	70.864	1.062.960

**24483** RESOLUCION de 20 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Centros Comerciales de Albilux, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de «Centros Comerciales de Albilux, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007692), que fue suscrito con fecha 8 de septiembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 20 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XI CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS COMERCIALES DE «ALBILUX, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajos comerciales de «Albilux, Sociedad Anónima», que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

##### Artículo 2. *Ambito personal.*

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de «Albilux, Sociedad Anónima», de los centros de trabajo antes citados (artículo 1), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada centro comercial.

##### Artículo 3. *Ambito temporal.*

La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1994, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1994.

##### Artículo 4. *Prórroga.*

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarán los conceptos salariales.

##### Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

##### Artículo 6. *Absorción de mejoras.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas y sumadas a la vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste en su cómputo anual.

##### Artículo 7. *Comisión de vigilancia del Convenio.*

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión de vigilancia integrada por cuatro miembros, dos de entre los miembros del Comité Intercentros, que se menciona en el artículo 9, y dos de la Dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los centros a que afecta el Convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen, salvo que pueda hallarse solución en el propio centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a cuarenta y ocho horas, e indicando los temas a tratar.

##### Artículo 8. *Publicación y publicidad.*

Una vez firmado por ambas partes se editará el texto íntegro de este Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a treinta días.

En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar en el plazo de quince días desde su ingreso.

##### Artículo 9. *Comité Intercentros.*

Se mantendrá el Comité Intercentros formado por miembros de la Comisión negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por hasta seis miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de empresa.

Durante 1994, podrán reunirse en ocho ocasiones con duración máxima de dos días por reunión, informando a la dirección de empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo serán por cuenta de la empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrá treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes cuatro miembros y veinte horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de personal de cada centro en uno o varios de ellos.

En el mes de diciembre se reunirán los Delegados de personal de las redes comerciales, para formar la Comisión negociadora del Convenio, o, en su defecto, nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de esta reunión, que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la empresa.

Los gastos del Comité Intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función, serán a cargo de la empresa.

Los dos miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados de entre los miembros del Comité Intercentros se podrán reunir trimestralmente con miembros de la Dirección de la empresa, para abordar los problemas específicos de dicha Comisión de Seguridad e Higiene.

## CAPITULO II

### Principios de organización

#### Artículo 10. Organización práctica del trabajo.

La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11. Sistemas de primas e incentivos.

Se formará una Comisión de Trabajo compuesta, como máximo, por cinco personas (tres que serán nombrados por el Comité y dos que serán nombrados por la Dirección). Esta Comisión analizará un plan de incentivo para los asistentes comerciales pertenecientes a las redes de ventas de Zanussi y Electrolux, que será de aplicación con carácter inmediato.

Los asistentes comerciales pertenecientes a la red de ventas de Corberó, seguirán percibiendo los importes que se desprendan de sus planes de incentivos.

#### Artículo 12. Jornada laboral.

El número de horas de trabajo durante 1994, para todo el personal al que afecte el presente Convenio, será de mil seiscientos cuarenta y cinco horas anuales.

En cada uno de los centros de trabajo, conjuntamente los representantes de los trabajadores con el representante de la empresa de cada centro, confeccionará en el mes de diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio. Este calendario laboral registrará hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Durante los meses de noviembre de cada año, en reunión conjunta de la Dirección de la empresa, Jefes regionales y el Comité Intercentros, fijarán las directrices generales para la confección en cada centro de trabajo del calendario laboral.

#### Artículo 13. Vacaciones.

La duración de las vacaciones será de veinticuatro días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar diecisiete días laborales en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de enero y febrero, se negociarán en cada centro los turnos de vacaciones.

ILT vacaciones: Los trabajadores que se encuentren de baja por ILT durante el período de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.

Enfermedad común siempre que se encuentre de baja como mínimo desde treinta días antes del disfrute de las vacaciones.

Maternidad.

En todos los casos se pondrá de acuerdo la empresa y el trabajador para fijar las fechas para el disfrute de las vacaciones. En caso de no llegar a acuerdo, intervendrá la Comisión de Interpretación de Convenio.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente.

#### Artículo 14. Valoración de puestos de trabajo.

Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de las valoraciones del personal de staff, funcionará la Comisión de Valoración, formada por dos miembros de Comité Intercentros y técnicos de la empresa,

que estimarán el valor de cada puesto de trabajo, adaptándose a la normativa que regula los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan.

Las valoraciones se llevarán a efecto de la siguiente forma:

a) Se formará la Comisión de Valoración entre las partes.

b) Se iniciará con carácter inmediato con el personal perteneciente a Logística.

c) La valoración para el personal administrativo se realizará de forma progresiva en razón a la reorganización administrativa que se está llevando a cabo. Transcurrido un plazo de tiempo (aproximadamente de tres meses) desde la finalización de dicha reorganización en cada centro.

#### Artículo 15. Desplazamiento.

Quando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su centro de trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros quince días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del decimoquinto día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo, a posteriori, reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamientos por mutuo acuerdo, se estará a lo acordado por las dos partes.

#### Artículo 16. Licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo que a continuación se expone.

Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos de trabajador o su cónyuge.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos del trabajador o de su cónyuge.

Tres días laborables por alumbramiento de esposa.

Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

En los casos de maternidad, se estará a la legislación vigente.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de cinco días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

#### Artículo 17. Programación de cursos teórico-prácticos.

La empresa impartirá cursos teórico-prácticos al personal afectado por el presente Convenio. Dicha formación tendrá como objeto que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.

La Dirección con suficiente antelación escuchará del Comité Intercentros las sugerencias e ideas que dicho Comité considere convenientes para el desarrollo de los cursos.

La Dirección informará de los cursos que se lleven a cabo.

## CAPITULO III

### Clasificación del personal

#### Artículo 18. Principios generales.

Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

I. Personal técnico titulado.

II. Personal mercantil técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.  
V. Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio:

Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativo de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones.

Del mismo modo los empleados con la consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título, recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

#### Artículo 19. *Promoción y progresión del personal.*

1. Promoción.—Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier Delegación de categoría inferior, por concurso-oposición al que tendrán acceso los puestos que impliquen mando o jefatura que serán de libre designación de la empresa.

2. Progresión.—Se entiende por progresión el acceso a una vacante de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de su misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

- a) Valoración de puestos de trabajo: Se estará a la valoración.  
b) Vacante por baja o creación de un nuevo puesto: Se proveerá de acuerdo con lo que determine la Ordenanza del Comercio sobre ascensos.

#### Artículo 20. *Período de adaptación.*

En los casos de promoción existirá un período de adaptación, al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales, el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto pero el período de adaptación será de tres meses.

### CAPITULO IV

#### Retribuciones

#### Artículo 21. *Conceptos que integran las retribuciones.*

Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación de salario, están formadas por los siguientes conceptos:

- Sueldo base.  
Complementos.

#### Artículo 22. *Sueldo base.*

Se consideran sueldos base los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio (anexo número 1).

#### Artículo 23. *Incremento salarial.*

Para los años 1993 y 1994 se producirá una congelación en todos los conceptos salariales.

No obstante, para 1994 se establece un complemento salarial en función de una mejora en la productividad que podría alcanzar un máximo del 3,5 por 100 sobre salarios al 31 de diciembre de 1993, de acuerdo con la tabla que figura en el anexo III.

#### Artículo 24. *Complementos.*

Son complementos las cantidades que en cada caso deban adicionarse al sueldo base.

Los complementos se dividen en:

- a) Personales:

Antigüedad.—Se abonarán por cuatrienios en la cuantía fija que se indican en el anexo número 1.

Los cuatrienios empezarán a devengarse a partir del mes siguiente en los que se cumpla el período cuatrienal.

A partir de la firma del Acuerdo de la presente negociación colectiva (29 de julio de 1994), los trabajadores de nuevo ingreso, no devengarán este complemento salarial.

Mérito.—Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que cada persona tiene concedidas por encima de su categoría o nivel, algunos productores.

Esta última podrá ser absorbida en los casos de ascensos y progresión; y no será absorbida en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo grado o nivel.

Productividad.—Para 1994 se establece un complemento salarial en función de una mejora en la productividad de acuerdo con la tabla que figura en el anexo III.

- b) Vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones de 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

En estas fechas todo el personal a quien afecta el presente Convenio percibirá una mensualidad completa de su sueldo base, que figure en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para el personal de nuevo ingreso.

- c) Calidad o cantidad (horas extraordinarias):

Se deberán realizar el menor número posible de horas extraordinarias.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará, en primer lugar, mediante una compensación de tiempo de descanso cifrada en 1,20 horas por cada hora extraordinaria, y si esto no fuera posible por necesidades del trabajo, se efectuará una compensación económica cifrada en el 120 por 100 del valor de la hora profesional.

### CAPITULO V

#### Dietas, kilometraje y plus distancia

#### Artículo 25. *Dietas.*

Se incluyen, como anexo número 2, las dietas que se devengarán durante la vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 26. *Kilometraje.*

Como anexo número 2, se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de «Albitux, Sociedad Anónima», a que afecte el presente Convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la empresa.

Dichas tarifas se devengarán desde el día 1 de mayo de 1994.

#### Artículo 27. *Plus distancia.*

Para los trabajadores de los centros comerciales de Barcelona, Bilbao, La Coruña, Valencia, Oviedo y Granada, en plantilla, en la fecha de producirse el traslado de estos centros a su actual ubicación, se establece el devengo mensual de la cantidad de 6.504 pesetas.

Cuando esta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transporte público.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma, o uso o costumbre.

En caso de producirse durante el período de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro centro de trabajo, los trabajadores afectados devengarían el mencionado plus.

#### Artículo 28. *Quebranto de moneda.*

Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que perciben por este motivo se verá incrementada a 3.445 pesetas.

### CAPITULO VI

#### Mejoras sociales

#### Artículo 29. *Prestación por enfermedad o accidente de trabajo.*

La empresa abonará hasta completar los porcentajes que a continuación se indican, de la prestación por remuneración Convenio y mérito personal si lo hubiera, incluyendo primas e incentivos:

## a) Complemento por enfermedad:

Los cuatro primeros días de enfermedad en el año: 100 por 100.  
 Del 5 al 15 día: 90 por 100.  
 Del 16 al 40 día: 95 por 100.  
 Del 41 en adelante: 100 por 100.  
 Caso de hospitalización, desde el primer día: 100 por 100.

## b) Complemento por accidente de trabajo:

Desde el primer día: 100 por 100.

c) En los casos de segunda baja por enfermedad en el año y cuando se hayan consumido en su totalidad «los cuatro primeros días de enfermedad en el año con complemento salarial al 100 por 100», y al mismo tiempo esta segunda baja tenga una duración mínima de dos días, la empresa llevará a cabo el proceso administrativo oportuno (anticipos, descuentos, etcétera, en nómina), con el fin de regularizar la pérdida salarial al productor por esta enfermedad en tres mensualidades.

Artículo 30. *Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.*

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo algún disminuido físico, psíquico y sensorial (reconocido por la Seguridad Social), una ayuda de 5.483 pesetas/mes, transformables en póliza a favor del disminuido, con la variante de indemnización a renta vitalicia a falta del padre o tutor.

Artículo 31. *Dote matrimonial.*

Para todo el personal femenino que estuviere en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, se mantiene que, «la mujer que contraiga matrimonio y decida seguir trabajando, se le prorrogará el derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento que cause baja en la empresa siempre que la baja sea motivada por nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial, será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio».

Artículo 32. *Seguro colectivo de vida.*

Se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el coste de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa:

Por muerte: 2.500.000 pesetas.  
 Por incapacidad permanente total: 2.500.000 pesetas.  
 Por muerte en accidente: 5.000.000 de pesetas.  
 Por muerte en accidente de circulación: 7.500.000 pesetas.

La empresa facilitará al Comité Intercentros las condiciones generales de la póliza del citado seguro colectivo.

Prestación por incapacidad y por muerte en accidente de trabajo: Con la aceptación del párrafo anterior queda anulado el artículo 32 del vigente Convenio Colectivo.

Artículo 33. *Adquisición de aparatos comercializados por «Albilux, Sociedad Anónima».*

Los precios de venta de aparatos para el personal de «Albilux, Sociedad Anónima», serán fijados por la Dirección de la empresa.

El Impuesto de Valor Añadido (IVA), será a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

Condiciones de pago: Doce mensualidades.  
 Período de adquisición: Tres años.

Artículo 34. *Ropa de trabajo.*

Cada productor dispondrá de dos batas: Una en junio y otra en noviembre (para aquellas personas que su trabajo lo requiera).

La ropa o calzado de seguridad, serán definidos por Seguridad e Higiene.

Para aquellos productores que su trabajo lo requiera, se les proporcionará calzado adecuado para invierno y verano.

Para el año 1994 se fija la cantidad de 4.030 pesetas por concepto de calzado.

Artículo 35. *Retirada del carné de conducir.*

Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad,

dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.

b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Artículo 36. *Jubilación voluntaria.*

Aquellas personas que se jubilen voluntariamente a partir de los sesenta años, se les concederá el siguiente premio de jubilación:

A los sesenta años: Doce mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y un años: Diez mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y dos años: Nueve mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y tres años: Ocho mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y cuatro años: Siete mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y cinco años: Seis mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

## CAPITULO VII

## Actividad sindical en la empresa. Derechos sindicales

Artículo 37. *Derechos de sindicación.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar su empleo, de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho a los trabajadores afiliados a Sindicatos y organizaciones sindicales legalmente constituidas a celebrar asambleas, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, esta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Artículo 38. *Funciones de las Secciones Sindicales.*

La ejecutiva sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato que representa de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la empresa.

2. 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 en su Sindicato particular.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos.

4. En las reuniones con la empresa, ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

Para las reuniones a convocar por la Dirección de la empresa, deberán dirigirse al Secretario de la Sección Sindical, quien en cada momento designará quién deberá acudir a dicha ejecutiva.

5. La empresa facilitará un local, siempre que lo tenga disponible, a fin de que las ejecutivas representantes del Sindicato, ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Artículo 39. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en tal descuento remitirá a la Dirección de la empresa un impreso cumplimentado en el que se expondrá la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la citada cantidad, ejecutando la empresa la antedicha detracción y la posterior transferencia.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia antes del día 15 de cada mes, a la representación sindical de la empresa.

No obstante, cada Sindicato determinará la forma de descuento de sus afiliados.

#### Artículo 40. Secciones Sindicales.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente. Una vez acreditado, la empresa

reconocerá a la ejecutiva de la Sección Sindical, como representantes del Sindicato.

Las Secciones Sindicales que posean una afiliación del 30 por 100 como mínimo, en aquellos centro comerciales de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50 por 100 para aquellos de más de 20 trabajadores en plantilla, dispondrán a todos los efectos de quince horas mensuales que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal. El Delegado Sindical de la citada Sección Sindical, tendrá las mismas atribuciones que los Delegados de Personal.

Los componentes de la ejecutiva de la Sección Sindical deberán ser trabajadores en activo de la empresa y designados de acuerdo con los estatutos de las Centrales o Sindicato al que representen.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la empresa, no serán descontadas de las horas mensuales.

### ANEXO I

Tablas salariales de aplicación al 1 de enero de 1994 (pesetas brutas)

Categorías	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
Supervisor ventas .....	169.368	2.709.888	5.889	94.224
(1) .....	158.208	2.531.328	5.721	91.536
Jefe administrativo zona .....	146.619	2.345.904	5.721	91.536
(2) .....	135.045	2.160.720	5.721	91.536
(3) .....	158.223	2.531.568	5.667	90.672
Jefe sección servicio .....	121.161	1.938.576	3.567	57.072
Asistente comercial .....	92.352	1.477.632	—	—
Promotor de ventas .....	(A) 126.279	2.020.464	3.681	58.896
Almacenero .....	(B) 113.313	1.813.008	3.306	52.896
(C) 106.863	1.709.808	3.150	50.400	
Mozo especializado .....	95.523	1.528.368	2.865	45.840
Mozo .....	69.777	1.116.432	—	—
Administrativos:				
Nivel 1 .....	95.523	1.528.368	2.865	45.840
Nivel 2 .....	105.888	1.694.208	3.150	50.400
Nivel 3 .....	113.313	1.813.008	3.306	52.896
Nivel 4 .....	120.054	1.920.864	3.492	55.872
Nivel 5 .....	126.279	2.020.464	3.681	58.896

### ANEXO II

#### Diets y kilometraje centros comerciales

##### Diets

Categoría	Completa	Comida	Cena	Alojamiento
Jefe regional y Delegados .....	Gastos a justificar			(*)
Supervisor de ventas. Jefe administrativo .....	10.535	2.200	1.050	7.285
Asistente comercial .....	10.100	2.200	1.050	6.850
Administrativos y resto .....	9.825	2.200	1.050	6.575

(\*) Hoteles de tres/cuatro estrellas

Desplazamientos al extranjero:

Gastos a justificar.

Dieta de bolsillo: 3.500 pesetas/día.

Kilometraje:

a) Cilindrada hasta 1.200 c.c.: 28 pesetas/kilómetro.

b) Cilindrada superior a 1.201 c.c.: 32 pesetas/kilómetro.

## ANEXO III

## Porcentaje de compensación salarial en función de la productividad

Productividad en millones de pesetas de margen bruto por persona 1994	≥ 12,85	< 13,64	< 14,44	< 15,24	< 16,02	< 16,16	< 16,30	< 16,44	≥ 16,58
Porcentaje de compensación salarial para 1994 .....	2	2	2	2	2	2,25	2,75	3	3,50
Incremento porcentaje sobre tablas 31-12-1993. Base negociación 1995 .....	0	0,5	1	1,5	2	2	2	2	2

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**24484** RESOLUCION de 4 de octubre de 1994, de la Dirección General de Industria, por la que se publican las subvenciones concedidas en 1993 de los programas 542E (PATISBT) y 722D (PRISMA).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, se publican las subvenciones concedidas por esta Dirección General en 1993 de los programas 542E (PATISBT) y 722D (PRISMA) que se relacionan, respectivamente, en los anexos I y II.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 4 de octubre de 1994.—El Director general, Antonio Joaquín Fernández Segura.

## ANEXO I

## Relación de subvenciones concedidas del programa 542E-PATI (SBT) en el año 1993

Nombre de la empresa o institución	Título del proyecto	Subvención concedida Pesetas
<i>Crédito 20.15.542E.777</i>		
Acenor .....	I+D Aceros especiales innovar procesos alta tecnología .....	20.400.000
Aluminio Español .....	Mejora estructura y controles colada tochos extrusión .....	5.100.000
«Amaya Sport, Sociedad Limitada» .....	Desarrollo de nuevos artículos con aplicaciones para el estudio de psicomotricidad.	4.600.000
«Aragonesas Industrias y Energía, Sociedad Anónima» .....	Desarrollo de nuevas tecnologías para fabricación de ánodos y de cátodos activados y nuevas aplicaciones de los mismos .....	3.000.000
Aragonesas Industrias y Energía .....	Obtención de cianuros complejos y metálicos a partir de disoluciones de cianuro sódico .....	3.900.000
Arisco .....	TS + Basic, 93 .....	3.000.000
Astilleros Españoles .....	Integración proyecto Eureka EU-353: FASP .....	8.800.000
Astilleros Españoles .....	Líneas de previas (proyecto Eureka EU-353: FASP) .....	5.500.000
Astilleros Españoles .....	Líneas de bloques planos (proyecto Eureka EU-353: FASP) .....	3.900.000
Astilleros Españoles .....	Líneas de bloques curvos (proyecto Eureka EU-353: FASP) .....	21.300.000
Astilleros Españoles .....	Nuevas tecnologías (proyecto Eureka EU-353: FASP) .....	12.700.000
«Azma, Sociedad Anónima» .....	Actuaciones en la mimacería AZMA 1993 .....	3.600.000
Barnices y pinturas modernas .....	I+D pigmentos, transparentes, resinas y ecologías .....	2.700.000
Bicicletas de Alava .....	Proyecto de planta piloto bicicletas de aluminio .....	2.800.000
Bicicletas de Alava .....	Desarrollo proyecto Eureka bicicletas de carbono o de titanio .....	4.100.000
CAYACEA, «Centro de Análisis, Asesoramiento y Control de Calidad, Sociedad Anónima» .....	Estudio del contenido del colesterol en diversos cortes de la canal porcina .....	2.300.000
Celaya Emparanza Galdós .....	Optimización de pilas alcalinas .....	2.000.000
Chapado Ore Vid .....	Incorporación torno doble cabezal control numérico y CAI .....	3.200.000
Cía. de Refrigeración Industrial .....	Desarrollo de un nuevo sistema de atmósfera modificada para conservación de productos hortofrutícolas. Aplicación a diversos tipos de frutas .....	6.400.000
«Citroën Hispania, Sociedad Anónima» .....	Automatización de ensamblado de subconjuntos de carrocería del vehículo ZX.	25.000.000
«Citroën Hispania, Sociedad Anónima» .....	Optimus: Ecología y calidad .....	125.000.000
Coemter .....	I+D nueva máquina automática confección continuo bolsas plástico .....	7.000.000
Combi-Pack .....	Encajonadora en continuo .....	3.400.000
Compañía Roca Radiadores .....	Desarrollo nuevas técnicas de recocción porcelana .....	13.500.000
Compañía Roca Radiadores .....	Cámara Calorimétrica 80 KW .....	4.700.000
«Construcciones y Auxiliar Ferrocarriles, Sociedad Anónima» .....	Coches de viajeros para los ferrocarriles húngaros .....	5.500.000
«Construcciones y Auxiliar Ferrocarriles, Sociedad Anónima» .....	Mejora de tenacidad a la fractura ruedas .....	4.700.000
«Construcciones y Auxiliar Ferrocarriles, Sociedad Anónima» .....	Unidad de tren para servicio urbano con estructura ligera de aluminio .....	2.800.000