

16. **Gratificaciones reglamentarias.**—El personal de la Empresa afectado por este Convenio percibirá por el concepto que figura en el epígrafe, las gratificaciones que señala la Ordenanza Laboral para la industria química.

17. **Garantías para el personal de la fábrica de Silla (Valencia).**—Se respetarán, a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

18. **Salario hora.**—En cuanto a este concepto, ambas partes se remiten a lo dispuesto en el Decreto de 17 de agosto de 1973 sobre ordenación de salarios.

4. Previsión social

19. **Jubilación.**—Se establece una pensión de jubilación complementaria de la asignación por la Mutualidad Laboral, a cargo exclusivo de «Agrocros, S. A.» hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones líquidas reales del trabajador, una vez deducidos el importe del plus de ayuda familiar, si lo tuviera. En ningún caso se podrá reducir la aportación inicial de la Empresa.

Este complemento será abonado:

a) Cuando la Empresa proponga y el productor acepte la jubilación al cumplir los sesenta años en varón como en la mujer.

b) Cuando la petición la formule el productor en las circunstancias reseñadas.

c) Para cualquiera de estas dos modalidades, será requisito imprescindible que el productor interesado lleve un mínimo de veinticinco años en la Empresa.

El productor perderá el derecho a este complemento si rehusara el ofrecimiento de la jubilación que fuera formulado por la Empresa.

20. **Complemento en caso de enfermedad.**—En caso de enfermedad, y mientras duren las prestaciones económicas del Seguro de Enfermedad, la Empresa continuará con su establecida costumbre de completar los ingresos del productor hasta el total del salario, con exclusión de los incentivos y primas especiales. El control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la Empresa.

21. **Premio de nupcialidad.**—Se concederá un premio de una mensualidad para el personal masculino, teniendo derecho a su percepción igualmente el personal femenino que siga prestando sus servicios en la Empresa, después de contraer matrimonio. Para alcanzar este derecho será necesario, en cualquier caso, tener tres años de servicio en la Empresa.

22. **Subsidio de natalidad.**—Se establece un premio de natalidad consistente en el importe de media mensualidad con ocasión del nacimiento de cada hijo.

23. **Auxilio de defunción.**—Caso de fallecimiento del productor, cónyuge, hijos menores y padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo que convivieran y dependieran económicamente de él, la Empresa abonará en fecha inmediata, la cantidad de 5.000 pesetas en concepto de auxilio de defunción.

La relación de dependencia económica en cada caso, la certificará la Comisión del Plus Familiar en las Agencias y los Delegados de Personal, conforme a la consideración que a dicho efecto, tuviera el familiar fallecido.

24. **Subnormales.**—La Empresa concederá a los trabajadores con hijos subnormales, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de Previsión, la cantidad mensual de 5.000 pesetas.

25. **Indemnizaciones por accidentes.**—En este acto se conviene que la Empresa, a sus solas expensas tiene suscrita una póliza de seguro de grupos contra toda clase de accidentes corporales, en la que figura todo el personal en activo, afectado por este Convenio. La contratación está formalizada entre «Agrocros S. A.» y la Compañía aseguradora con las cláusulas de cobertura determinada por las condiciones generales establecidas para el ramo de accidentes y para las circunstancias exclusivas de muerte e invalidez permanente, siendo el capital asegurado para ambas circunstancias, de 1.000.000 de pesetas para cada asegurado. La vigencia y efectos del seguro es la contratada y otorgada por la Compañía aseguradora.

26. **Pensión de viudedad.**—A las viudas o viudos del personal que falleciera en activo, ya sea por muerte natural, accidente o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 50 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación descrita en el artículo 19.

Estas pensiones quedarán extinguidas al contraer nuevas nupcias.

5. Disposiciones varias

27. **Permisos retribuidos.**—El régimen legal de permisos retribuidos quedará sustituido por el siguiente:

- Por matrimonio del empleado: Quince días.
- Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: Un día.
- Por nacimiento de hijos: Dos días.
- Por bautizo y primera comunicación de descendientes: Una jornada correspondiente al día que se celebre la ceremonia.
- Por fallecimiento del cónyuge: Tres días.
- Por fallecimiento de ascendientes y descendientes: Dos días.
- Por fallecimiento de colaterales hasta el tercer grado: Un día.
- Por mudanzas: Dos días.

28. **Insistencias retribuidas.**—En todos los casos se estará a lo dispuesto por el régimen legal vigente.

No obstante, la Empresa se obliga de modo, expreso a conceder toda clase de facilidades a aquellos de sus empleados o trabajadores que sean elegidos para desempeñar funciones sindicales públicas.

Los empleados o trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior, vendrán obligados a justificar ante la Empresa las causas de su inasistencia o retraso al trabajo.

Durante las ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente epígrafe, percibirán íntegramente los salarios de todo orden que les hubiesen correspondido de haber estado presentes en la Empresa y asistido, por tanto, a su trabajo. Estando estas percepciones condicionadas, en todo caso, a la justificación a que se alude en el párrafo anterior.

29. **Prevención de accidentes de enfermedades.**—En materia de seguridad e higiene se extremarán las medidas de prevención reglamentarias y muy especialmente se velará por el exacto cumplimiento del reconocimiento inicial del trabajador en el momento de su ingreso.

30. **Prendas de trabajo.**—La Empresa dotará a su personal femenino, subalterno y obrero, siguiendo su habitual costumbre, de las prendas de trabajo necesarias y que mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo término serán de propiedad de la Empresa.

31. **Comisión Paritaria.**—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, se crea la Comisión Paritaria del Convenio.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, lo dispuesto por la Ley 8/1980, en lo referente a Convenios Colectivos.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a esta Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos, ante las jurisdicciones contenciosa y administrativa.

20161

RESOLUCION de 30 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial para el «Grupo Asegurador Catalana de Occidente».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para el «Grupo Asegurador Catalana de Occidente», recibido en esta Dirección General el día 25 de junio de 1981, suscrito por las representaciones empresarial y de los trabajadores el día 27 de mayo de 1981 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardeado.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DEL GRUPO ASEGURADOR CATALANA/OCCIDENTE

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las oficinas o Centros de trabajo de España del Grupo Asegurador, aunque para las de Sant Cugat seguirán rigiendo, además de éste, los restantes pactos vigentes.

Art. 2.º **Ámbito personal y funcional.**—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal administrativo y comercial del grupo integrado por las Compañías «La Catalana», «Occidente», «Intercontinental», «La Previsión Nacional», «Cantabria», y «Occidental de Capitalización».

Queda excluido el personal a que se refiere el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º **Entrada en vigor y duración.**—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1981. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1981. La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo. Caso de no efectuarse tal denuncia con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado, por tácita reconducción, de año en año.

Art. 4.º **Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.**—Se respetará el total de las retribuciones individuales percibidas normalmente con anterioridad a la fecha del presente Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos

de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Art. 5.º Absorción de futuras mejoras.—Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcanzan por cualesquiera otras que, por disposición legal, Convenio contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Art. 6.º Cotización.—A los efectos de la cotización en Seguridad Social se estará a lo dispuesto en cada caso por la legislación general.

Art. 7.º Tabla salarial.—A ser este Convenio del Grupo Asegurador «Catalana del Occidente», complementario únicamente de aspectos parciales del Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, la tabla salarial fijada por aquel Convenio interprovincial para el año 1981, se refleja en la tabla que a continuación se expone y que en cómputo anual para este grupo de Empresas, alcanza los importes que en ella se expresan, comprendiendo diecisiete pagas (doce meses naturales, más las extraordinarias de julio, octubre y diciembre, así como las de mayo y septiembre previstas en el artículo 8.º, apartado 2.º, de este Convenio de Empresas).

La tabla salarial que se aplique será la vigente en cada momento. En la actualidad la que rige es la que sigue:

Tabla resultante

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
(Según tabla salarial del Convenio Interprovincial)		
Jefes Superiores	66.898	1.137.266
Jefes de Sección	50.336	855.712
Jefes de Negociado	46.172	784.924
Titulados con antigüedad superior a un año	54.543	927.231
Titulados con antigüedad inferior a un año	49.694	844.798
Oficiales de primera	42.812	724.404
Oficiales de segunda	35.415	602.055
Auxiliares	29.499	501.483
Aspirantes	20.521	348.857
Conserjes	35.794	608.498
Cobradores	32.384	550.528
Ordenanzas	29.499	501.483
Ayudantes Técnicos Sanitarios	44.070	749.190
Oficiales de oficio y Conductores	33.710	573.070
Ayudantes de oficio	29.499	501.483

Art. 8.º Mejoras que se establecen o se instituyen consolidando jurídicamente situaciones anteriores:

1.º Jornada de trabajo.—Para todas las oficinas (excepto las de Sant Cugat que mantendrán el mismo horario establecido en años anteriores), la jornada de trabajo será, en cómputo anual de mil setecientas noventa y tres horas efectivamente trabajadas una vez deducidos en este cómputo anual, los treinta días naturales de vacaciones que se conceden anualmente, las doce fiestas nacionales, dos fiestas locales y la festividad de la Patrona del Seguro.

Como norma general, el horario queda establecido en la siguiente forma:

De lunes a sábado, de ocho a quince horas.

Durante el período de 1 de junio a 30 de septiembre, ambos inclusive, de lunes a viernes, de ocho a quince horas (sábados festivos).

Cada Centro de trabajo, respetando el número de mil setecientas noventa y tres horas efectivamente trabajadas al año, podrá proponer y negociar con la Dirección de la Empresa, a través de sus Delegados de personal o Comité de Empresa, una adaptación del horario señalado anteriormente y de jornada, según sus circunstancias particulares (fiestas típicas regionales, locales u otras causas). La ampliación de horas festivas por este motivo se compensará con la reducción de sábados festivos en verano.

El número de mil setecientas noventa y tres horas, a los efectos expresados anteriormente, se entenderá limitado al que realmente corresponda, si existiera anteriormente una jornada convenida a nivel de Centro de trabajo, que arrojará un cómputo anual inferior al citado.

La Empresa respetará posibles derechos adquiridos en cómputo anual de horas inferiores a las mil setecientas noventa y tres, y en su forma de distribución, sin mantener diferencias o distancias anteriores con respecto a otros Centros de trabajo.

2.º Pagas extraordinarias.—Con independencia de las reglamentadas por el Convenio Colectivo Estatal del Sector, se establecen dos pagas, a satisfacer en los meses de mayo y septiembre, incluyendo los conceptos de sueldo base, antigüedad, mejora voluntaria, disposición transitoria primera asimilación categoría y complemento especial Convenio, vigentes en el momento en que se liquiden dichas pagas. El personal afectado de Sant Cugat percibirá, además, el plus especial de compensación de traslado.

3.º Prima de productividad.—Con independencia del cómputo anual del salario que figura en la tabla del artículo 7.º, el personal administrativo disfruta de un premio trimestral de productividad. El importe base que se fija para 1 de marzo de 1981 es de 18.182.000 pesetas al trimestre. Su evolución trimestral futura y su distribución se registrará de acuerdo con lo establecido en el correspondiente Reglamento. El Grupo garantiza un mínimo anual de 72.728.000 pesetas, y el importe global de un trimestre no será inferior al del trimestre anterior.

4.º Jubilaciones.—Al cumplir la edad reglamentaria de sesenta y cinco años, el personal afectado se jubilará, compensando el Grupo Asegurador, la diferencia entre los haberes brutos por todos conceptos (incluidas gratificaciones y ayuda familiar) obtenidos en los últimos doce meses y la pensión asignada por el Montepío Laboral, incluida la ayuda familiar. Quedan excluidas del cómputo las horas extraordinarias, las gratificaciones «por tardes», las compensaciones por traslados, los diferenciales y premios a la producción del personal comercial y se deducirá asimismo el importe satisfecho por el empleado a la Seguridad Social. Sin embargo, para el personal comercial se incluirá el Plus funcional de inspección, considerándose en el valor correspondiente a los que realicen su función fuera del lugar de su residencia habitual.

El personal que así lo desee podrá acogerse, en sustitución de la norma anterior, a lo estipulado sobre este particular en el Convenio Colectivo Estatal del Sector.

5.º Seguro Colectivo de Vida.—Excediendo los capitales mínimos reglamentarios, rigen en el Grupo diversas mejoras para las distintas categorías. En el momento de la jubilación, el personal afectado sigue incluido en dicho Seguro gratuito, quedando solamente excluido en cuanto a la garantía de doble capital prevista en la póliza para casos de accidente. Los capitales que tengan reconocidos en el momento de la jubilación no se alterarán en lo sucesivo, salvo por variación de sus condiciones familiares.

Los capitales fijados son los que se especifican a continuación.

Categorías	Capital base
Jefes Superiores, Sección y Titulados	1.374.000
Subjefes de Sección	1.320.000
Jefes de Negociado	1.320.000
Subjefes de Negociado y Oficiales de primera ...	1.000.000
Oficiales de segunda, Auxiliares, Subalternos, Oficios varios y Aspirantes	1.000.000

Al personal con hijos menores de veintidós años a su cargo se les incrementará el capital correspondiente a su categoría en un 15 por 100 por cada hijo, con un máximo del 60 por 100.

Al personal soltero sin hijos o viudo sin hijos a su cargo se le aplicará un capital equivalente al 75 por 100 del citado en la tabla anterior.

6.º Becas para estudios.—El Grupo concederá ayudas económicas para estudios de los empleados, cuyas bases se establecen en el correspondiente Reglamento.

7.º Premio de permanencia.—A los empleados que hayan prestado sus servicios al Grupo se les concederán los premios de antigüedad que a continuación se detallan:

Al cumplir los veinticinco años de servicio: El importe equivalente a una paga y media de los conceptos sueldo base, antigüedad y mejora voluntaria.

Al cumplir los cuarenta años de servicio: Dos pagas con los mismos conceptos anteriormente dichos.

8.º Premios por nupcialidad y natalidad.—Se establecen, sin distinción de categorías, los siguientes:

En caso de boda de empleados o hijos de empleados: Veintidós mil pesetas.

En el nacimiento de cada hijo de empleados: Once mil quinientas pesetas.

Art. 9.º Derecho supletorio.—Respecto a cuanto no esté expresamente regulado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguros o en el que le sustituya, Ordenanza de Trabajo para Empresas de Seguros y de Capitalización, Leyes y Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento, pero las condiciones pactadas en este Convenio serán absorbibles en su totalidad por cualquier incremento o mejora que la Empresa pudiera verse obligada a aplicar como consecuencia de modificaciones legales o reglamentarias, o por modificaciones del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguros. Las nuevas situaciones creadas únicamente podrán prevalecer cuando, en cómputo anual, excedan de las previstas por todos los conceptos en este Convenio, consideradas asimismo anualmente.

Art. 10. Repercusión en precios.—La representación empresarial declara la necesidad de reajustar los precios del Sector Asegurador y de Capitalización para poder hacer frente a la elevación de costes salariales derivados de la aplicación del presente Convenio.

No obstante, hace constar que la repercusión en precios no condiciona la validez del presente Convenio.

CALUSULA ADICIONAL

Comisión Paritaria.—La Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio estará compuesta por los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

Francisco Carne Canet.
Ramón Caballeira Amarelo.
Jorge Luis Bertrán.
Josep Serra Marcet.
José Antonio Alemán Luccini.
Anselmo Torralba Serrano.

En representación de los trabajadores:

Esperanza Domínguez Guerra-Librero.
José Musoles Comorera.
Jaime Oliva Bordalba.
Emilio Pousa Sindín.
Miguel A Sancho Bratos.
Manuel Silva Ruiz.

20162

RESOLUCION de 2 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para todos los Centros de trabajo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU), y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para todos los Centros de trabajo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, S. A.» (SEPU) y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 30 de junio de 1981, que fue suscrito el 15 del mismo mes, por las respectivas representaciones de la Empresa y los trabajadores; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 2 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albarcedo.

CONVENIO COLECTIVO PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRECIOS UNICOS, S. A.» (SEPU)

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones entre la «Sociedad Española de Precios Unicos, S. A.» (SEPU) y sus trabajadores, con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los Centros de Trabajo de «Sepu, S. A.», en todo el territorio nacional.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—El Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores incluidos en el artículo anterior, excepción hecha de las personas a que se refieren los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores, sobre personal alta Dirección.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio Colectivo de Empresa entrará en vigor en la fecha en que sea firmado por ambas partes y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1982, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cualquiera que sea la fecha de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1981.

Si por cualquiera de las dos partes el Convenio Colectivo no se denunciase antes de la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado por periodos anuales.

La denuncia deberá efectuarse por medio de escrito a la otra parte con acuse de recibo.

En caso de denuncia, se procederá a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo a partir de los veinte días siguientes de la terminación del anterior, salvo que la Comisión Mixta acuerde otra cosa.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio Colectivo tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto alguno, en el caso que no fuese aprobado en su totalidad.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.—Todas las condiciones económicas y demás beneficios recogidos en este Convenio Colectivo, se consideran en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 7.º *Retribuciones*.—La cuantía de las mismas se establece para cada categoría profesional en las tablas de salarios que figuran anexas y como cuerpo único de este Convenio y que regirán durante su vigencia, como anexo número 1.

Art. 8.º *Revisión de salarios*.—A partir de 1 de enero de 1982

se procederá a efectuar una revisión salarial mediante un aumento del 10 por 100 (diez por ciento) sobre las retribuciones percibidas en el año anterior, en concepto de Plus de Convenio 1982, que pasará a salario base en 1983.

Independientemente de lo anterior, se establece para el año 1982, un concepto retributivo nuevo, consistente en una Comisión por Ventas, cuyo valor ponderado, en tanto por ciento será el determinante de la fórmula siguiente:

$$C.V. = I.P.C. - \frac{R.V. \times 10}{10}$$

C.V. = Comisión por ventas.
I.P.C. = Incremento precios consumo 1981.
R.V. = Revisión salarial 1982.

Este artículo no será afectado por los pactos firmados o que puedan firmarse.

Art. 9.º *Antigüedad*.—Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consisten en cuatrienios. Su cuantía se fija en el 6 por 100 de los sueldos base reseñados en el anexo número 2 de este Convenio.

Art. 10. *Pagas extraordinarias*.—La Empresa abonará a su personal cuatro pagas extraordinarias, de conformidad con la costumbre que se viene practicando, es decir, paga de beneficios, julio, cultura y Navidad.

Art. 11. *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto.

Art. 12. *Jornada laboral*.—La jornada laboral ordinaria será de cuarenta y una horas semanales mediante el percibo de un día de descanso a la semana, de lunes a sábado, ambos inclusive, en turno rotativo, manteniéndose las jornadas más beneficiosas existentes en la actualidad y respetándose la jornada que se practique en el sector.

Art. 13. *Vacaciones*.—Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo serán de treinta días naturales.

Los trabajadores disfrutarán entre el mes de junio y el mes de septiembre de al menos veintinueve días naturales ininterrumpidamente de su periodo vacacional o de su parte proporcional, los días restantes en los demás meses.

No se computarán las fiestas que excedan de cinco como vacaciones.

Art. 14. *Prolongación de jornada*.—La Empresa renuncia a la prolongación de jornada.

La reducción horaria pactada se establece de manera que en el Centro abierto al público, no se prolongue a su término la jornada diaria actualmente en vigor que finaliza a las veinte horas.

Art. 15. *Asistencia consultorio médico*.—Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se le concederá el permiso por la Empresa, sin pérdida de retribución por el tiempo preciso para ello, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 16. *Jubilación*.—La Empresa negociará en cada caso particular las condiciones de jubilación, respetándose a título personal las más beneficiosas que tienen algunos trabajadores.

Art. 17. *Seguro de Vida*.—La Empresa ampliará el Seguro de Vida a 1.200.000 pesetas.

Art. 18. *Ayudas especiales*.—La Empresa concederá una ayuda especial a los empleados, cuyo cónyuge o hijos sean disminuidos físicos o psíquicos de 7.000 pesetas mensuales, previa certificación acreditativa de su estado.

Art. 19. *Plus de toxicidad y peligrosidad*.—Aquellos trabajadores que en un momento determinado realicen un trabajo tóxico o peligroso y siempre que sea definido claramente por la legislación vigente, percibirán un Plus especial por tal concepto, estando obligada la Empresa a solucionar la causa de peligrosidad o toxicidad si ello es posible.

Art. 20. *Trabajo embarazadas*.—La Empresa, y siempre que sea posible, facilitará a las trabajadoras embarazadas a partir del quinto mes de gestación, un puesto de trabajo adecuado a su estado, siempre que el informe médico así lo aconseje.

Art. 21. *Compras de personal*.—El descuento al personal en las compras será del 15 por 100 en todos los artículos.

Las mismas se realizarán en horas de trabajo del personal de Centros de venta.

Art. 22. *Uniformes personal*.—La Empresa proporcionará al trabajador que lo precise utilizar, un determinado tipo de vestido, para lo que le facilitará las prendas adecuadas, para que pueda disponer de dos uniformes anuales.

Las prendas de trabajo no se consideran propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregarse las prendas usadas.

La Empresa podrá determinar que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma y la Sección a la que pertenece el trabajador, siendo los gastos que se produzcan por este motivo, a cuenta de la Empresa.

A determinado personal, que la Empresa considere, en razón de su cargo o puesto de trabajo, le será facilitada la prenda que pueda necesitar, o una contraprestación de 13.000 pesetas anuales.

Art. 23. *Servicio Militar*.—El personal fijo que preste Ser-