

bajadores y la Dirección de la Empresa no se llegue a un acuerdo y agotadas las vías de solución del posible problema, se recurrirá a un arbitraje, propuesto por la Dirección de la Empresa.

Si por cualquier motivo, la Dirección no propone el arbitraje en un periodo de cinco días laborables, el Comité de Empresa podrá proponer el arbitraje correspondiente.

La propuesta del arbitraje se deberá hacer atendiendo a la competencia profesional en el tema que se dirime de la persona u Organismo propuesto.

El dictamen del arbitraje será vinculante para todas las partes implicadas, aceptando su resolución.

Para el resto de funcionamiento de las Comisiones Paritarias se estará a lo dispuesto en las normas específicas ya redactadas o que se redacten al respecto.

Art. 16. *Disposición final.*—A la entrada en vigor del presente Convenio quedarán derogados y sin ningún efecto todos los acuerdos adoptados en reuniones mantenidas entre la Dirección y Comité de Empresa, que no estén recogidos en este documento.

21999 *RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Albilux, Sociedad Anónima», Centros Comerciales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Albilux, Sociedad Anónima», Centros Comerciales que fue suscrito con fecha 13 de julio de 1992, de una parte, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 de dicho 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, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

X CONVENIO COLECTIVO CENTROS COMERCIALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de trabajo comerciales de «Albilux, Sociedad Anónima», que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de «Albilux, Sociedad Anónima», de los Centros de trabajo antes citados (artículo 1.º), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente y responsables de cada Centro comercial.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1992, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1992.

Art. 4.º *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.

Art. 5.º *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 en los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Art. 6.º *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 las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste en su cómputo anual.

Art. 7.º *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.

Art. 8.º *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.

Art. 9.º *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 seis miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante 1992, 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.

Art. 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.

Art. 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 nombradas 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 las redes de ventas de Corberó y New Pol, seguirán percibiendo los importes que se desprendan de sus planes de incentivos.

Art. 12. *Jornada laboral.*—El número de horas de trabajo durante 1992, para todo el personal al que afecte el presente Convenio, será de 1.745 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 regirá 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.

Art. 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 periodo, 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.

I.L.T. Vacaciones: Los trabajadores que se encuentren de baja por I.L.T. durante el periodo 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 acuerdo, intervendrá la Comisión de Interpretación de Convenio.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente.

Art. 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:

- Se formará la Comisión de Valoración entre las partes.
- Se iniciará con carácter inmediato con el personal perteneciente a Logística.
- 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.

Art. 15. Desplazamiento.—Cuando 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.

Art. 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 del 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.

Art. 17. Programación de cursos teóricos-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.

Art. 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:

- Personal técnico titulado.
- Personal mercantil técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- Personal de servicios y actividades auxiliares.
- 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 acreditativos 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.

Art. 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:

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

Art. 20. Periodo de adaptación.—En los casos de promoción existirá un periodo 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 periodo 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 periodo de adaptación será de tres meses.

Art. 21. Conceptos que integran las retribuciones.—Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación de Salario, están formadas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos.

Art. 22. Salario base.—Se consideran salarios base (1992) los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio (anexo I).

Art. 23. Cláusula de revisión de incremento salarial año 1992.—El incremento salarial para 1992 será del 5 por 100 proporcional en todos los conceptos salariales.

Habrà revisión salarial siempre y cuando el IPC real del año 1992, al 31 de diciembre de 1992, supere el 5 por 100, revisándose exclusivamente la diferencia entre el IPC real y ese 5 por 100, con carácter retroactivo al 1 de enero de 1992.

La diferencia se abonará dentro de los tres meses siguientes al conocimiento del IPC real.

Art. 24. Complementos.—Son complementos las cantidades que en cada caso, deban adicionarse al salario base.

Los complementos se dividen en:

- Personales:

Antigüedad: Se abonarán por cuatrienios en la cuantía fija que se indican en el anexo I.

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

Mérito: Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que «ad personam» tienen 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.

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 salario base, que figure en

las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para el personal de nuevo ingreso.

Art. 25. *Dietas*.—Se incluyen, como anexo número 2, las dietas que se devengarán desde el día 1 de marzo de 1992.

Art. 26. *Kilometraje*.—Como anexo II, se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de «Albilux, 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 marzo de 1992.

Art. 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 6.479 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 periodo de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro Centro de trabajo, los trabajadores afectados devengarán el mencionado plus.

Art. 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 3.432 pesetas.

Art. 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.º 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, etc., en nómina), con el fin de regularizar la pérdida salarial al productor por esta enfermedad en tres mensualidades.

Art. 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 5.462 pesetas/mes, transformables en póliza a favor del disminuido, con la variante de indemnización a renta vitalicia a falta del padre o tutor.

Art. 31. *Dote matrimonial*.—Para todo el personal que estuviese en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores se mantiene que «aquel 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 el 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».

Art. 32. *Seguro colectivo de vida*.—Se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la Empresa:

	Año 1992
	Pesetas
Por muerte	2.500.000
Por incapacidad permanente total	2.500.000
Por muerte en accidente	5.000.000
Por muerte en accidente de circulación	7.500.000

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.

Art. 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.

Periodo de adquisición: Tres años.

Art. 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 1992 se fija la cantidad de 4.030 pesetas por concepto de calzado.

Art. 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.

Art. 36. *Jubilación voluntaria*.—Aquellos 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 (idem).

A los sesenta y dos años: Nueve mensualidades (idem).

A los sesenta y tres años: Ocho mensualidades (idem).

A los sesenta y cuatro años: Siete mensualidades (idem).

A los sesenta y cinco años: Seis mensualidades (idem).

Art. 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 perjudicarle 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 tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Art. 38. *Funciones de las Secciones Sindicales*.—La ejecutiva sindical tiene las siguientes funciones:

1) Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados del 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 de 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.

Art. 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.

Art. 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 Centros 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 1992 (5 por 100 s/91)
(Pesetas brutas)

Categorías	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes — Pesetas	Año — Pesetas	Mes — Pesetas	Año — Pesetas
Supervisor Ventas	168.723	2.699.568	5.865	93.840
Jefe administrativo:	157.608	2.521.728	5.700	91.200
Zona 1				
Zona 2	146.061	2.336.976	5.700	91.200
Zona 3	134.532	2.152.512	5.700	91.200
Jefe Sec. Servicio	157.620	2.521.920	5.643	90.288
Asistente comercial	120.702	1.931.232	3.555	56.880
Promotor de Ventas	92.000	1.472.000	—	—
Almacenero:	125.802	2.012.832	3.666	58.656
A				
B	112.834	1.806.144	3.291	52.656
C	106.455	1.703.280	3.138	50.208
Mozo especializado	95.163	1.522.608	2.853	45.648
Mozo	69.510	1.112.160	—	—
Administrativos:	95.163	1.522.608	2.853	45.648
Nivel 1				
Nivel 2	105.486	1.687.776	3.138	50.208
Nivel 3	112.884	1.806.144	3.291	52.656
Nivel 4	119.598	1.913.568	3.480	55.680
Nivel 5	125.802	2.012.832	3.666	58.656

ANEXO II

Dietas y kilometraje. Centros Comerciales

Dietas:

Categoría	Dieta completa — Pesetas	Comida — Pesetas	Cena — Pesetas	Alojamiento — Pesetas
Jefe regional y Delegados	Gastos a justificar			*
Supervisor de Ventas y Jefe administrativo ..	10.535	2.200	1.050	7.285
Asist. comercial	10.100	2.200	1.050	6.850
Administrativos y resto ..	9.825	2.200	1.050	6.575

Desplazamientos al extranjero:

Gastos a justificar.

Dieta de bolsillo: 3.500 pesetas/día.

Kilometraje:

- a) Cilindrada hasta 1.200 cc: 28 pesetas/kilómetro.
b) Cilindrada superior a 1.201 cc: 30 pesetas/kilómetro.

(*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

22000 RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1992, de una parte, por el Delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 de dicho 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, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PESCADOS PCS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Objeto.*—Las normas que integran el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre la Empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial y funcional.*—El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», que tiene constituidos en las provincias de Valencia y Madrid y todos aquellos que sean de nueva creación.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los trabajadores fijos, interinos, eventuales o temporales que desempeñen sus actividades en las instalaciones de la Empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», y fuera de ella por cuenta de la propia empleadora.

Art. 4.º *Ambito temporal y cláusula denuncia Convenio.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Los efectos retributivos se aplicarán a partir de 1 de enero de 1992.

Su período de vigencia será de dos años, es decir, el período comprendido entre 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993.

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85, apartado 2, letra c), de la Ley 8/1980, ambas partes acuerdan, en cuanto a las condiciones y formas de denuncia del presente Convenio, someterse a lo previsto en el artículo 89, números 1 y 2, de la mencionada Ley, estableciéndose como fecha última de preaviso para dicha denuncia la del día 30 de octubre de 1993.

CAPITULO II

Comisión paritaria

Art. 5.º *De la Comisión paritaria.*—Se constituye una Comisión paritaria integrada por tres representantes de la Empresa y tres de los trabajadores, cuya misión esencial es la de interpretar, conciliar, arbitrar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven, así como de cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio.

Será función en especial de la Comisión paritaria la mediación-arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos derivados entre Empresa y trabajadores, siendo imprescindible y con carácter previo a la vía jurisdiccional regulada por el Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, o norma que la sustituya. Caso de haberse intentado la conciliación y no haber alcanzado solución al conflicto colectivo, deberá acreditarse con carácter previo mediante certificación emitida por la Comisión paritaria el intento de conciliación.

La Comisión paritaria celebrará con carácter ordinario una reunión semestral y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 6.º *Facultades organizativas.*—La organización del trabajo, así como la determinación de centros de trabajo, grupos, sectores y departamentos y servicios que se estimen convenientes es facultad y responsabilidad de la empleadora. No obstante lo anterior, los represen-