

BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE MADRID



Suplemento al número 100 correspondiente al día 29 de abril de 1981

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION
PROVINCIAL DE TRABAJO DE
MADRID, SOBRE REGISTRO,
DEPOSITO Y PUBLICACION DEL
CONVENIO COLECTIVO DEL
GRUPO DE «COMERCIO DE
CERAMICA, VIDRIO,
ILUMINACION Y REGALO»,
SUSCRITO POR LA ASOCIACION
MADRILEÑA DE EMPRESARIOS
DE COMERCIO DE CERAMICA,
VIDRIO, ILUMINACION Y
REGALO (CEVIR) Y LAS
CENTRALES SINDICALES
COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)
Y UNION GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT)

Examinado el Texto del Convenio Colectivo del grupo de «Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo», suscrito por la Asociación Madrileña de Empresarios de Comercio de Cerámicas, Vidrio, Iluminación y Regalo (CEVIR) y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT) el día 2 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
- 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 8 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

Artículo 1.º *Ambito funcional y personal.*
1. El presente Convenio Colectivo se aplicará, a partir de su entrada en vigor, a las relaciones laborales reguladas por la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1971, modificada por la de 4 de junio de 1975, que estén establecidas o se establezcan entre los trabajadores y las empresas, cuya actividad sea el comercio de artículos de cerámica y vidrio —con exclusión de aquellas empresas que comercialicen objetos de estas materias, destinados o empleados en la construcción—, iluminación y regalo.

2. No obstante lo expuesto en el punto anterior, aquellas empresas que venían rigiéndose en años anteriores por el Convenio antes denominado del Grupo de Comercio de Loza, Cristal y Saneamiento, continuarán acogidas al presente Convenio Colectivo, con aplicación, en todo caso, del artículo 5.º del mismo.

3. Asimismo, las empresas cuya actividad mayoritaria sea la comercialización de aparatos de iluminación, seguirán rigiéndose por el Convenio que les afectaba anteriormente.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas, a que se refiere el artículo anterior, tiene abierto o se abran durante su vigencia, en Madrid capital y su provincia.

Art. 3.º *Vigencia.*—Este Convenio, en todas sus cláusulas, entrará en vigor, independientemente de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, el 1 de enero de 1981.

Las cantidades que en concepto de atrasos derivados de lo dispuesto en el párrafo anterior y la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia hayan de abonarse, lo serán antes del 30 de junio de 1981.

Art. 4.º *Duración y prórroga.*—Su duración será de un año, contado a partir de su entrada en vigor, prorrogándose de año en año, mientras que por cualesquiera de las partes no sea denunciado, en la forma que proceda y comunicada dicha denuncia de manera fehaciente a la otra parte, con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Aplicación de la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y si alguna empresa se acogiese a alguno de sus preceptos, vendrá obligada a cumplir la totalidad de los mismos.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Los beneficios otorgados por el presente Convenio, estimados en su conjunto, serán compensables y absorbibles con las condiciones que anteriormente rigieran, estimadas, asimismo, en su conjunto, por voluntaria concesión de las empresas o por imperativo legal, así como las que en el futuro con igual carácter se puedan otorgar.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas y garantía «ad personam».*—Subsistirán, por su propio concepto, las mejoras económicas o de otra índole, no comprendidas en el presente Convenio, que las empresas hubieran otorgado o puedan otorgar a sus trabajadores, respetándose las situaciones personales que globalmente exceden del pacto en su contenido económico, las cuales se mantendrán estrictamente «ad personam».

Art. 8.º *Revisión semestral.*—Las cantidades recogidas en la tabla salarial que constituyen el anexo del presente Convenio

Colectivo, serán revisadas en el supuesto de que se cumpla lo que a este respecto dispone el artículo veintisiete de la Ley 8/1980, de 30 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º *Salarios.*—La cuantía de los mismos se establece para cada categoría profesional en las tablas de salarios que figuran como anexo del presente Convenio Colectivo.

Art. 10.º *Antigüedad.*—La antigüedad será desde su alta en la nómina de la empresa, computándose el periodo de prueba y aprendizaje y consistirá en cuatrienios de 5,5 por 100 sobre el salario convenio.

La cuantía de cada cuatrienio será la que figura en la tabla anexa para cada una de las categorías, siendo el total computable el producto de dicho importe en la empresa.

Art. 11.º *Pagas extraordinarias.*—Las empresas convienen en abonar a sus empleados el importe de una mensualidad extraordinaria en el mes de julio y otra en ocasión de las fiestas de Navidad, abonándose ambas antes del día 15 del mes correspondiente, conforme a la retribución señalada en el presente Convenio en las respectivas categorías profesionales, más la antigüedad de cada trabajador, si la hubiese.

Art. 12.º *Participación de beneficios.*—Ante la dificultad de plasmar en un Convenio la forma de participación en ventas o beneficios establecidos en el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de Comercio, las empresas establecerán, en favor del personal, un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser inferiores en ningún caso al importe de una mensualidad de las determinadas en el presente Convenio, más la antigüedad, si la hubiese. Esta gratificación se abonará dentro de los tres primeros meses del año.

Art. 13.º *Fomento de la cultura.*—En el presente Convenio se otorga una gratificación equivalente a una mensualidad, que tendrán derecho a percibir todos los trabajadores afectados por el mismo y que habrá de abonarse en el mes de octubre de cada año. El establecimiento de esta mensualidad se realiza atendiendo a los mayores gastos que se originan la iniciación del curso académico. A dicha mensualidad habrá de adicionarse la antigüedad del trabajador.

Art. 14.º *Plus de transporte.*—Todo el personal afectado por este Convenio tendrá un plus de transporte consistente en 150 pesetas diarias por día efectivamente trabajado, independientemente de la distancia que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Art. 15.º *Diets.*—En los supuestos de desplazamientos por salidas o viajes, a que se refiere el artículo 83 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, el trabajador tendrá derecho a una dieta de 580 ó 1.160 pesetas diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o jornada completa, siempre que tal desplazamiento sea fuera de la provincia de Madrid.

El personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, dentro de la provincia de Madrid, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Art. 16.º *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora profesional y tendrá un recargo del 50 por 100 y del 15 por 100 las realizadas en domingos y días festivos.

Para el cálculo del importe del salario hora profesional se establece la siguiente fórmula general:

$$Sh = \frac{(SC \times 12) + J + N + B + FC}{365 - (D + Fa + V)}$$

Sh = Salario hora profesional.

SC = Salario Convenio mensual.

J = Paga extr. Julio.

N = Paga extr. Navidad.

B = Paga extr. Beneficios.

FC = Paga extr. Fomento Cultura.

D = Domingos

Fa = Fiestas abonables.

V = Vacaciones.

Art. 17.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio será de cuarenta y tres horas semanales.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

El descanso semanal de día y medio podrá fraccionarse, de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, de modo que, con independencia al domingo, descansa cada trabajador, bien medio día cualquiera laborable de la semana, o un día laborable completo cada dos semanas, de acuerdo con el Decreto 860/1976 de 23 de abril.

Sin perjuicio de lo que dispongan las autoridades competentes en materia de horario, ambas partes contratantes, acuerdan:

a) Prolongar la jornada de la tarde del día 5 de enero, víspera de la festividad de los Reyes Magos, hasta las diez de la noche. Las horas que excedan de la jornada laboral de dicho día se considerarán como extraordinarias.

b) Los días 24 y 31 de diciembre ter-

minará la jornada laborable a las catorce horas.

c) El Sábado Santo se considerará no laborable, entendiéndose cumplido con ello el descanso del día y medio correspondiente a esta semana.

Art. 18. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales al año.

b) Las vacaciones se disfrutarán en los meses de verano, cuya determinación concreta se fijará con la antelación suficiente de común acuerdo entre el trabajador y el empresario a la vista de los turnos que oportunamente puedan establecer las empresas. En caso de desacuerdo el criterio para elegir el período de vacaciones será el de la rotatividad.

Art. 19. *Período de prueba.*—A fin de simplificar los diferentes períodos de prueba establecidos en el artículo 22 de la Ordenanza Laboral de Comercio, se conviene el establecimiento de los siguientes períodos:

Personal técnico de grado superior y medio: seis meses.

Personal técnico no titulado y restante personal mercantil propiamente dicho: un mes.

Personal de actividades auxiliares y subalternos: quince días.

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder al despido sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba, le será com-

putado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Art. 20. *Cese voluntario en la empresa.*—Las cantidades que por aplicación del artículo 33 de la Ordenanza Laboral de Comercio, modificadas por Orden de 4 de junio de 1975, respecto al incumplimiento del plazo de preaviso, pudiesen descontarse, serán distribuidas por partes iguales entre todo el personal de la empresa, dentro del mes inmediatamente posterior a aquel en que hubiesen tenido lugar el hecho causante del descuento.

Los trabajadores que se propongan cesar al servicio de la empresa, lo comunicarán, por escrito, en duplicado, copia que les será devuelta con el enterado.

Art. 21. *Contratación del personal por tiempo determinado.*—Desarrollando dispuesto en el artículo 7.º, párrafo 3.º, de la Ordenanza Laboral de Comercio, para la acomodación a lo que las necesidades requieran, se acuerda que el personal que precisen las empresas afectadas por el presente Convenio para cubrir atenciones extraordinarias, podrá contratarse en los siguientes períodos: en las fiestas de Navidad y Reyes, durante el tiempo de disfrute de vacaciones y en otro período circunstancial, a la elección de la empresa, de no haberse agotado el plazo máximo que se señala. La duración máxima de cada período será de dos meses.

Art. 22. *Capacidad disminuida.*—Los trabajadores afectados de capacidad disminuida, tendrán derecho a ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud respetándoseles el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

Art. 23. *Incapacidad laboral transitoria.*—En caso de enfermedad o accidente, debidamente acreditado, los trabajadores que lleven un mínimo de un año al servicio de la empresa percibirán el importe íntegro de su retribución pactada hasta el límite de dos años, aunque hayan sido sustituidos, con resarcimiento para la empresa de la prestación económica que percibiere de la Seguridad Social.

Art. 24. *Ayuda por jubilación.*—Los trabajadores, al tiempo de jubilarse en la empresa, podrán optar por la ayuda de jubilación prevista en el artículo 88 de la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971, o bien percibir, si llevan más de veinticinco años al servicio de la misma, un premio consistente en 30.000 pesetas y 1.000 pesetas más por cada año que exceda de los anteriormente citados. En caso de que el trabajador, por fallecimiento, no llegase a cobrar este premio, le será otorgado a la viuda o descendientes directos siempre que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados para el trabajo. En este supuesto, el percibo de esta ayuda no excluye el derecho de los descendientes directos a acreditar la ayuda de defunción recogida en el artículo 89 de la Ordenanza Laboral de Comercio modificada por la Orden de 4 de junio de 1975.

La Asociación Madrileña de Empresarios de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (C. E. V. I. R.) redactará un escrito y lo presentará ante el Organismo de la Administración que corresponde, solicitando la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años, y voluntaria a partir de los sesenta años, como medio eficaz de combatir el paro.

Art. 25. *Servicio militar.*—Los trabajadores que llevando más de dos años al servicio de la empresa, se incorporasen al servicio militar, obligatoria o voluntariamente, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

Asimismo, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure el citado servicio militar, y dos meses más, de acuerdo con lo que a este respecto dispone la Ordenanza de Comercio.

Art. 26. *Uniforme o prendas de trabajo.*—Las empresas que exijan un uniforme determinado a sus empleados se obli-

gan a proveer de dichas prendas a los mismos.

Art. 27. *Estudios.*—Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con lo que sobre esta materia establece la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

Los trabajadores de Madrid que cursen estudios y estén matriculados en el Centro de Instrucción Comercial e Industrial, se les autorizará la salida de los centros de trabajo con el tiempo suficiente para poder asistir a las clases de las 8 de la tarde. Las empresas asesorarán y ayudarán en las gestiones necesarias para conseguir las Becas de Estudios que concede la Cámara de Comercio.

Art. 28. *Descuentos en las compras.*—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descuento por las compras que realicen en su propia empresa de un 20 por 100 del precio de venta al público siempre que los artículos adquiridos se destinen a su uso personal y al de los familiares que con él conviven y estén a su cargo y se traten de artículos no rebajados.

Art. 29. *Seguro de vida.*—Las partes contratantes convienen en que se recomiende a las empresas afectadas por este Convenio, que procuren contratar con entidades privadas seguros de cobertura de riesgos sobre muerte.

Art. 30. *Maternidad.*—Se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 31. *Igualdad en el trabajo.*—En la aplicación de las cláusulas del presente Convenio se respetará el principio de igualdad, no haciéndose discriminación alguna por razón de edad, sexo, estado civil, ideas políticas o sindicales.

Art. 32. *Acción y derechos sindicales.*—La representación colectiva corresponderá a:

a) Las empresas de menos de cincuenta y más de diez trabajadores, a los Delegados de Personal.

b) Empresas entre seis y diez trabajadores, al Delegado de Personal si así lo decidieran aquéllos por mayoría.

c) Empresas de más de cincuenta trabajadores, al Comité de Empresa.

Art. 33. *Tablón de anuncios.*—Las empresas que tengan seis trabajadores o más pondrán a disposición de los trabajadores y de las Centrales Sindicales con trabajadores afiliados a las mismas para su utilización con fines estrictamente sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

El tablón de anuncios se situará de tal manera que sin estar a la vista del público, sea de fácil localización por los trabajadores.

Art. 34. *Cobro de cuotas.*—El día de pago de los salarios, las empresas concederán el tiempo imprescindible para que las Centrales Sindicales con presencia en la empresa efectúen la recaudación de las cuotas sindicales voluntarias.

Los encargados de la recaudación deberán ser necesariamente trabajadores de la empresa y deberán acreditar suficientemente su delegación por parte de la Central Sindical a la que estén afiliados.

Art. 35. *Comisión mixta interpretación.*—La comisión deliberadora de este Convenio Colectivo, se constituye, en cuanto a Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, cuyos cometidos deberán agotarse antes de que por cualquiera de las partes se decida a emplear otro procedimiento tendente a hacer efectivos los derechos que este Convenio a ambas partes otorga.

Sus funciones específicas, bajo la presidencia que por la Delegación de Trabajo o en la forma que en su caso proceda, se designe, serán las siguientes:

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO 1981

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	CUATRIENIOS
GRUPO I		
Director.....	42.521	2.338
Ingenieros y Licenciados.....	42.521	2.338
Ayudantes Técnicos.....	36.194	1.991
Ayudantes Sanitarios.....	28.933	1.591
GRUPO II		
Jefe de Personal.....	42.527	2.339
Jefe de Ventas y Jefe de Compras.....	42.527	2.339
Encargado General.....	42.527	2.339
Jefe de Sucursal o Almacén.....	36.194	1.991
Jefe de Grupo.....	32.910	1.810
Jefe de Sección.....	30.355	1.670
Encargado de establecimiento.....	29.548	1.625
Vendedor o viajante.....	29.548	1.625
Corredor de plaza.....	28.369	1.560
Dependiente.....	28.355	1.559
Dependiente Mayor.....	31.190	1.715
Ayudante de dependiente.....	25.949	1.427
Aprendiz hasta 18 años.....	17.603	
GRUPO III		
Jefe de Administración.....	38.056	2.093
Jefe de Sección.....	33.115	1.822
Contable o Cajero.....	31.411	1.728
Oficial Administrativo-Secretaria.....	28.536	1.570
Auxiliar de Caja hasta 18 años.....	18.396	
Auxiliar de Caja desde 18-25 años.....	25.949	1.427
Auxiliar de Caja mayor de 25 años.....	27.165	1.494
Auxiliar Administrativo.....	27.317	1.503
Aspirante Administrativo hasta 18 años.....	18.363	
GRUPO IV		
Dibujante.....	36.194	1.991
Escaparatista.....	34.071	1.874
Jefe de Taller.....	32.962	1.813
Profesional de Oficio-conductor 1.º.....	27.773	1.528
Profesional de Oficio-conductor 2.º.....	27.469	1.511
Profesional de Oficio-conductor 3.º.....	25.949	1.427
Capataz.....	27.621	1.519
Mozo Especializado.....	27.469	1.511
Mozo, telefonista, embalador.....	25.949	1.427
Cobrador.....	27.469	1.511
Conserje.....	27.317	1.503
Portero, Vigilante, Ordenanza.....	27.317	1.503
Personal de limpiezas.....	25.949	1.427

- 1.º Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- 2.º Arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La comisión Mixta ha de constituirse por igual número de miembros para las dos partes.

Art. 36. *Legislación supletoria.*—Para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se tendrá en cuenta y será de aplicación la legislación general en materia de trabajo y en concreto la Ordenanza de Trabajo de Comercio, de 24 de julio de 1971, la Orden de 4 de junio de 1975 y el Real Decreto 860/1976, de 23 de abril.

CLAUSULA ADICIONAL

Con independencia de la publicación en el B.O.P. del presente Convenio, su aplicación será a partir de la fecha de su homologación por la autoridad laboral.

(G. C. 4.462)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE DEPOSITO Y PUBLICACION DEL ACTA Y TABLAS SALARIALES ANEXAS POR LA QUE REVISAN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DE EUROBUILDING-2»

Examinadas el Acta y Tablas Salariales anexas, que revisan el Convenio Colectivo de la Empresa «Comunidad de Proprietarios Eurobuilding-2», suscritas por la Comisión Deliberadora el día 11 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Incorporar al expediente de Convenio Colectivo registrado en esta Dele-

gación el 20 de junio de 1980, la presente revisión.

2.º Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 7 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ambas partes acuerdan mantener vigente el anterior convenio de empresa, que en su artículo tercero establece la duración del mismo desde el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1981.

Art. 2.º Queda sin efecto la anterior tabla salarial, que será sustituida por la que se adjunta a la presente revisión.

Estos salarios tendrán efecto desde el 1 de enero de 1981 hasta el 31 de diciembre de 1981.

Art. 3.º Las retribuciones pactadas en las presentes tablas salariales, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos que por disposiciones legales pudieran disponerse en un futuro, sólo podrán afectar a las condiciones aquí establecidas, cuando consideradas en su cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Art. 4.º Se constituye una comisión paritaria que estará formada por la misma que ha negociado el convenio y su posterior revisión y cuyas funciones serán las siguientes:

- Aclaración o interpretación de los artículos recogidos en el Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Art. 5.º El convenio y la presente tabla salarial revisada, se entenderán prorrogados tácitamente, en tanto que cualesquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso.

La comunicación a la otra parte deberá hacerse por escrito, contándose el plazo de la misma, desde la fecha de recepción de la comunicación.

Art. 6.º En todo lo no previsto en el actual convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio provincial y Ordenanza Laboral correspondiente, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Madrid, 11 de marzo de 1981

(G. C. 4.362)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO «COMERCIO DE LA PIEL EN GENERAL», SUSCRITO POR LA ASOCIACION EMPRESARIAL DE COMERCIANTES DE MARROQUINERIA, ASOCIACION PROVINCIAL DE COMERCIANTES DE CALZADO DE MADRID, ASOCIACION EMPRESARIAL DE PELETERIA, ASOCIACION EMPRESARIAL DE ALMACENISTAS DE CURTIDOS Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y UNION SINDICAL OBRERA

Examinado el Texto del Convenio Colectivo del grupo de «Comercio de la Piel en general», suscrito por la Asociación Empresarial de Comerciantes de Marroquinería, Asociación Provincial de Comerciantes del Calzado de Madrid, Asociación Empresarial de Peletería, Asociación Empresarial de Almacenistas de Curtidos y las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical obrera el día 17 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 13 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

Artículo 1.º *Ambito funcional y personal.*—El presente Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores cuya actividad principal sea la del Comercio de la Piel. Lo suscriben los representantes de las Asociaciones de Comercio de Calzado, de Marroquinería, Almacenistas de Curtidos y Comercio de Peletería y

las Centrales Sindicales U. G. T., CC. OO. y U. S. O.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Los acuerdos pactados en este Convenio serán de aplicación en Madrid y su provincia.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1981, incluidas sus cláusulas económicas y tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1981.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, por cualquiera de las partes, deberá presentarse a la Autoridad Laboral competente con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Se entenderá prorrogado de seis en seis meses mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma.

Las negociaciones del nuevo Convenio se realizarán a partir de los dos meses anteriores a la fecha de vencimiento del actual y si concluida la fecha de vigencia todavía no se ha firmado el nuevo, se prorrogarán los efectos del anterior hasta tanto se llegue a acuerdo o se dicte Laudo por la Autoridad Laboral.

Art. 4.º *Condiciones más beneficiosas, absorbilidad y garantía ad personam.*—Sustituirán por su propio concepto las mejoras económicas o de otra índole no comprendidas en el presente Convenio que las empresas vinieran otorgando por costumbre inveterada o pudiesen otorgar a sus trabajadores, respetándose las situaciones personales que globalmente exceden del pacto en su contenido económico, las cuales se mantendrán estrictamente ad personam.

Los beneficios otorgados por el presente Convenio, estimados en su conjunto, serán compensables y absorbibles con las condiciones que anteriormente se refieren, estimadas asimismo en su conjunto por voluntaria concesión de las empresas o por imperativo legal, así como las que en el futuro con tal carácter se puedan otorgar.

Art. 5.º *Normas supletorias.*—Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio y demás disposiciones legales de general aplicación.

Art. 6.º *De la interpretación. Comisión paritaria.*—Se crea una comisión paritaria que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado. Dicha comisión estará formada por seis representantes de las centrales sindicales y seis representantes de las Asociaciones de Comercio que suscriben el presente Convenio.

Art. 7.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de cuarenta y dos horas semanales.

El descanso semanal de día y medio en el comercio podrá fraccionarse de modo que, con independencia del correspondiente al domingo, descansa cada trabajador bien medio día en cualquiera laboral de la semana o un día laboral completo por cada dos semanas, de lunes a sábado, independientemente de las cuarenta y dos horas trabajadas.

Art. 8.º *Antigüedad.*—Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en las empresas consistirán en cuatrienios. Su cuantía se fija en el 5 por 100 de los salarios pactados en este Convenio para cada categoría profesional.

La antigüedad para los aspirantes y aprendices se reconoce a partir del 1 de enero de 1978, sin que cuente a tales efectos los periodos de trabajo realizados con anterioridad a la referida fecha.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional, se le adicionará al salario-convenio de la nueva categoría el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de éstos, de acuerdo con el salario-convenio de la categoría alcanzada.

Art. 9.º *Prolongación y reducción de jornada.*—Ambas partes acuerdan que, en ca-

COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DE EUROBUILDING-2

Tabla salarial, anexa al convenio de empresa, para 1981

CATEGORIAS LABORALES	SALARIO BASE	INCENTIVO	COMPLEMENTO POR N.º DE VIVIENDAS	COMPLEMENTO POR N.º DE ESCALERAS	CENTRALITA	TOTALES
Jefe de Mantenimiento	34.000	51.750	-	-	-	85.750
Of. 1.º Mantenimiento A.	32.500	28.863	-	-	-	61.363
Of. 1.º Mantenimiento B.	32.500	16.500	-	-	-	49.000
Responsable de conserjes	26.500	6.664	3.312	1.987	1.700	40.163
Conserje	26.500	3.664	3.312	1.987	1.700	37.163
Portero de control	26.500	4.111	3.312	1.987	-	35.910
Guarda de garaje	28.000	7.910	-	-	-	35.910
Telefonistas	28.000	7.910	-	-	-	35.910
Jardinero	28.000	7.100	-	-	-	35.100
Mozo de limpieza	28.000	6.551	-	-	-	34.551
Limpiadora	28.000	6.551	-	-	-	34.551

so de prolongación de la jornada de trabajo del día laborable anterior a la festividad de Reyes, el cierre se adelanta a las 22 horas del citado día, las horas que excedan de la jornada laboral de dicho día se considerarán como extraordinarias.

Asimismo se acuerda que la jornada laboral de la víspera de Navidad termine a las catorce horas y la del día 31 de diciembre a las 19 horas.

Art. 10. Vacaciones.—Las vacaciones tendrán lugar en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, con una duración de treinta días naturales ininterrumpidos.

Los trabajadores conocerán la fecha de inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses y no podrán comenzar en víspera de festivo o festivo, salvo que se computen los treinta días dentro del mismo mes.

El período vacacional podrá partirse y disfrutarse veintidós días en los meses anteriormente citados y los nueve restantes en cualquier otra época del año, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Si la partición de las vacaciones, como se indica en el párrafo anterior, es por necesidades de la empresa, el trabajador percibirá una bolsa de 10.350 pesetas si es mayor de 18 años y de 8.050 pesetas si es menor de 18 años.

Para los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas de almacenes de curtidors, las vacaciones tendrán lugar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, con una duración de treinta días naturales ininterrumpidos, sin que les sea de aplicación lo pactado por el resto de la representación empresarial en cuanto a bolsa y partición de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se establecerán con carácter rotativo, atendiendo a la fecha de disfrute de las últimas vacaciones tomadas por cada trabajador.

En el caso de que la empresa establezca el cierre por vacaciones durante treinta días ininterrumpidos, los trabajadores deberán disfrutarlas en dicho período.

Art. 11. Período de prueba.—Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un período denominado de prueba, variable para las diversas categorías, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 12. Cese y plazo de preaviso.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio que se propongan cesar en el servicio de la empresa, habrán de comunicarlo a la empresa con quince días de anticipación a la fecha en que hayan de dejar el puesto de trabajo. Dicha comunicación se hará por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador del plazo señalado dará lugar a que se le descuente el equivalente al importe de los días que faltan para completar el período de preaviso, pudiendo detraerse dicho importe de los devengos que la empresa deba abonarle como liquidación.

Art. 13. Enfermedad.—En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditada por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencias de la misma, la empresa completará hasta el 100 por 100 el salario pactado en este Convenio más la antigüedad hasta el límite de dieciocho meses. Si por norma de rango superior el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga para estos casos, las empresas podrían disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Art. 14. Horas extraordinarias.—Las partes firmantes del presente convenio

acuerdan que a partir de la entrada en vigor del mismo y durante su período de vigencia se supriman las horas extraordinarias consideradas como habituales.

Las horas extraordinarias imprevistas, que no sean susceptibles de sustituirse por contratos de trabajo temporales o a tiempo parcial, en épocas punta de venta, ausencias, preparación de ventas especiales o balances podrán realizarse voluntariamente por parte del trabajador y se retribuirán de acuerdo con lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Art. 15. Jubilación.—Se estará a lo que disponga la legislación vigente.

No obstante, por cada año que por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se anticipe la jubilación, se le abonará al trabajador cincuenta y cinco mil pesetas (55.000 pesetas) o la parte proporcional si el año no fuera completo.

Art. 16. Servicio Militar.—Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan que incorporarse al Servicio Militar, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el período que dure el Servicio Militar y dos meses más. Terminado el Servicio Militar podrán solicitar su reingreso inmediato en la empresa, concediendo plazo de una semana a la misma a efectos de que pueda realizar los oportunos ajustes y distribución de personal.

Asimismo, el personal que lleve un año trabajando en una misma empresa al tiempo de ser incorporado al Servicio Militar, tiene derecho a percibir, como si estuviese presente en el trabajo el importe de las dos pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

Por otra parte, los trabajadores que llevando una antigüedad mínima de un año al servicio de la empresa tengan que incorporarse al Servicio Militar y como consecuencia de su situación familiar obtengan la reducción a tres meses de dicho servicio, percibirán durante dichos meses el salario pactado en Convenio así como las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

Art. 17. Pagas extraordinarias.—La totalidad de los trabajadores afectados por este Convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad. Dichas gratificaciones consistirán cada una de ellas en el importe de una mensualidad del salario fijado en este convenio más la antigüedad.

La gratificación extraordinaria del mes de julio se hará efectiva en la primera quincena de dicho mes y la correspondiente a Navidad del día 15 al 20 de diciembre.

Art. 18. Gratificación en función de las ventas o beneficios.—Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificación variable en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que pueda ser menor, en ningún caso, al importe de una mensualidad del salario pactado en este Convenio más la antigüedad. Dicha gratificación, previo acuerdo de la empresa y los trabajadores, se abonará o en el primer trimestre del ejercicio económico siguiente o distribuida en doceavas o catorceavas partes a lo largo de todo el año.

Dicha gratificación no podrá ser absorbida por otros conceptos y deberá consignarse en las correspondientes hojas de salarios independientemente del salario-Convenio o salario-base.

Art. 19. Salidas, viajes y dietas.—El trabajador que por necesidades del servicio tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta de 1.035 ó 2.300 pesetas diarias, según que el desplazamiento sea por media jornada o jornada completa.

Art. 20. Plus de transporte.—Para todos los trabajadores afectados por este Convenio se pacta un plus de transporte de 3.000 pesetas por once mensualidades. Dicha cantidad no será computable, por tanto, en el cálculo de pagas extraordinarias, participación en beneficios, antigüedad y horas extraordinarias.

Art. 21. Maternidad.—Se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 22. Salarios.—La cuantía de los mismos se establece para cada categoría en las tablas de salarios que figuran al final del presente Convenio.

Art. 23. Descuentos en compras.—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, a criterio de la empresa, a un descuento por las compras que realicen en su propia empresa entre el 15 y el 20 por 100 del precio al público, siempre que los artículos adquiridos se destinen a su uso personal y al de los familiares que con él convivan y estén a su cargo, y se trate de artículos no rebajados.

Estas compras deberán ser abonadas a la empresa dentro del mes.

Art. 24. Condiciones de trabajo.—Además de realizar las ventas y como complemento a lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, serán funciones y competencias de la dependencia las siguientes:

a) Orientar a sus superiores sobre posibles mejoras en relación con los gustos y tendencias de la clientela.

b) Mantener los artículos destinados a la venta debidamente clasificados y colocados en sus secciones, así como en perfecto estado para su venta.

c) Realizar el marcado de los artículos y cuantas otras operaciones haya que efectuar con la mercancía dentro del establecimiento.

d) Colaborar en función de su conocimiento de los artículos a los escaparatistas en los específicos cometidos de exhibición de la mercancía dentro de la jornada laboral de trabajo.

Art. 25. Norma no discriminatoria.—Los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno u otro sexo.

Art. 26. Uniforme o prendas de trabajo.—Las empresas que exijan uniforme a sus empleados se obligan a proveer de dichas prendas a los mismos.

Art. 27. Categorías profesionales.—De conformidad con lo pactado en el Convenio anterior se mantiene la categoría de Recadista, que será el trabajador o trabajadora mayor de 16 años y menor de 18, asimilado a efectos económicos a la categoría de Aprendiz de 16 a 18 años.

Los Recadistas serán todos de nuevo contrato, no pudiendo ser asimilado a dicha categoría ningún trabajador que, a la entrada en vigor del presente Convenio, viniera prestando con anterioridad sus servicios en la empresa, en cualquier puesto de trabajo y bajo cualquier modalidad contractual.

No desempeñarán ni suplirán las labores del aprendiz, en cuyo supuesto pasarían a tal categoría, ateniéndose a los cometidos específicos de la misma.

Serán funciones del Recadista las de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender ocasionalmente el teléfono y cualesquiera otras funciones de carácter elemental. Realizará trabajos que no requieren determinados niveles de especialización y cuidará de la limpieza y mantenimiento de la mercancía destinada a la venta. Excluido la limpieza del establecimiento.

Por ser menor de 18 años no realizará horas extraordinarias.

El trabajador que ostente la categoría profesional de Recadista, al cumplir los 18 años, optativamente y de acuerdo con sus cualidades y capacidad deberá incorporarse como ayudante de dependiente o mozo.

Art. 28. Licencias.—Además de las establecidas en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, los trabajadores afectados por el presente Convenio cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para concurrir a exámenes finales tienen derecho a una licencia durante un tiempo máximo de diez días al año. A tales efectos podrán también solicitar la división de las vacaciones anuales siempre que sean compatibles con la organización razonable y necesidades de trabajo en la empresa. En todo caso, los trabajadores deberán presentar los justificantes oportunos que demuestren que se han presentado a los referidos exámenes.

Art. 29. Acción y derechos sindicales.—Las empresas y los trabajadores afectados por el presente Convenio se atienen a los derechos sindicales reconocidos por la legislación vigente en esta materia.

Art. 30. Tablón de anuncios.—Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores y de las Centrales Sindicales con trabajadores afiliados a la misma para su utilización con fines estrictamente sindicales un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

El tablón de anuncios se situará de tal manera que sin estar a la vista del público, sea de fácil localización por los trabajadores.

Art. 31. Cobro de cuotas.—El día de pago de los salarios, las empresas concederán el tiempo imprescindible para que el Delegado o Delegados de las Centrales Sindicales con presencia en la empresa efectúen la recaudación de las cuotas sindicales voluntarias. Los Delegados encargados de la recaudación deberán ser necesariamente trabajadores de la empresa y deberán acreditar suficientemente su delegación por parte de la Central Sindical a la que estén afiliados.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se consideran global y en cómputo anual y estarán vigentes durante el período de tiempo pactado para este Convenio, a excepción de la prolongación de jornada de la víspera de Reyes que se refiere al año 1982.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Con el fin de que las empresas afectadas por este Convenio puedan regularizar el pago de atrasos como consecuencia de los efectos retroactivos de los salarios, ambas partes acuerdan conceder un plazo que finalizará el día 31 de mayo del presente año.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Las mejoras económicas pactadas en este Convenio no surtirán efecto para aquellos trabajadores que hayan finalizado su relación laboral con la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio.

TABLAS SALARIALES Y PLUS DE TRANSPORTE DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE PIEL EN GENERAL DE MADRID Y SU PROVINCIA

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL
GRUPO I	
<i>Personal técnico titulado</i>	
Ingenieros y Licenciados.....	49.818
Ayudante Técnico Sanitario.....	32.433
GRUPO II	
<i>Personal mercantil técnico o titulado</i>	
Jefe de personal, ventas, compras.....	49.818
Encargado General.....	49.818
Jefe de Almacén.....	41.467
Jefe de Sucursal.....	41.467
Jefe de Sección.....	36.366
Encargado de Establecimiento, comprador vendedor.....	36.366
<i>Personal mercantil propiamente dicho</i>	
Viajante.....	32.433
Corredor de plaza.....	31.806
Dependiente.....	31.815
Ayudante de Dependiente.....	28.500
GRUPO III	
<i>Personal Técnico no titulado</i>	
Jefe de Administración.....	46.056
Jefe de Sección.....	38.247
<i>Personal administrativo</i>	
Contable, Cajero, Taquimecánografa con idioma extranjero.....	36.366
Oficial Administrativo.....	32.347
Operador contable, codificador y perforista, Secretaria.....	32.347
Auxiliar Administrativo de 18 a 22 años.....	29.754
Auxiliar Administrativo de más de 22 años.....	31.806
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años.....	21.945
Auxiliar de Caja de 18 a 22 años.....	28.500
Auxiliar de Caja de más de 22 años.....	31.806
Aspirante de 16 a 18 años.....	20.577
GRUPO IV	
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>	
Dibujante.....	41.467
Escaparartista.....	38.760
Rotulista.....	33.915
Profesional de oficio de 1.º.....	31.806
Profesional de oficio de 2.º.....	29.754
Capataz.....	32.490
Mozo Especializado.....	29.212
Mozo.....	28.215
Telefonista.....	29.212
Recadista.....	20.577

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL
GRUPO V	
Conserje, Cobrador, Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero,	
Guarda.....	29.070
Cobrador.....	29.070
Personal de limpieza (por horas)	148

(G. C.-4.470)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE «BEBIDAS REFRESCANTES ANALCOHOLICAS», SUSCRITO POR LA ASOCIACION NACIONAL DE FABRICANTES DE BEBIDAS REFRESCANTES ANALCOHOLICAS Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Examinado el texto del Convenio Colectivo del grupo de «Bebidas Refrescantes Analcohólicas», suscrito por la Asociación Nacional de Fabricantes de Bebidas Refrescantes Analcohólicas y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores el día 26 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
- 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 10 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo

(Firmado: Felipe Armán de la Vega).

CAPITULO I

REPRESENTACION, AMBITO DE APLICACION Y EXTENSION

Artículo 1.º El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Delegación de Madrid de la Asociación Nacional de Fabricantes de Bebidas Refrescantes Analcohólicas y las Centrales Sindicales de Comisiones Obreras y de Unión General de Trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y, por tanto, generará obligaciones para ambas partes.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Los acuerdos contenidos en el mismo serán de aplicación a las empresas con centro de trabajo en Madrid y su provincia, dedicadas a la fabricación y/o distribución de

Bebidas Refrescantes y a sus trabajadores.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en las empresas de ámbito territorial y funcional.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 1981, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre del corriente año.

Cualquiera de las partes convinientes, podrá solicitar la renovación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denuncia-se.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 5.º *Generalidades.*

1. A tenor de lo dispuesto en las disposiciones vigentes para las Industrias de Bebidas Refrescantes, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

2. Corresponden al Comité de Empresa funciones de asesoramiento, orientación, propuesta e informe en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, según la normativa vigente al respecto.

CAPITULO III

CLASIFICACION POR DEPARTAMENTOS

Art. 6.º *Clasificación por Departamentos.*—Las empresas se compondrán de los departamentos siguientes:

Producción, Comercial, Administración, Talleres de Mantenimiento y Almacén.

Art. 7.º Los departamentos estarán constituidos por los siguientes grupos profesionales:

Producción: Licenciado, Perito, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Capataz de Turno, Oficial de 1.º, Oficial de 2.º, Ayudante y Peón.

Comercial: Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Jefe de Grupo, Oficial de 1.º, Preventista, Oficial de 1.º, Oficial de 2.º, Ayudante y Peón.

Administración: Licenciado, Perito, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Encargado de Grupo, Oficial de 1.º, Oficial de 2.º y Auxiliar.

Subalternos: Ordenanza, Portero, Vigilante, Personal de Limpieza y Botones.

Talleres de Mantenimiento: Licenciado, Perito, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Capataz de Turno, Oficial de 1.º, Oficial de 2.º, Ayudante, Peón y Aprendiz.

Almacén: Jefe de Departamento, Capataz de Turno, Oficial de 1.º, Oficial de 2.º, Ayudante y Peón.

Art. 8.º Las categorías profesionales consignadas y enumeradas, así como los Departamentos especificados en los artículos anteriores, son meramente enunciativos y no suponen la obligatoriedad de la existencia de todas ellas ni, en consecuencia, la necesidad de cubrir todas las plazas que en ellos se relacionan, salvo en el caso que la necesidad y el volumen de las empresas así lo requieran.

CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Art. 9.º La edad mínima de admisión del personal se establece en los 16 años.

Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos, ni nocivos, ni nocturnos, así como tampoco horas extraordinarias.

Se promocionará el trabajo a los menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearlos en labores que puedan menoscabar su dignidad.

El período de aprendizaje será de dos años, es decir, de 16 a 18 años, estando la empresa obligada al ascenso de categoría a la finalización de dicho período.

Art. 10.º *Período de prueba.*—El período de prueba del personal se establece de la siguiente forma:

- 14 días para los trabajos mensuales.
- 30 días para los Técnicos no titulados y Administrativos.
- 90 días para los Técnicos titulados.

Finalizado el período de prueba del trabajador, pasa a ser fijo, salvo en los casos de ser contratado por temporada, como eventual, interino u obras en servicio determinado.

En cuanto al resto de los puestos de trabajo o categorías profesionales, a excepción de la Alta Administración, las empresas, oído el Comité o Delegados de Personal, elaborarán un sistema de promoción interna, para la cual se tomarán como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, expediente laboral y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por personal fijo de la empresa, para lo cual deberán ser convocadas sin distinción de departamentos.

Sólo en caso de que no hubiera aspirantes o que se demostrara la incapacidad de éstos, podrá la empresa recurrir a personal del exterior.

Art. 11.º *Ceses.*—En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo por escrito a la empresa y a su Comité con una antelación de 15 días. En caso contrario, le serán descontadas los días de retraso habidos en el aviso.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Art. 12.º La masa salarial de cada empresa se incrementará en un 15 por 100 respecto a la de 1980, en las mismas condiciones de homogeneidad y presencia en el trabajo.

Del total de la masa salarial a repartir durante 1981, se detraerá la cantidad para cumplir con la tabla salarial mínima inserta en el Anexo I.

El resto se repartirá de común acuerdo entre los Comités y las Empresas correspondientes, con los siguientes criterios:

a) Como mínimo la proporción actual de salario fijo y variable permanecerá constante.

b) La antigüedad se regirá por la misma tabla que en el Convenio anterior.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), superase al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero-diciembre 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1981 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación en aquellos Convenios en los que los aumentos pactados excedan en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo 1.º, es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

En el supuesto de que, dadas las distintas peculiaridades que concurren en la empresa del sector, que han de regirse por el presente Convenio, la masa salarial para 1981 no alcanzase a cubrir los ingresos establecidos en la Tabla de Mínimos, las empresas, de acuerdo con sus Comités o Delegados de Personal, distribuirán la nueva masa salarial.

Art. 13. *Quebranto de moneda.*—Se fija la cantidad de 934 pesetas por camión y en ruta ordinaria mensual. Entendiéndose que dicho quebranto no responsabilice en la recaudación diaria del vendedor en caso de sustracciones de la misma.

Art. 14. *Vigilantes nocturnos.*—El sueldo del personal subalterno que presta sus servicios de vigilancia nocturna parcial o totalmente, estará constituido, durante dicho trabajo nocturno, por los emolumentos correspondientes a la categoría similar inmediata superior en la Tabla de Salarios Mínimos.

Art. 15. *Jornada nocturna.*—El personal que trabaje entre las 20 y las 6 horas, percibirá un suplemento por el trabajo nocturno, equivalente al 30 por 100 de su sueldo.

Quien trabaje parte de la jornada dentro del tiempo indicado, sin exceder de tres horas, percibirá el suplemento antes indicado sobre las horas trabajadas dentro de ese tiempo.

Si las horas trabajadas en jornada nocturna exceden de tres, dicho suplemento se percibirá por el total de la jornada trabajada.

Este suplemento no se abonará cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 16. *Trabajos de categoría superior.*—A petición de la empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya.

Esta situación solo podrá darse accidentalmente en los siguientes supuestos: por ausencias temporales de sus productores por accidentes, enfermedad, Servicio Militar, licencias, vacaciones, sanciones y situaciones semejantes.

Asimismo, como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad en estas industrias. En este caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a 6 meses, dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período de tiempo ocupando el citado puesto de categoría superior un mismo o distintos productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla. Si es el mismo productor, se le reconocerá su categoría.

El personal afectado, tendrá derecho a la retribución correspondiente a la categoría que ostente el puesto suplido, percibiendo, en este caso, dicha retribución desde el primer día.

Art. 17. *Trabajos de categoría inferior.*—Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar las funciones correspondientes a una categoría inferior, durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotatoria entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Cuando se produzcan estos hechos, serán informados y oídos los representantes de los trabajadores.

Art. 18. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen en el presente Convenio cuatro pagas extraordinarias, abonadas por las empresas en la primera quincena de los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre.

Estas pagas serán abonadas sobre los conceptos que integran el salario.

CAPITULO VI

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 19. *Jornada.*—Se establece una jornada de dos mil ochenta horas, en cómputo anual, que corresponden a doscientos sesenta días de ocho horas para la vigencia de este Convenio.

En dicho cómputo anual, queda incluido el período de vacaciones.

Asimismo, dentro de esta jornada, arriba señalada, quedan comprendidos los tiempos de descanso legales o convencionales existentes en cada empresa.

Cada empresa ajustará su calendario previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 20. *Trabajos en sábados y festivos.*—En los casos en que la empresa estimara la urgente necesidad de ampliar las jornadas estipuladas en el presente Convenio, deberá, previamente, demostrar esta necesidad ante el Comité de Empresa y, en caso de acuerdo, dichas jornadas se abonarán como días festivos.

Art. 21. *Trabajo a tarea.*—El personal de distribución, comercialización, ventas y otros departamentos afines, trabajará a tarea.

La empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y, en especial, cuanto se recoge en el artículo 19 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará, por escrito y razonadamente, la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe, en el plazo de siete días. Dicho informe será conocido por el Comité o Delegados y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

La remuneración de este personal estará compuesta de dos partes:

a) Una que se corresponderá con la marcada en el artículo 12 para su categoría profesional.

b) La otra será un complemento salarial de calidad y cantidad de trabajo, que servirá para retribuir la forma en que se desarrollan las especiales características de esta labor y como incentivo a la venta.

Cuando por causas imputables a la empresa el trabajador quedara sin poder desempeñar su trabajo habitual, se le respetará el salario y demás emolumentos que el mismo venía disfrutando, asignándole a otro puesto de trabajo.

Cuando las causas no sean imputables a la empresa ni al trabajador, la empresa tratará de asignar al trabajador otro puesto de trabajo, respetándole su salario y los emolumentos salariales inherentes al nuevo puesto de trabajo.

No están incluidos en estos supuestos los casos de incapacidad laboral.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, incluidos los derivados de aquéllos, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas del negocio: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.
4. En ningún caso, las horas superarán los límites legales establecidos: 2 al día, 15 al mes y 100 al año.

De todas estas horas se pasará una información mensual al Comité, para su control y conocimiento.

Art. 23. *Vacaciones.*—Durante la vigencia del presente Convenio, se fija un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Dichas vacaciones, habida cuenta del carácter estacional del sector, se llevarán a cabo durante los doce meses del año, en forma proporcional.

En todos los casos, serán rotativas entre todos los miembros de la plantilla por secciones.

El calendario de vacaciones deberá planificarlo la empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, antes del día 15 de diciembre del año anterior.

CAPITULO VII

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 24. *Incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente no laboral.*

a) En los casos de incapacidad laboral transitoria, las empresas abonarán a los trabajadores las prestaciones previstas por la Seguridad Social, más un 15 por 100 calculado sobre dichas prestaciones.

b) En caso de hospitalización derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el complemento a cargo de la empresa será del 50 por 100, calculado sobre dichas prestaciones de la Seguridad Social y aplicable desde el primer día.

c) En las enfermedades comunes o derivadas de accidente no laboral de duración superior a treinta días, las indemnizaciones previstas en el apartado a) de este artículo serán aplicables desde el primer día.

d) En las enfermedades comunes o derivadas de accidente no laboral de duración inferior a treinta días, los trabajadores, durante los tres primeros días de la enfermedad, percibirán las siguientes cuantías:

- Primer día de enfermedad, nada.
- Segundo y tercer día de enfermedad: el 100 por 100 del salario base, de acuerdo con la segunda columna de la tabla de salarios anexa al presente Convenio.

e) En el caso de que la incapacidad sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 100 por 100 del salario que, en cada momento, corresponda a la categoría y antigüedad del trabajador, más el 100 por 100 del promedio de complementos salariales no periódicos (horas extras, comisiones de ventas, etc.), correspondientes a los doce meses anteriores al del accidente.

Art. 25. *Licencias.*—Todo el personal tendrá derechos a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y se indican:

- a) Por matrimonio: quince días naturales y hasta quince días más no retribuidos.
- b) Tres días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia y cuando lo sea fuera será de siete días naturales.
- c) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes y alumbramiento de la esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia. Cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.
- d) Tres días naturales por fallecimiento de hermanos políticos.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justifi-

cación de la autorización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo las salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.

f) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

g) Un día por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma que regule la Legislación vigente.

i) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de ocho semanas antes del parto y ocho postparto. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando las destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Art. 26. *Excedencias.*—En los casos de nombramientos para cargo político o ejercicio de cargo sindical, las empresas deberán conceder el pase a la situación de excedencia a sus trabajadores, a petición de éstos. Por su parte, las empresas, en los dos referidos casos, pueden exigir la excedencia forzosa del trabajador, cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que la motivaron y el tiempo que durase se considerará como servicio activo, a los efectos de antigüedad en la empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el trabajador será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual u otro de igual o superior categoría.

El ejercicio singular de los derechos sindicales, reconocidos en este Convenio o por la Ley, no dará lugar a excedencia forzosa.

Igualmente, se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de dos años en la empresa, por una duración no inferior a un año ni superior a cinco y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5 por 100 de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria no será computable ni para la antigüedad ni para ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de personal fijo. Durante la situación de excedencia, no tiene derechos el trabajador al percibo del sueldo ni retribución alguna, sin que pueda utilizar esta situación de interrupción de la relación laboral para prestar su servicio a otra empresa del sector a efectos de competencia, salvo permiso expreso de su propia empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

Solicitado el reingreso por el trabajador que disfrutaba la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca, de igual o similar categoría.

Excedencia por alumbramiento del personal femenino.—El alumbramiento da lugar a la mujer trabajadora a obtener la excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde que termina el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria, que, en su caso, pondrá fin a la que venía disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia, para el cómputo del plazo que se indica.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrá solicitar el reingreso en la empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Personal de Servicio Militar.—Los trabajadores fijos o de plantilla que voluntaria o forzosamente se incorporen a cumplir su Servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y dos meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar, podrá reintegrarse, siempre que las necesidades de trabajo de la empresa lo permitan, cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie, en ambos casos, la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar obligatorio o voluntario y lleven más de dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho al percibo de las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

Art. 27. Indemnización por jubilación.—Los trabajadores que causen baja en la empresa por pasar a la situación de jubilación, percibirán una indemnización, por una sola vez, de 400.200 pesetas. Únicamente se tendrá derecho a esta indemnización si la baja se produce antes de cumplir los sesenta y cinco años o, como máximo, dentro del mes siguiente y teniendo una antigüedad mínima de diez años en la empresa.

Esta indemnización será absorbible por otras indemnizaciones o sistemas de jubilación que supongan iguales o mejores condiciones que las empresas tengan concedidas o concedan.

Se recomienda a los trabajadores y empresarios del sector sigan planteándose el estudio, a nivel de empresa, de un sistema de jubilaciones anticipadas, realizando conjuntamente las gestiones necesarias.

Art. 28. Indemnización por incapacidad laboral permanente o incapacidad absoluta.

Los trabajadores que causen baja en la empresa por pasar a la situación de incapacidad permanente absoluta, percibirán una indemnización, en el momento de causar baja en la empresa y por una sola vez, de 266.800 pesetas, en el supuesto de que ostenten una antigüedad mínima en la empresa de siete años.

Estas indemnizaciones serán absorbibles por otras indemnizaciones o sistemas de indemnización que supongan iguales o mejores condiciones que las empresas tengan concedidas o concedan.

CAPITULO VIII

SALIDAS Y DIETAS

Art. 29. Salidas y dietas.—Cuando la empresa precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidades distintas a las de su centro de trabajo y no constituya su trabajo habitual, además del salario que aquéllos perciban deberán recibir 2.300 pesetas diarias en concepto de dietas.

De existir posibilidad de regreso a su centro de trabajo habitual en el día, la dieta será de 1.035 pesetas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos del personal de distribución que realiza para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea preciso pernoctar fuera de su domicilio.

CAPITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Art. 30. Faltas y sanciones.—En cada centro de trabajo, en el supuesto de medidas disciplinarias por parte de la empresa, tales como propuesta de despido o sanciones, éstas deberán ser comunicadas

por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por la Dirección o Jefe de Sección por faltas laborales, el trabajador podrá acudir acompañado por uno o dos miembros del Comité.

En el caso de no ser comunicadas al Comité de Empresa tales sanciones, éstas quedarían sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 31. Seguridad e higiene en el trabajo.—Cuando no hubiese Comité de Seguridad e Higiene, será competencia del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación de propuestas de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes. Estarán en vigor cuantas disposiciones rijan de forma específica esta materia, así como los Convenios de la O. I. T. ratificados por España.

CAPITULO XI

DERECHOS SINDICALES

Art. 32. Derechos sindicales.—Se reconocen en el presente convenio los siguientes derechos sindicales:

Primero.—Delegados sindicales: Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo donde posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos, debidamente implantados, podrá insertar comunicaciones, a cuyo efecto se dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección de la Empresa o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de doscientos cincuenta trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo a los Estatutos de la central sindical o sindicato a quien represente. Será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa.

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 de servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y voto y siempre que tales órganos admitan 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 y por el presente Convenio a los miembros de Comités 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, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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 ellos fuera de horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9. En aquellos centros en los que sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la autorización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que, como tal, le corresponden.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

11. **Cuota sindical:** A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a la que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la Orden de Descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba

ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la empresa si la hubiese.

Segundo.—Se reconocen todos los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores y la empresa, que se regulan en la Ley del Estatuto del trabajador, con las siguientes excepciones:

a) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal y Delegados Sindicales en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

	HORAS
Hasta 100 trabajadores.....	25
De 101 a 250 trabajadores.....	30
De 251 en adelante.....	40

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal y Delegados Sindicales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

b) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de los que la Ley establezca en cuanto a Despido Disciplinario. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 33. Prenda de trabajo.

a) Para el personal de Reparto y Preventistas, la empresa facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia, guantes y calzado apropiado, que se repondrá según necesidades.

ANEXO I

TABLA DE INGRESOS MINIMOS

CATEGORIAS	BASE ANTIGÜEDAD	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO	TOTAL MINIMO ANUAL
Peones.....	336.000	386.400	147.200	533.600
Peón Especializado, Subalternos....	344.000	395.600	148.672	544.272
Ayudante, Aux. Administrativo....	352.000	404.800	142.140	546.940
Oficial de 2.ª.....	368.000	423.200	141.349	564.549
Oficial de 1.ª.....	392.000	450.800	144.548	595.348
Encargado de Grupo, Capataz.....	416.000	478.400	159.786	638.186
Encargado de Sección, Perito.....	448.000	515.200	193.421	708.621
Jefe de Departamento, Licenciados	512.000	588.800	264.960	853.760

ANEXO II

NOTA ACLARATORIA SOBRE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CASO DE I. L. T. (Incapacidad Laboral Transitoria)

En el momento actual, las prestaciones que la Seguridad Social otorga en caso de I. L. T., son las siguientes:

- 3 primeros días: nada.
- Del 4.º al 20.º (ambos inclusive): el 60 % sobre la base de cotización.
- Del 21.º día hasta el final del período de I. L. T.: el 75 % de la base de cotización.

b) Para el personal de fábrica, la empresa facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario determinado por las normas de seguridad, así como guantes de seguridad, reponiéndose dichas prendas según necesidades.

c) Para el personal de Ordenanza y Botones, la empresa facilitará un uniforme cada año.

Art. 34. *Economato*.—Las empresas, de acuerdo con su Comité, determinarán la conveniencia de establecer un contrato con un economato laboral, para los empleados que, voluntariamente, quieran adherirse, estableciéndose el pago de la cuota por partes iguales entre la empresa y el trabajador.

Art. 35. *Características especiales de distribución*.—Las empresas y sus trabajadores coinciden en concienciarse ante el problema que representan determinados clientes intermediarios y cuyos almacenes están constituidos por cuevas de difícil acceso, que dificultan seriamente la tarea de los trabajadores de distribución y encarecen los costos de las empresas del sector.

En consecuencia, ambas partes se proponen cambiar, paulatinamente, estos hábitos negativos de nuestra clientela, llevándola hacia el convencimiento de que una mutua comprensión en este tema es absolutamente necesaria y deseable para lograr un suministro fluido y eficaz.

En el caso de imponerse alguna sanción por este motivo, será necesaria y deseable la previa intervención del Comité de Personal para su cumplimiento.

Art. 36. *Cálculo salario/día*.—Para calcular el salario/día, se dividirá la cuarta columna de la tabla de salarios, que figura en el anexo, por cuatrocientos ochenta y cinco días.

Art. 37. *Ayuda a Subnormales*.—Como ayuda económica, queda establecida la cantidad de 7.475 pesetas mensuales, que se abonará a los Trabajadores con cónyuge y/o hijos subnormales, siempre y cuando se acredite su condición de tal.

Art. 38. *Cláusula de Absorción*.—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de

mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos Trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Art. 39. *Garantía Personal*.—Serán respetadas en su totalidad, aquellas situaciones individuales más ventajosas que, para sus respectivos casos, suponga el Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 40. *Disposiciones legales de rango superior*.—Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio, se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

Art. 41. *Comisión de Interpretación del Convenio*.—Para entender en cuanto a la incidencia que pueda suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se

constituirá una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por cuatro representantes designados por cada una de las partes, con el asesoramiento técnico que consideren preciso. En todos los casos la Comisión deberá reunirse dentro de los 7 días siguientes a la petición de convocatoria.

Esta Comisión se reunirá tantas veces como se produzcan razones para ello.

Por la representación de los Trabajadores, se designan los siguientes señores:

D. Pablo Cano Fernández.
D. Angel Sánchez Zorita.
D. Angel Esteban.
D. Margarita Martín Aceituno.

Por la representación Empresarial, se designan los siguientes señores:

D. Bonifacio Sánchez Torrecilla.
D. Jesús Maestro.
D. Emilio Hernández.
D. Constancio Sánchez.

Se considerarán suplentes cualquier miembro de la Comisión Deliberadora.

(G. C. 4.463)