

2. El nivel socio-económico del alumnado que acoge el Centro es:

ALTO

MEDIO

BAJO

3. El Centro está ubicado en zona en la que es escasa o no existe atención para el tipo y grado de deficiencias que atiende el Centro

SI

NO

4. El Centro está utilizado al máximo de su capacidad

SI

NO

5. El profesorado del Centro tiene la preparación suficiente para impartir Educación Especial

SI

NO

6. Las mensualidades que cobra o pretende cobrar el Centro a los alumnos son a las que cobra el resto de los Centros de la zona que atienden el mismo tipo y grado de deficiencia.

MAYORES

MENORES

IGUALES

7. Estima ser ciertos todos los datos declarados por el solicitante en la instancia y anexos

SI

NO

8. El solicitante ha cumplido las condiciones y requisitos de subvenciones concedidas anteriormente

SI

NO

9. Otros datos que la Inspección Técnica considera de interés:

.....

10. En vista de lo anterior, esta Inspección Técnica informa con respecto a la subvención solicitada (1)

FAVORABLEMENTE

DESFAVORABLEMENTE

En caso de informe desfavorable, explicar el motivo:

.....

....., a de de 19.....

El Inspector de Zona,

11. En base a lo que precede, esta Delegación Provincial del Ministerio de Educación propone con respecto a la subvención solicitada su (1)

CONCESION

DENEGACION

En caso de propuesta de denegación, explicar el motivo:

....., a de de 19.....

El Delegado provincial del Ministerio de Educación,

(1) Táchense los recuadros que no procedan.

MINISTERIO DE TRABAJO

14976

RESOLUCION de 29 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el Sector de Conservas y Salazones de Pescado.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para el Sector de Conservas y Salazones de Pescado, y

Resultando que con fecha 16 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de

Trabajo, de ámbito interprovincial, del Sector de Conservas y Salazones de Pescado, que fue suscrito el día 17 de abril de 1980 por la Federación Nacional de Asociaciones de Fabricantes de Conservas, Semi-conservas y Salazones de Pescados y Mariscos y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U. G. T.) y Comisiones Obreras (C. C. O. O.);

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales complementarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión

Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para el Sector de Conservas y Salazones de Pescado, suscrito el día 17 de abril de 1980 entre la Federación Nacional de Asociaciones de Fabricantes de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U. G. T.) y Comisiones Obreras (CC. OO.).

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones sindicales y empresariales presentes en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, 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» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 29 de mayo de 1980.—El Director general, P. D., Jesús Velasco Bueno.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial del Sector de Conservas y Salazones de Pescado.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Este Convenio se aplicará en todo el territorio del Estado español. Podrán adherirse aquellas provincias no acogidas al mismo, previa solicitud a la Comisión Paritaria que al efecto se constituya.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las Empresas dedicadas a la elaboración de conservas, semiconservas y salazones de pescado y mariscos, de éstos y otros componentes o de estos últimos, siempre que la actividad principal sean las conservas y semiconservas, salazones de pescado y mariscos citados.

Asimismo quedarán comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de construcción de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamiento de residuos, etc., siempre que constituyan dependencia y estén al servicio de la Empresa, respetando las mejoras económicas que tengan establecidas.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las citadas Empresas, con exclusión de los que se enumeran en el artículo 2, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Vigencia*.—El presente Convenio tendrá vigencia a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», pero en todo caso sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1980.

Art. 5.º *Duración y denuncia*.—La duración será de dos años a partir del 1 de enero de 1980, venciendo, por lo tanto, el día 31 de diciembre de 1981, con excepción de sus contenidos económicos que tendrán vigencia de un año y los derechos sindicales de medir ley sobre la materia, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

A efectos de la denuncia del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Revisión salarial*.—Sin perjuicio de lo expresado, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión del precio de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se efectuará con efectos al 1 de enero de 1980.

Art. 7.º *Compensación y respeto a las condiciones más beneficiosas*.—Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con las que rigieron anteriormente por disposición legal, jurisprudencial, contrato individual, pactos particulares, costumbres locales, comarcales o de cualquier índole legal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio vinieran rigiendo o que en el futuro pudieran establecerse por pacto individual de trabajo o por imperativo legal.

Art. 8.º *Absentismo*.—Los trabajadores se comprometen a que el absentismo no supere el 12 por 100 en cómputo trimestral en cada Centro de trabajo, siempre que la Empresa cumpla las normas de higiene y seguridad en el trabajo, las exigencias legales referidas a los trabajadores, así como la aplicación del Convenio y no se produzcan coacciones ni malos tratos al personal de dicho Centro de trabajo.

La superación de tal límite de absentismo se considerará como incumplimiento de Convenio y será causa para la denuncia del mismo. Cuando en un Centro de trabajo se dé esta circunstancia, será puesto de manifiesto por la Empresa a la Comisión Paritaria Zonal, la cual estudiará el problema y analizará si la causa del mismo es imputable o no a la Empresa en un plazo de quince días, tras los cuales procederá a la denuncia del Convenio si a ello hubiera lugar.

Ambas partes se comprometen en función de los resultados obtenidos en 1980 a negociar la reducción del índice sustancial y progresivamente en 1981.

Igualmente y con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogenización de criterios, se acuerda:

1.º Suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, mejorando las condiciones de trabajo con la aplicación de la normativa vigente al respecto en el sector, así como los Convenios de la OIT.

2.º La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3.º Cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no siendo computables como tales los siguientes supuestos:

Las 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 la actividad 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 del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

4.º Las medidas correctoras de absentismo serán negociadas en la Comisión Paritaria zonal previa información a los representantes legales de los trabajadores del Centro de trabajo de que se trate partiendo de criterios objetivos para su medición.

La reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas requerirá para la adopción de medidas de la actuación conjunta de trabajadores y empresarios.

Art. 9.º *Iniciativa en el sistema de organización del trabajo*. El sistema de trabajo que debe emplearse se deja a la iniciativa de la Dirección de la Empresa. Ello, no obstante, y cualquiera que fuera el sistema adoptado, las Empresas se comprometen a dar cuenta al Comité de Empresa o, en su caso, a los representantes elegidos por los trabajadores, de todas aquellas aclaraciones que por los mismos les fueran razonablemente requeridas sobre este extremo.

Cualquiera que sea el sistema de control del tiempo o incentivo que se aplique, deberá ajustarse a las reglas que se prevén en los artículos siguientes. Dicho sistema será aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 10. *Actividad normal*.—La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio, que actúa bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de un sistema de remuneración al rendimiento, y sin coacción alguna, esto es, la cantidad de trabajo prestado efectivamente por un obrero capacitado y ambientado al puesto de trabajo, desarrollando una actividad mínima normal equivalente a 4,800 kilómetros por hora andando, que ha sido determinado por un correcto cronometraje.

Art. 11. *Actividad normal*.—La actividad normal viene fijada por 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux, o su equivalente en otros sistemas de medición que sean internacionalmente aceptados.

Art. 12. *Actividad media*.—Es actividad media la que corresponde a 120 unidades centesimales, 70 puntos Bedaux, o su equivalente.

Art. 13. *Actividad óptima*.—Se considera como actividad óptima la que pueda desarrollar un producto activo, adiestrado en el trabajo, que logra alcanzar con seguridad el nivel de calidad y precisión fijados para la tarea encomendada. Esta actividad está valorada en 140 unidades centesimales, 80 puntos Bedaux, o equivalente.

Art. 14. *Actividad exigida*.—La actividad exigida en el presente Convenio es la de 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux, o equivalente. Si durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el periodo de treinta días, no se alcanzase esta

actividad, la Empresa, en cada caso, a efectos de la sanción, apreciará la gravedad de la falta a la vista de los hechos producidos.

Art. 15. *Funciones de la Empresa en la organización del trabajo.*—Se establece específicamente que la facultad de organización del trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa, y en consecuencia, se señalan, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Exigencias de la actividad normal fijada en este Convenio.
- b) Adjudicación del número de máquinas o puestos al trabajador o rendimiento normal.
- c) Especificaciones de la calidad del trabajo.

Art. 16. Teniendo en cuenta la compleja diferenciación de funciones existentes dentro del personal de oficios varios y de fabricación, las partes deliberantes, y previo estudio de la valoración de puestos de trabajo en la industria, como primer paso, estiman necesario matizar con mayor extensión la clasificación del mismo contenido en la Ordenanza Laboral y a tal efecto se mantienen los siguientes criterios:

Personal de oficios varios: Abarcará también las siguientes funciones:

- 1.º Soldador-Reparador, Electricista, Mecánico, Albañil, etcétera.
- 2.º Fogonero.
- 3.º Cocedor-Esterilizador.
- 4.º Barrilero-Tonelero.
- 5.º Celador y Vigilante de anchoa y salazón.
- 6.º Cerrador de barriles.

Personal de fabricación:

- 1.º Limpieza de toda clase de pescado.
- 2.º Empaque o estiba de toda clase de pescado y cualquier tipo de letas, barriles o tabales, cualquiera que sea su tamaño.
- 3.º Aceitado y revisado de lleno y vacío.
- 4.º Sertidor.
- 5.º Limpieza y baldeo de fábrica.

Art. 17. Dado que en la Ordenanza de Trabajo de Conservas no figura enunciada la actividad de controladora de producción por incentivos, por las partes deliberantes se acuerda incluir a quienes realicen dicha función en el grupo de Oficiales de fabricación, con la categoría de Oficiala de segunda y clasificación profesional de fija continua.

Los productores que realicen trabajo administrativo quedarán clasificados dentro del Grupo Administrativo.

Art. 18. *Retribuciones.*—En concepto de retribuciones, el personal comprendido en el ámbito funcional de este Convenio percibirá la que le corresponda a su categoría profesional, según las tablas anexas de cada provincia.

Dichas tablas salariales son el resultado de las aplicaciones siguientes:

- a) Inclusión del plus de asistencia en el salario base de las tablas homologadas vigentes.
- b) Incremento sobre la cantidad resultante del párrafo anterior del 0,8 por 100.
- c) Incremento del 14 por 100 sobre la cantidad resultante del apartado b).
- d) Las gratificaciones extraordinarias de aquellos trabajadores que estuvieran cuantificadas en veintidós días, pasarán a veinticinco días.

Art. 19. En aquellas Empresas en que se tengan retribuciones superiores a las establecidas en la tabla o conceptos retributivos distintos de los contemplados en la misma, cada uno de ellos, en la cuantía que tuviere en el momento de homologación de la tabla, sufrirán el resultante de aplicar lo dispuesto en el artículo anterior, quedando los mismos regulados por las normas de cada Empresa para cada uno de los conceptos aludidos.

Art. 20. *Plus de asistencia.*—Las Empresas con plus de asistencia superior al de las tablas salariales homologadas vigentes pasarán a incrementar el salario base en la cuantía establecida en dichas tablas por tal concepto.

Art. 21. *Antigüedad.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir en concepto de complemento salarial por antigüedad trienios ilimitados, en la cuantía que para categoría profesional se determina en las tablas salariales anexas.

Art. 22. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de una vacación de una duración de treinta días naturales o en la parte proporcional al tiempo trabajado.

El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días de trabajo, en los últimos tres meses, incluidos los incentivos devengados en el mismo período.

No se computará como tiempo no trabajado los supuestos contemplados en el artículo 8 al no ser considerados como absentismo.

Cuando las vacaciones sean fraccionadas a propuesta de la Empresa no se tendrán en cuenta los días festivos pero si los domingos.

Las Empresas concederán las vacaciones preferentemente, en verano, a tal efecto el calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa con los representantes de los trabajadores en la forma establecida por el artículo 38 de Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso el número de horas trabajadas al año podrá superar las estipuladas en el artículo 29 del presente Convenio.

Art. 23. *Pagas extraordinarias.*—El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Personal técnico, administrativo y subalterno: Una mensualidad coincidiendo con el día 15 de julio y otra con el día 15 de diciembre.
- b) Personal de fabricación, de oficios varios y no especializados: Veinticinco días en las mismas fechas que el apartado anterior.

La base para el cálculo de las gratificaciones será la retribución mensual o diaria más antigüedad.

En todo caso se respetarán las condiciones específicas más beneficiosas que vinieren disfrutando al respecto en cada Empresa o provincia.

Art. 24. *Horas extraordinarias.* La realización de horas extraordinarias se ajustará a los criterios siguientes:

- 1.º Horas extraordinarias habituales, supresión.
- 2.º Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, realización.
- 3.º Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En ningún caso, las horas extraordinarias podrán rebasar el máximo legal de dos al día, 15 al mes y 100 al año.

El importe de las horas extraordinarias se abonará con los siguientes recargos: Las realizadas en días laborables el 200 por 100 sobre el valor de la hora normal de trabajo, el resto con el 75 por 100.

Art. 25. *Dietas.*—Cuando el desplazamiento sea ordenado por la Empresa, las dietas que se devengarán son las que siguen:

- 1.800 pesetas diarias por dieta completa.
- 700 pesetas diarias por media dieta.
- Se exceptúa de lo anterior a los chóferes, los cuales las percepciones complementarias que vengan percibiendo se incrementarán en un 0,8 por 100 más el 18 por 100.

Art. 26. *Licencias.*—Las Empresas encuadradas en el presente Convenio concederán a los trabajadores que lo soliciten las licencias en los casos siguientes y sin pérdida de retribución:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días.
- b) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, o hermanos y nacimiento de hijo, cinco días.
- c) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, cinco días.
- d) Muerte de familiares políticos del mismo grado, dos días, si el fallecimiento se produjere en la provincia, o tres días si fuera en otra distinta.
- e) Cumplimiento de un deber inexcusable dispuesto por las Leyes y disposiciones vigentes, por el tiempo indispensable.
- f) Cambio de domicilio, un día.

La licencia de cinco días considerada en el apartado b) anterior podrá continuarse sin derecho a remuneración, previo certificado médico, el cual será exigido cada siete días, siendo el primero en modelo oficial, y con cargo a la Empresa, y los sucesivos, en modelo no oficial, a cargo del trabajador.

Art. 27. *Prohibición de carga y descarga.*—Las Empresas se obligan a no utilizar a personal femenino en las labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones o buques.

Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en el Decreto de 16 de julio de 1957.

Quedan exceptuados de estas labores de carga, descarga y acarreo, las mujeres embarazadas los pinches.

Art. 28. *Prendas y utensilios de trabajo.*—Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitarán al personal las siguientes prendas de trabajo:

- a) Al ocupado en la limpieza y lavado del pescado y en las cepilladoras del mismo, de petos, mandiles de material impermeable, así como de botas de agua, chanclos o almadreñas y guantes de manoplas.

b) De igual manera, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labor continuada a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

c) A las obreras se las proveerán igualmente de delantales y guantes de goma, en las labores que lo precisen.

d) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo precisa para evitar el efecto de las bajas temperaturas y el que haya de transportar hielo utilizará guantes o manoplas adecuadas.

e) A todo trabajador se le entregará anualmente dos batas o buzos y una tijera.

Art. 29. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será en 1980 de mil novecientas ochenta horas anuales de trabajo efectivo, con un máximo de cuarenta y tres horas semanales para jornada partida y cuarenta y dos horas semanales para jornada continuada.

En 1981 la jornada de trabajo será de mil novecientas treinta horas anuales.

En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo se mantendrá el mismo con igual consideración que la vigente hasta el momento, y en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, Comité de Empresa o Delegados y Empresarios establecerán la regulación correspondiente.

Art. 30. *Puntualidad en el trabajo.*—Las faltas de puntualidad al trabajo determinarán la pérdida de la hora completa por cada media o fracción.

Esta medida citada en párrafo anterior no excluye o anula la aplicación del artículo 54, apartado 2.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Derechos sindicales.*—Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

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

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferente miembro del Comité de Empresa.

Art. 32. *Derechos de los Delegados sindicales:*

1.º 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 o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

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

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

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

9.º En aquellos Centros en los que ellos sean materialmente factibles, y en los que posea una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado o Representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

11. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

12. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su cargo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 33. *De los Comités de Empresa.*—Se podrá acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasarse en esta acumulación las cuarenta horas mensuales durante el primer año de vigencia.

Art. 34. Las Empresas afectadas por este Convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador, a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas Empresas.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Comisión Paritaria del Convenio.—A los efectos de interpretación, vigilancia y seguimiento del presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria estatal compuesta por cuatro miembros por la representación empresarial y otros cuatro por la representación de los trabajadores (dos de UGT y dos de CCOO), así como los Asesores que cada parte desee participar en la misma.

Se constituirán Comisiones Paritarias provinciales, las cuales estarán constituidas por el mismo número de representantes empresariales y de trabajadores. Estas Comisiones provinciales se reunirán al menos una vez al mes.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Ordenanza Laboral.—La Comisión Paritaria estatal procederá a la adaptación del texto de la actual Ordenanza Laboral. Aquellos artículos de la misma sobre cuya adaptación haya acuerdo durante el primer año de vigencia, se incluirán como anexo del Convenio. En relación con los restantes se incorporarán, siempre que haya acuerdo, durante el segundo año de vigencia.

La Ordenanza Laboral continuará vigente en todas aquellas partes que no hayan sido incorporadas al Convenio.

