

MINISTERIO DE TRABAJO

6191

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito nacional, para las Industrias de Fabricación de Helados y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Fabricación de Helados suscrito por la Asociación Española de Fabricantes de Helados y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera el día 22 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 4 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 22 de febrero de 1980 entre la Asociación Española de Fabricantes de Helados, con domicilio social en Barcelona, avenida María Cristina, sin número, y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Disponer su inscripción en el registro especial de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 5 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Fabricación de Helados.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACION DE HELADOS Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

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

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

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

a) No obstante, se estipula que las condiciones pactadas en este Convenio tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 1980, salvo las excepciones que se señalan en el propio texto.

b) El Convenio tendrá una duración de dos años a partir de 1 de enero de 1980, finalizando el 31 de diciembre de 1981. El Convenio se prorrogará tácitamente, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres meses últimos de su vigencia.

Antes de finalizar la segunda decena de enero del año en que corresponda la negociación del nuevo Convenio, tanto las Centrales como la representación empresarial celebrarán una reunión para intercambiar los proyectos de nuevo Convenio y establecer el calendario de negociaciones. Estas últimas conversaciones se iniciarán necesariamente dentro de la primera quincena del mes de febrero.

Art. 5. *Declaración antidiscriminatoria*.—El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etcétera, en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general, con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Art. 6. *Comisión Paritaria*.—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley de Convenios Colectivos, se constituirá una Comisión de Control y Aplicación del presente Con-

venio. Esta Comisión estará constituida por cinco miembros de las Centrales Sindicales, presentes en este Convenio, designándose entre los mismos miembros de la Comisión Negociadora, proporcional a los Delegados de cada Central Sindical firmantes de este Convenio, igual número de representantes de Empresarios, y un Asesor por cada Central Sindical presente en este Convenio, los cuales tendrán voz pero no voto.

Art. 7. *Normas supletorias*.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas laborales aplicables en cada caso.

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

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

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

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

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

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

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

1. Definir como objetivos:

Elevar la competitividad y rentabilidad.

- Optimizar la capacidad productiva.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

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

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

4.º Participación de los Representantes de los Trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

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

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

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

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

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

Con independencia de lo expuesto, y teniendo en cuenta la reducción de jornada acordada en su día, ambas partes manifiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados hasta la fecha de dicha reducción de jornada.

CAPITULO II

Retribución

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

No obstante, para el año 1980 se garantiza a cualquier trabajador y sea cual sea su retribución, el incremento que corresponda de acuerdo con los anexos.

Por consiguiente para determinar el salario a percibir durante 1980 se partirá del que correspondiese en 31 de diciembre de 1979, que será incrementado con la cifra de aumento garantizado. Si esta suma resulta superior a la de tablas será la que se aplique para 1980.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías la cantidad mensual de 22.500 pesetas.

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

Los bienes que se devenguen durante la vigencia de este Convenio tendrán una cuantía de 9.225 pesetas anuales. En cuanto a los bienes devengados con anterioridad, se calcularán igualmente en base a la mencionada cifra.

Cuando el valor promedio de los bienes que se vinieran percibiendo hasta 31 de diciembre de 1979 fuese igual o superior a las indicadas 9.225 pesetas o, en todo caso, cuando la cifra anual por antigüedad igual o supere las 92.250 pesetas correspondientes al máximo de diez bienes, la cantidad real reconocida se incrementará en un 8 por 100.

Al personal fijo de campaña se le aplicará el sistema de bienes indicado, computándose cada doce meses trabajados como un bien.

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

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

Los valores vigentes para este complemento en 31 de diciembre de 1979 se incrementarán en un 16 por 100, y el resultado obtenido será la cuantía vigente para 1980.

Quedan exceptuados del cobro de este complemento los serenos y vigilantes.

En cuanto a otros trabajadores contratados para el turno de noche que no sean serenos y vigilantes y que hasta ahora no vinieren percibiendo el complemento de nocturnidad, cobrarán el mismo a razón de 16 pesetas por hora trabajada dentro de dicho período ó 112 pesetas por jornada completa. A efectos de este complemento se considerará jornada completa la que exceda de cuatro horas.

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

Para 1980, la cuantía de estos complementos será la vigente en 31 de diciembre de 1979, incrementada en el 16 por 100 de su propio valor.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—Para 1980, el valor de las horas extraordinarias será el vigente en 31 de diciembre de 1979, incrementado en el 16 por 100 de su propio importe.

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

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

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, así como los de campaña, eventuales y otros no fijos, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado. No obstante, la paga extra de julio se abonará a los trabajadores de campaña como mínimo en su 50 por 100 cuando sobrepasen tres meses trabajados dentro del año natural.

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

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

Esta paga se abonará en el mes de septiembre.

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

Art. 20. *Quebrantos*.—Desde el 1 de abril al 31 de agosto, los autovendedores percibirán una compensación mensual de 1.750 pesetas, por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en producto a causa de las circunstancias de su trabajo en dicha época.

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

Art. 21. *Revisión*.—En el mes de diciembre de 1980 se negociarán entre ambas partes las tablas de salarios y aumentos para 1981.

Los importes correspondientes a los distintos conceptos de retribución comprendidos en el presente capítulo, así como los de dietas y lavado de ropa del capítulo VII se incrementarán para 1981 en el mismo porcentaje que se acuerde para la tabla salarial.

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

Con independencia de lo señalado en los párrafos precedentes de este artículo, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de julio de 1980 y afectará a los mismos conceptos citados anteriormente.

CAPITULO III

Clasificación

Art. 22. *Clasificación profesional*:

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

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

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

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

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

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

a) Personal administrativo:

— Jefes de 2.º y Oficiales de 1.º Prueba entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inmediatas inferiores, respectivamente.

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

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la Empresa podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

— Oficiales de 2.º Prueba entre los Auxiliares Administrativos, en las condiciones anteriores.

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

b) Personal obrero:

— Oficiales de 1.º Prueba entre los Oficiales de 2.º En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la Empresa podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

— Oficiales de 2.º Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

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

El Comité de Empresa designará dos representantes, que colaborarán en la realización de las pruebas para ascensos.

CAPITULO IV

Jornada, descansos, ausencias y excedencias

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

Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdos de las partes sobre otros horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta y cuatro horas, y el sábado, como máximo, finalice a las catorce horas.

Se respetará jornada más beneficiosa de trabajadores de campaña.

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

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

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

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

Al personal de campaña se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado cualquiera que sea éste, calculada sobre la base de veintiséis días naturales al año para 1980 y sobre veintisiete días para 1981.

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

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, al padre, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro.
- c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres e hijos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.
- d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, en las circunstancias indicadas.
- e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijo político y por enfermedad grave de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, dos días naturales, ampliables hasta otros tres más, en las circunstancias indicadas.
- f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 30. *Excedencias voluntarias.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa, al menos, de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencias los trabajadores fijos para: a) Asistir a Centros de enseñanza profesional o técnica que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo; b) Efectuar estudios fuera de su lugar de residencia.

En ambos casos se deberá: a) acreditar la matriculación; 2) Solicitar la excedencia como mínimo por un curso escolar completo; 3) obtener calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, quedando en otro caso sin efecto la posible continuación de la excedencia.

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

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

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

En los Centros de trabajo con más de 50 trabajadores, el afectado por la excedencia sindical, al terminar ésta y siempre que solicite su reintegro dentro de los treinta días después de haber terminado el plazo para el que solicitó la excedencia, tendrá derecho a reincorporarse con la categoría que ostentaba anteriormente.

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

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

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

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

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

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

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

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de las actividades en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

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

CAPITULO V

Beneficios sociales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 39. *Ayuda por matrimonio.*—Al trabajador fijo de plantilla de uno u otro sexo que contraiga matrimonio se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 7.000 pesetas, siempre que no cause baja en la Empresa con dicho motivo.

Art. 40. *Ayuda por natalidad.*—A los trabajadores de uno u otro sexo con dos años, al menos, de servicio en la Empresa se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos una gratificación de 4.000 pesetas.

Art. 41. *Ayuda a minusválidos.*—El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciban de ésta prestación por dicha causa, recibirán de la Empresa la cantidad de 1.500 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

Art. 42. *Acción social.*—Para fines sociales y culturales, las Empresas afectadas por este Convenio abonarán una cuota anual de 235 pesetas por cada trabajador fijo a su servicio. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

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

CAPITULO VI

Garantías de los trabajadores

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

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

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

Art. 44. *Derecho de reunión.*—La Empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores y aceptará la realización de asambleas, dentro de su recinto y durante las horas de

trabajo necesarias, con el previo conocimiento de la Dirección por parte de los representantes de los trabajadores, garantizando los trabajadores su orden y la debida asistencia de los servicios. Dicha comunicación, salvo casos urgentes, se practicará el día anterior a la celebración de dicha asamblea. La Empresa podrá objetar sólo en plena campaña, si la celebración en el día que se fije la causa graves perjuicios, y razonando dicho extremo podría variarse la fecha.

Los temas a tratar contemplarán lo que afecte, directa o indirectamente, a las relaciones de los trabajadores con la Empresa o los genéricos de la rama.

Las asambleas se celebrarán de mutuo acuerdo durante las horas que menos trastorno produzca a los servicios.

Las horas que los trabajadores empleen en su asistencia a las asambleas serán abonadas por las Empresas igual que si hubieran sido trabajadas.

Los Delegados de los Trabajadores podrán dedicar cuarenta horas mensuales para el cometido de su misión. Estas horas se pagarán como si hubiesen sido trabajadas.

Cuanto se establece en este artículo tiene carácter transitorio en defecto de norma legal que regule la materia.

Art. 45. Delegados sindicales.—Se reconoce el derecho de las Centrales Sindicales a ser representadas por un delegado en el centro de trabajo, cuando la afiliación a la Central respectiva en dicho centro de trabajo supere el 15 por 100 de su plantilla y siempre que ésta exceda de 250 trabajadores. El delegado deberá ser trabajador en activo de la Empresa y preferentemente miembro del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo 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 trabajador y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

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

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Em-

presa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 48. Comité de Empresa. Garantías:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49. Vigencia de las normas sindicales y sobre Comités. Con excepción del artículo 44, sobre el que se estará a sus propios términos, lo pactado en los artículos precedentes del presente capítulo mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En este caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes, mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VII

Otros acuerdos

Art. 54. Dietas.—Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su centro de trabajo, la Empresa le abonará una dieta de 1.650 pesetas por jornada completa.

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

Desayuno, 90 pesetas.
Comida, 460 pesetas.
Cena, 460 pesetas.
Habitación, 725 pesetas.

A los autovendedores que durante la campaña no puedan efectuar la comida en su domicilio, se les incrementará en un 16 por 100 la ayuda para alimentación que resultara de la aplicación del Convenio anterior. Se garantiza en todo caso un aumento mínimo de 25 pesetas a aplicar también en aquellos casos en que no se viniera percibiendo importe alguno por este concepto.

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

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

a) Personal de oficios propios:

— Tres monos o batas, dos gorros, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.

b) Personal de oficios auxiliares:

— Tres monos y un par de botas, anualmente.

c) Personal administrativo:

— Dos batas anualmente, a todo aquél que se comprometa a usarlas.

d) Camaristas:

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

— Además del equipo mencionado recibirán anualmente dos monos.

e) Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia:

Este personal recibirá un equipo de otoño-invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, un chaquetón de abrigo, un impermeable y un par de botas de abrigo todo lo cual tendrá una duración de dos años.

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

Los conductores de larga distancia recibirán además dos monos.

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

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

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

— Personal administrativo, 350 pesetas mensuales.
— Personal de oficios auxiliares, 700 pesetas mensuales.
— Personal de oficios propios, 800 pesetas mensuales.
— Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia, 1.100 pesetas mensuales.

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

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

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

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

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

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

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

- Auscultación.
- Tensión arterial.

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

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

ANEXO I

Tabla salarial

TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA

Categorías	Nuevo salario de Convenio, incluido aumento (15 pagas)		Aumento garantizado (15 pagas)	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
I. Técnicos:				
Técnico titulado superior	54.005	810.075	7.449	111.735
Técnico titulado medio	51.136	767.040	7.054	105.810
Jefe de fabricación	53.257	798.855	7.346	110.190
Encargado general	51.136	767.040	7.054	105.810
Encargado de sección	44.401	666.015	6.125	91.875
Auxiliar de laboratorio	35.048	525.690	4.834	72.510
II. Administrativos:				
Jefe de 1. ^a	47.020	705.300	6.486	97.290
Jefe de 2. ^a	44.152	662.280	6.090	91.350
Oficial de 1. ^a	39.911	598.665	5.505	82.575
Oficial de 2. ^a	38.185	572.475	5.264	78.960
Telefonista y Auxiliar	32.927	493.905	4.542	68.130
III. Mercantiles:				
Jefe de ventas	47.020	705.300	6.486	97.290
Inspector de ventas	44.152	662.280	6.090	91.350
Promotor de propaganda y/o publicidad	44.152	662.280	6.090	91.350
Viajante y Autovendedor	39.911	598.665	5.505	82.575
Corredor de plaza	39.911	598.665	5.505	82.575
IV. Obreros:				
a) Personal de oficios propios y auxiliares:				
Oficial de 1. ^a	37.417	561.255	5.161	77.415
Oficial de 2. ^a	35.795	536.925	4.937	74.055
Oficial de 3. ^a	34.175	512.625	4.715	70.725
Ayudante mayor de 18 años	33.176	497.640	4.576	68.640
Ayudante menor de 18 años	28.188	422.820	3.888	58.320
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Oficial de 1. ^a	34.673	520.095	4.783	71.745
Oficial de 2. ^a	33.301	499.515	4.593	68.895
Ayudante mayor de 18 años	31.305	468.575	4.318	64.770
Ayudante menor de 18 años	27.190	407.850	3.751	56.265
c) Peonaje:				
Peón	32.927	493.905	4.541	68.130
Personal de limpieza	32.927	493.905	4.542	68.130
V. Subalternos:				
Jefe de almacén	36.294	544.410	5.008	75.090
Cobrador	34.175	512.625	4.715	70.725
Guarda jurado y Vigilante	33.301	499.515	4.593	68.895
Ordenanza	33.301	499.515	4.593	68.895
Portero	33.301	499.515	4.593	68.895
Peón de almacén	32.927	493.905	4.542	68.130
VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes administrativos:				
De 15 años	17.835	267.525	2.460	36.900
De 16 a 17 años	23.947	359.205	3.303	49.545

ANEXO II
Tabla salarial
TRABAJADORES DE CAMPAÑA

Categorías	Nuevo salario mensual de Convenio, incluido aumento (14 pagas)	Aumento garantizado para cada paga	Complemento de campaña (por mes)
I. Técnicos:			
Técnico titulado superior	54.246	7.482	5.276
Técnico titulado medio	51.364	7.095	4.205
Jefe de fabricación	53.194	7.378	4.796
Encargado general	51.364	7.085	4.205
Encargado de sección	44.600	6.152	4.205
Auxiliar de laboratorio	35.204	4.856	3.675
II. Administrativos:			
Jefe de 1. ^a	47.230	6.514	4.168
Jefe de 2. ^a	44.348	6.117	4.168
Oficial de 1. ^a	40.088	5.529	3.675
Oficial de 2. ^a	38.335	5.288	3.675
Telefonista y Auxiliar	33.073	4.562	3.500
III. Mercantiles:			
Jefe de ventas	47.230	6.515	4.168
Inspector de ventas	44.348	6.117	4.168
Promotor de propaganda y/o publicidad	44.348	6.117	4.168
Viajante y Autovendedor	40.088	5.529	3.675
Corredor de plaza	40.088	5.529	3.675
IV. Obreros:			
a) Personal de oficios propios y auxiliares:			
Oficial de 1. ^a	37.584	5.184	3.675
Oficial de 2. ^a	35.955	4.959	3.675
Oficial de 3. ^a	34.326	4.734	3.622
Ayudante mayor de 18 años ...	33.324	4.566	3.622
Ayudante menor de 18 años ...	28.313	3.906	3.077
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:			
Oficial de 1. ^a	34.628	4.804	3.584
Oficial de 2. ^a	33.450	4.614	3.584
Ayudante mayor de 18 años ...	31.445	4.337	3.533
Ayudante menor de 18 años ...	27.311	3.767	3.003
c) Peonaje:			
Peón	33.073	4.562	3.533
Personal de limpieza	33.073	4.562	3.533
V. Subalternos:			
Jefe de almacén	36.456	5.029	3.533
Cobrador	34.326	4.734	
Guarda Jurado y Vigilante ...	33.450	4.614	
Ordenanza	33.450	4.614	
Portero	33.450	4.614	
Peón de almacén	33.073	4.562	
VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes Administrativos:			
De 15 años	17.915	2.472	1.803
De 16 a 17 años	24.053	3.318	2.646

6192

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Industrias de Telecomunicación, S. A.» (INTELSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Intelsa, Industrias de Telecomunicación, S. A.», suscrito por la representación patronal y obrera el día 20 de febrero de 1980, y

Resultando que con fecha 27 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de «Intelsa», suscrito por las partes con fecha 26 de febrero de 1980;

Resultando que en la tramitación de este expediente se ha observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente, y de acuerdo con el artículo 8 de la Ley mencionada se ha llegado a acuerdo por mayoría de la Comisión Negociadora;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Intelsa».

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 5 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE «INTELSA» Y SUS TRABAJADORES, PARA EL AÑO 1980

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación territorial y personal.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional, respecto a las relaciones de trabajo entre «Industrias de Telecomunicación, S. A.» (INTELSA), y su personal, con arreglo a lo previsto en los artículos 2.º y 4.º de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

Art 2.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 1980.

Su vigencia comprenderá un período de un año a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 3.º *Revisión semestral.*—El presente Convenio se revisará a los seis meses de su entrada en vigor para aplicar, en su caso, el exceso que sobre el 6,75 por 100 se haya producido al 30 de junio de 1980 en el índice de precios al consumo facilitado y publicado por el Instituto Nacional de Estadística, y su eficacia se retrotraerá al 1 de enero de 1980.

Art. 4.º *Unidad.*—Se conviene expresamente que las condiciones pactadas en el presente Convenio formen un todo indivisible. Como consecuencia del carácter de unidad que de esta forma se atribuye al Convenio, ambas partes acuerdan considerarlo nulo y sin eficacia alguna en el caso de que las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobasen en su totalidad y con la actual redacción, salvo en el caso de que fuese para adaptarle a normas de rango superior.

Art. 5.º *Comisión de Vigilancia del Convenio.*—Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras, para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio. Dicha Comisión estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa y otros cuatro designados por la Dirección de la misma.

La decisión a voto de cada una de las dos representaciones se tomará por mayoría simple, dentro de cada una de ellas.

En caso de no lograrse acuerdo en torno a la cuestión planteada, se someterá la misma a la decisión de la autoridad competente.

CAPITULO II

Absorción y garantía personal

Art. 6.º *Absorción.*—Los aumentos salariales derivados de este Convenio no serán absorbidos con relación a los sueldos y salarios vigentes al 31 de diciembre de 1979, con las excepciones que a continuación se concretan:

a) Los aumentos del Salario-Convenio derivados de un cambio de categoría originarían una disminución en la retribución voluntaria, si la hubiere, de hasta un máximo de la diferencia existente entre ambos salarios base.

b) Igualmente, los aumentos que se produzcan como consecuencia de la aplicación de las condiciones económicas, en fun-