

referencia 905.136, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave de tubo, marca "Cahors", referencia 905.136, entrecara de 13 milímetros, fabricada y presentada por la Empresa "Cahors Española, S. A.", con domicilio en Vilamallá (Gerona), carretera de Vilamallá a Figueras, kilómetro 1.000, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: "M.T.-Homol. 1.399 14 12 83 1.000 V".

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de "Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión", aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 14 de diciembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**11581** RESOLUCION de 14 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.398, la llave de tubo, marca "Cahors", referencia 905.134, fabricada y presentada por la Empresa "Cahors Española, S. A.", de Vilamallá (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de tubo, marca "Cahors", referencia 905.134, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave de tubo, marca "Cahors", referencia 905.134, entrecara de 11 milímetros, fabricada y presentada por la Empresa "Cahors Española, S. A.", con domicilio en Vilamallá (Gerona), carretera de Vilamallá a Figueras, kilómetro 1.000, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: "M.T.-Homol. 1.398 14 12 83 1.000 V".

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de "Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión", aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 14 de diciembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**11582** RESOLUCION de 19 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.412 la llave de tubo, de 21 milímetros, marca "Isofor", referencia 874, fabricada y presentada por la empresa "Isofor, Sociedad Anónima", de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de tubo, 21 milímetros, marca "Isofor", referencia 874, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave de tubo, 21 milímetros, marca "Isofor", referencia 874, fabricada y presentada por la empresa "Isofor, S. A.", con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125 como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marcas, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: "M.T.-Homol. 1.412-19-12-83-1.000 V".

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de "Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión", aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 19 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**11583** RESOLUCION de 22 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.413 el cinturón de seguridad, marca "Komet", modelo "Komet-250", clases A, B y C, importado de Francia y presentado por la empresa "Solga, S. A.", de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del cinturón de seguridad marca "Komet", modelo "Komet-250", con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el cinturón de seguridad marca "Komet-250" presentado por la empresa "Solga, S. A." con domicilio en Barcelona-37, paseo de San Juan, número 124, que lo importa de Francia, donde es fabricado por su representada la firma "Komet, S. A.", de Vierzon, como cinturón de seguridad de clase A (de sujeción), tipos 1 y 2, cinturón de seguridad de clase B (de suspensión), tipo 2, y cinturón de seguridad de clase C (de caída), tipo 2.

Segundo.—Cada cinturón de seguridad de dichos modelo, marca, clases y tipos, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: "M.T.-Homol. 1413-22-12-83 cinturón de seguridad clase A (sujeción), tipos 1 y 2. Cinturón de seguridad clase B (suspensión), tipo 2. Cinturón de seguridad clase C (caída), tipo 2. Longitud máxima elemento amarre: 0,820 metros. Año fabricación: ...".

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-13 de cinturones de seguridad, de sujeción, MT-21, de suspensión y MT-22 de caída, aprobadas por Resoluciones de 8 de junio de 1977 y 21 y 23 de febrero de 1981, respectivamente.

Madrid, 22 de diciembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**11584** RESOLUCION de 20 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito especial, por la Empresa "Solga, S. A.", de Barcelona.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para el sector de helados, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 13 de marzo de 1984, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y por la Asociación Española de Fabricantes de Helados el día 24 de febrero de 1984, ratificado por Comisiones Obreras el 29 de febrero de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 20 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para el sector de helados.

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO ESTATAL, PARA EL SECTOR DE HELADOS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 - AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2 - AMBITO FUNCIONAL

Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas de helados, distribuciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos, existentes o que puedan crearse en el futuro.

Artículo 3 - AMBITO 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.

Artículo 4 - AMBITO 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 1984, 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 1984, finalizando el 31 de Diciembre de 1985. El Convenio se prorrogará automáticamente, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres meses últimos de su vigencia.

Caso máximo, antes de finalizar la segunda decena de Enero del año en que correspondiera la negociación del nuevo Convenio, tanto las Centrales como la representación empresarial celebrará una reunión para intercambiar los proyectos de nuevo Convenio y establecer el calendario de negociaciones. Estas últimas conversaciones se iniciará a más tardar de la primera quincena del mes de Febrero.

Artículo 5 - REVISION

En el mes de Diciembre del año 1984 se negociarán entre ambas partes las tablas de salarios y aumentos para el año siguiente.

Los índices correspondientes a los distintos conceptos de retribución comprendidos en el Capítulo II, así como los de dietas y lavado de ropa del Capítulo VI se incrementarán 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 (IPC), establecido por el IBSI, registrase el 30 de Septiembre de 1984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 4,3% se afectará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia; en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios del tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1984). Tal incremento se abonará con efectos de primer de Enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referentes las los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

Esta revisión afectará directamente a las tablas contenidas en los anexos, así como a los complementos de antigüedad, de trabajo nocturno y a los de punto de trabajo contemplados en el artículo 16.

Artículo 6 - DECLARACION ANTIDISCRIMINATORIA

El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc., 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, en su caso, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Artículo 7 - COMISION PARITARIA

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión de Control y Aplicación del presente Convenio. 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.

Además de las competencias específicas que se le asignan en distintos artículos y cláusulas de este Convenio, la Comisión Paritaria tendrá como facultades:

- 1. Conocer y pronunciarse, previamente a la vía judicial, en cualquier conflicto que se suscite con motivo de la aplicación e interpretación del Convenio.
2. Revisión de la actual Ordenanza Laboral para su incorporación al Convenio, a cuyo efecto se iniciará las oportunas reuniones en el mes de Octubre de 1984.

Artículo 8 - CONDICIONES DE TRABAJO

Se respetarán "ad personam" las condiciones de beneficiarias, reconocidas en su conjunto y cómputo total que pudiesen tener el personal afectado por el Convenio.

Artículo 9 - ABSORCION Y COMPENSACION

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 establezcan en este texto.

Artículo 10 - ORGANIZACION 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 correspondía por su categoría propia y asegurado que al 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.

Artículo 11 - MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes categorías:

- a) Jornada de trabajo
b) Horario
c) Régimen de trabajo a turnos
d) Sistema de remuneración
e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, apartado 1.º, del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12 - PRODUCTIVIDAD

Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

- 1º) Definir como objetivos:
- Elevar la competitividad y rentabilidad
- Optimizar la capacidad productiva
- Maximizar el empleo
- Mejorar las condiciones de trabajo
2º) 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:

- 1º) La negociación de los asuntos relacionados con la productividad se hará mediante acuerdos a nivel empresa.
2º) Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adaptados 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.
3º) 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.
4º) Participación de los Representantes de los Trabajadores en el seguimiento de la medición de productividad.

- 50) Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de condiciones laborales que frenen los avances de productividad, emitidas por los trabajadores.
- 60) Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad, aplicándose al establecimiento y no incrementos del existente empresarial, inversión que creen puestos de trabajo e incrementos salariales vinculados a la mejora de la productividad.
- 70) Los niveles normales de productividad se remunerar a través del salario mínimo y no exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se abonen por circunstancias no imputables al trabajador.
- 80) Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado b, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
  - a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
  - b) Que efectivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
  - c) Establecimiento de períodos 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 prestaciones habituales que les vintieran siendo abonadas con anterioridad.
  - d) Las condiciones de trabajo respetará lo establecido por la Ley o por el convenio vigente.

Con independencia de lo expuesto, ambas partes manifiestan que se mantendrán, hasta el 31 de marzo de 1985, los niveles de productividad alcanzados con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

**CAPITULO II**

**REMUNERACION**

**Artículo 12 - SALARIO**

Los salarios que se establecen en este convenio son los que figuran en los anexos.

No obstante, para el año 1984 se garantiza a cualquier trabajador y esta cual sea su categoría, el incremento que correspondía, de acuerdo con los anexos.

Por consiguiente, para determinar el salario a percibir durante 1984 se partirá del que correspondiera en 31.12.83 que será incrementado con la cifra de aumento correspondiente. Si esta suma resulta superior a la de tablas será la que se aplique para 1984.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías la cantidad mensual de 34.800 M. Cualquier conflicto en la interpretación de la aplicación de este salario base deberá ser sometido a la Comisión Paritaria.

**Artículo 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 treinta M. anuales. En cuanto a los bienes devengados con anterioridad, se calcularán igualmente en base a la mencionada cifra.

Cuando el valor percibido de los bienes que se vinculan percibiendo hasta 31.12.83 fuera igual o superior a las tablas 14.000 M. o, en todo caso, cuando la cifra percibida por antigüedad igual o supera las 146.800 M. correspondiente al máximo de 10 bienes, la cantidad real reconocida se incrementará en un 20%.

Al personal fijo de campaña se le aplicará el sistema de bienes indicado, computándose para tal efecto campañas como un bienio.

Los bienes se aborarán por su cuantía total anual con independencia de su sea la remuneración.

**Artículo 14 - COMPLEMENTO DE TRABAJO NOTURNO**

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las 22 y las 6 horas.

Los valores fijados para este complemento en 31 de Diciembre de 1983 se incrementarán en un cinco por ciento y el resultado obtenido será la cuantía vigente para 1984.

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

En cuanto a otros trabajadores contratados para el turno de noche que no sean cereros y vigilantes y que hasta ahora no vintieran percibiendo el complemento de antigüedad, cobrarán el mismo a razón de 25 % por hora trabajada en dicho período o 175 % por jornada completa. A efectos de este complemento se considerará jornada completa la que exceda de cuatro horas.

**Artículo 15 - COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.**

Los puestos de trabajo, técnicos, peseros o peligrosos se fijarán en cada centro de trabajo de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para 1984 la cuantía de estos complementos será la vigente en 31 de Diciembre de 1983, incrementada en el cinco por ciento de su propio valor.

**Artículo 17 - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir el número imprescindible las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1. Horas extraordinarias habituales e impresión.
- 2. Horas extraordinarias que tengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios e imprevisos, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos y en transporte las originadas por averías o circunstancias climatológicas adversas e imprevistas.
- 3. Horas extraordinarias naturales: se entenderán por tales a los efectos establecidos por la Ley de 1 de Marzo de 1974, las horas extras por períodos punta de producción, suspensiones imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento que sea preciso para asegurar la producción.

Las horas extraordinarias, salvo las de mayor que se detallan en el punto 2, con la libre aceptación por el trabajador y su remuneración tendrá carácter excepcional, en el sentido de que sólo se abonarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Los trabajadores cuya acción pague en marcha o cierre la de los demás, deberán permanecer en jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, anticipando la entrada o la salida, a requerimiento de la Empresa.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y la distribución por categorías. En función de esta información y de los criterios antes mencionados, la Empresa y los Representantes Legales de los trabajadores informarán al carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El módulo de la hora extraordinaria se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{SM \times 12}{1.200} = \text{módulo para la hora extraordinaria.}$$

En dicha fórmula, el término SM representará el salario mensual devengado en la primera columna de los anexos I y II.

El módulo así obtenido se multiplicará por el coeficiente 1,75, siendo su resultado el valor de la hora extraordinaria para cada categoría.

El personal que trabaje en el movimiento interior de las cámaras no podrá realizar horas extraordinarias en dicho trabajo.

No obstante, cuando por causa de fuerza mayor tengan que realizar tales horas extraordinarias, para el modo de las que excedan de los seis días hábiles en el interior de cámaras, se utilizará como divisor en la fórmula anterior la cifra de 1.130. Esta cifra sólo tendrá efectos para el cálculo de las horas extraordinarias, ya que en cuando se aborará el importe de las prestaciones de aplicación para estos trabajos, las permitidas realizar la jornada de ocho horas diarias.

Por otra parte, si las horas extraordinarias de este personal se realizan fuera de cámaras, se aplicará el divisor de 1.000.

**Artículo 18 - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

El personal afectado por este convenio percibirá las pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una cantidad de veintidós M. anuales.

Estas pagas serán abonadas en los meses de Julio y Diciembre.

Los trabajadores que trabajen o pesen durante el año 1984 en los seis días hábiles, eventuales y otros no días, 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 el 50% cuando aborapara más de seis días hábiles dentro del año natural.

Ante la imposibilidad de adelantar, con carácter general, al mes de Julio la paga de Julio, se reconocía anticipar dicho adelanto a igualdad de pagas que no tengan dificultades de giro técnico o administrativo que dificulten lo.

**Artículo 19 - PAGA DE VACACIONES**

Los trabajadores fijos de plantilla percibirán una remuneración del salario de todas sus antigüedades, con el prorrateo devengado para las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

Esta paga se aborará en el mes de Septiembre.

**Artículo 20 - COMPLEMENTO DE CAMPAÑA**

Los trabajadores de campaña o eventuales percibirán por este concepto, al término de su contrato, la cantidad que correspondiera a un trabajador de acuerdo con el anexo, o la superior que vintiera percibiendo.

**Artículo 21 - QUEBRAMOS**

Desde el 1 de Abril al 31 de Agosto, los autovendedores percibirán una compensación mensual de 2.708 M., por las posibles disminuciones sufridas 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.

**Artículo 22 - INGRESOS EN PERDIDAS**

Los incrementos salariales establecidos en este convenio no serán de aplicación obligada para aquellas empresas que sufran déficit o pérdidas continuadas en los ejercicios contables de 1982 y 1983.

Además, se tendrán en cuenta las previsiones para 1984.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y en atención los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y disposición de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informes de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en los de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

A fin de completar la negociación para aquellas empresas que se acojan a la presente cláusula, se seguirá las siguientes etapas y condiciones:

- 10) La empresa deberá notificar al Comité de la misma, o Delegados de Personal y a la Comisión Paritaria, en su caso, dentro del plazo de los 20 días desde la publicación de este Convenio, su propósito de descolgarse del mismo.
- Este plazo no podrá rebasarse en ningún caso los dos meses desde la fecha de la firma.
- 20) A partir de este momento se contará con un plazo de dos meses para ultimar la negociación.
- 30) En caso de no alcanzarse un acuerdo en este plazo, radicará la Comisión Paritaria de Control y Aplicación del presente Convenio en pro de una solución.
- 40) Se fija una banda de negociación entre el 5% y el 7% de incremento sobre la Tabla Salarial a 31.12.83.
- 50) Si procediese la revisión prevista en el artículo 9 del Convenio, las empresas que se hayan acogido a la presente cláusula realizarán dicha revisión en la cuantía proporcional que correspondiera a su aumento.
- 60) Se establece el compromiso de las empresas que se acojan a esta cláusula de ajustarse al 1.1.85, como mínimo en una remuneración no inferior a la Tabla Salarial fijada por Convenio para 1984 o la posible que resulte de su revisión en 30.9.84, salvo pacto en contrario.

**CAPITULO III**

**CLASIFICACION**

**Artículo 23 - CLASIFICACION PROFESIONAL**

10) 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.

- 20) Los conductores de larga distancia y repartidores, tienen la categoría profesional de oficiales de primera de oficios auxiliares.
- 30) Los trabajadores de cámaras están incluidos en el grupo de trabajadores de oficios propios.

**Artículo 24 - 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 2ª y Oficiales de 1ª** - Prueba entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inferiores anteriores, respectivamente.
  - En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la empresa.
  - **Oficiales de 2ª** - 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 1ª** - Prueba entre los Oficiales de 2ª. En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la empresa.
  - **Oficiales de 2ª** - Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la empresa deberá recurrir al personal de campaña y sólo en el caso de que tampoco éste las supere podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la empresa en los tablones 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, y serán informados de los criterios de valoración y de los resultados.

**CAPITULO IV**

**JORNADA, DESCANSOS, ASISTENCIA Y EMERGENCIAS**

**Artículo 25 - JORNADA DE TRABAJO**

La jornada media de trabajo será de cuarenta horas semanales; flexible, siempre 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 aceptará jornada más beneficiosa de trabajadores de campaña.

En las islas Canarias la jornada media de trabajo durante todo el año, consistirá en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, acomodándose a los calendarios laborales, aprobados por la autoridad competente. Todo ello, sin perjuicio de los pactos o acuerdos de las partes sobre horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta horas.

**Artículo 26 - VACACIONES**

El personal fijo de plantilla disfrutará 30 días naturales ininterrumpidos de vacaciones, fuera de los meses de Abril a Agosto, antes inclusive.

El cómputo del período 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 Septiembre y el 15 de Enero, iniciándose en cómputo en las mismas condiciones que para el período 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 30 días naturales, garantizándose un mínimo de 10 días.

El calendario de vacaciones se confeccionará por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección dentro del primer semestre del año, siendo expuesto a continuación en los tablones de anuncios.

Los turnos de vacaciones serán rotativos anualmente dentro de cada sección.

De las especiales características climatológicas de las islas Canarias, en los Centros de trabajo radicados en ellas los meses excluidos a efectos de disfrute de vacaciones serán únicamente los de Julio, Agosto y Septiembre. Teniendo en cuenta esta menor limitación, las vacaciones contempladas en este convenio y que se refiere al párrafo anterior se reducirán también a tres días naturales, en lugar de los cinco citados en dicho párrafo.

**Artículo 27 - 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 podrá 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.

**Artículo 28 - PERMISO PARA ESTUDIOS**

Los trabajadores que deban presentarse a examen en un centro oficial, por razón de curso, 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.

No incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carnet de conducir, hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen periódico para su revisión.

**Artículo 29 - PERMISOS PARA CONSULTAS MEDICAS**

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 permisos retribuidos, siempre que se justifique tanto el aviso al Españolista como la asistencia a ambas reuniones.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aún cuando habiendo obtenido el volante para el Depósito de la Seguridad Social se recurra a otro sistema de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a cada reunión convocada.

Artículo 20 - INCAPACIDAD DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Las empresas tendrán la obligación de proporcionar la incapacidad de los enfermos o accidentados y la asistencia de la atención de incapacidad, con arreglo al Ministerio de Empresa o de cualquier otro representativo. Los trabajadores no se obligan a someterse al reconocimiento médico de la empresa o de quien en el momento de este complemento, comprometiéndose la empresa a proporcionar gratuitamente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se paga dicho reconocimiento, a efectos de comprobación que se lleva a cabo al inicio.

El trabajador que, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, sufre cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la acción que promueva, perderá todos los derechos a los complementos previos y no podrá solicitar el complemento de la incapacidad, quedando la empresa obligada al pago de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, aquellos trabajadores que faltan injustificadamente al trabajo en las vacaciones, con la excepción de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal y las pagas extraordinarias. Toda falta sin justificación de la acción que pudiera corresponderle.

Artículo 21 - EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

El trabajador con una antigüedad en la empresa, al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca su situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencias los trabajadores fijos para el sector a centros de enseñanza profesional, y también los que al trabajador a permanecer fuera de su trabajo, si el trabajador solicita fuera de su lugar de residencia.

En estos casos se deberá: 1) presentar la solicitud; 2) solicitar la excedencia como objeto por un curso escolar completo; 3) obtener calificaciones suficientes para aprobar un 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 correspondiera al mismo, cuando tanto exista la vacante que le correspondiera.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya solicitado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acceder 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 requisitos que establece en este artículo.

Artículo 22 - 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 cincuenta 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 ocupaba anteriormente.

Tan pronto se regule por una norma legal esta materia, se aplicará lo que disponga la misma.

Artículo 23 - 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 correspondiera 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 el productivo su baja. No obstante, el trabajador fijo tendrá preferencia para ocupar un puesto en calidad de temporero si no lo hubiera el 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 correspondiera 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 para el trabajo habitual.

Artículo 24 - DEFENICION DEL ABSENTISMO

Considerados los casos del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, consideramos necesario, como un primer paso para su erradicación definitiva y transitoria, efectuar su definición.

Por ello, acordamos, 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 cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en las siguientes causas:

- 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 y 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 decretare por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, una o más a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por paternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

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

CAPITULO V

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 25 - 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 perciben como prestación de la Seguridad Social y el cien por cien de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirven 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 ventas o comisiones, comisiones plusas, se tomará la media de lo percibido 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 activo 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 éste pasa sin haberse producido el alta.

Artículo 26 - 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 perciben de la Seguridad Social y el cien por cien de su retribución salarial, cuando en la fecha en que inicia 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 o 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 65% de la retribución salarial.

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

Por retribución salarial se entenderán 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, penicidad).

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, concurrirán a percibir complemento de la empresa transcurridos veintidós días desde la baja, alcanzando el mismo hasta el cien por cien de su retribución salarial y cuando 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) Cumpliendo 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 di-

ferencia entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social y el cien por cien 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 varien las indemnizaciones vigentes de la Seguridad Social por los mismos conceptos.

#### Artículo 17 - 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 foreros y que tengan a su cargo algún familiar acreditado con el documento de beneficiarios de la Seguridad Social, percibirán durante el período que dure el mismo la cantidad de 4.320 M. mensuales, salvo los meses de Julio y Diciembre que percibirán las pagas extraordinarias respectivas.

Los trabajadores de campaña que tengan tal condición en 31-12-83, en las mismas circunstancias contempladas para el personal fijo de plantilla, tendrán derecho a percibir la paga extraordinaria de Julio en su 50%. En el supuesto de que trabajen durante dicha campaña sólo les corresponderá la parte proporcional de esta paga si su incorporación tuviera una duración superior a seis meses y en la que exceda de éstos. Asimismo, en el supuesto de tener familiar a su cargo, percibirán la cantidad de 4.320 M. durante los meses de Marzo, Abril, Mayo, Junio y Agosto en que se encuentran ausentes del trabajo por el citado motivo, con independencia de la duración de la campaña.

#### Artículo 18 - JUBILACION, INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores que se jubilen entre los 60 años y los 3 meses naturales posteriores a la fecha en que cumplan los 65, una gratificación consistente en una mensualidad de retribución fija, por cada 10 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, descendientes o ascendientes, por este orden.

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

#### Artículo 19 - FOMENTO DE VINCULACION A LA EMPRESA

Cuando el trabajador fijo de plantilla alcance una antigüedad de quince años en la empresa, se le entregará un premio de vinculación de 18.900 M. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la empresa se le entregará un nuevo premio de vinculación de 35.700 M.

#### Artículo 20 - AYUDA POR MATRIMONIO

Al trab.ador fijo de plantilla de uno u otro sexo, que contraiga matrimonio, se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 7.600 M.

#### Artículo 21 - 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 4.900 M.

#### Artículo 22 - AYUDA A MINUSVALIDOS

El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de discapacitado físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 2.000 M. mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

#### Artículo 23 - ACCION SOCIAL

Para fines sociales y culturales las empresas afectadas por este Convenio abonarán una cuota anual de 324 M. 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 abonarán 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

#### GARANTIAS DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 24 - DERECHO DE COMUNICACION

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 aquéllos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propuestas y comunicaciones de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda prescrita la fijación de los citados comunicados y propagandas.

Los trabajadores facilitarán a la empresa una copia de estos comunicados para su debido conocimiento.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir al proceso laboral normal, los Sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados cuando éstos representen un número superior al 15% de la plantilla, a fin de que aquélla sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y así que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

#### Artículo 25 - DERECHO DE REUNION

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores en asamblea.

Las asambleas tendrán lugar en el recinto del centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La convocatoria podrá hacerse por los Delegados de Personal o Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 10%.

Presidirá la asamblea los Delegados de Personal o Comité de Empresa quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día y de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, deducidas este último acuser recibio.

En la asamblea sólo podrán tratarse los asuntos que figuren en el orden del día.

El empresario sólo podrá negarse a la celebración de la asamblea, en los siguientes casos:

- Si no se cumple lo dispuesto en este artículo.
- Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos.
- Si aún no se hubiese reparado o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- En caso de cierre legal de la empresa.

#### Artículo 26 - DELEGADOS SINDICALES

En las empresas de más de 250 trabajadores, cuando la afiliación en ella a una Central Sindical supere el 15% de su plantilla, se reconoce a dicha Central el derecho a ser representada por un Delegado. 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.

#### Artículo 27 - FUNCIONES, DERECHOS, DEBERES Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

- 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.
- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto, cuando tales órganos acepten su presencia.
- 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.
- 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.
- Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
  - 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.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 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.
- 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 señala expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado sindical.
- Los Delegados sindicales tendrán las garantías establecidas en el artículo 49 de este Convenio para los miembros del Comité de Empresa, con excepción de lo relativo a la acumulación de horas en cualquiera de sus formas.

Artículo 48 - COMITÉ DE EMPRESA - COMERCIALIZAS

Sin perjuicio de las facultades reconocidas 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 la actividad 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 pérdidas y ganancias, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o por participaciones, los estados financieros de esta a conocer a los socios.
  - c) Con carácter previo a la ejecución por la empresa de los reconocimientos 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.
- B) En relación de la materia de que se trata:
  - 1. Sobre la implantación o paralización de sistemas de organización del trabajo y distribución de las puestos de trabajo, métodos de trabajo, establecimiento de sistemas de gestión o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
  - 2. Sobre la creación, modificación o extinción del personal fijo de la empresa, cuando ello suponga cambios sustanciales que afecten al volumen de empleo.
  - 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el listado o relaciones de los contratos de trabajo que se concluyen durante el periodo legalizado al objeto de facilitar los reconocimientos oportunos 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 sanciones que se imponen al trabajador, los datos de carácter personal de los sancionados y las sanciones, las causas de sancionamiento, el momento de impuesta y otros de los mismos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre los siguientes aspectos:
  - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o pacts de empresa de trabajo, incluido en su caso las cláusulas legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
  - b) La calidad de la atención y de la satisfacción de la misma en los centros de producción y explotación de la empresa.
  - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
  - d) Participar, con sujeción a lo establecido en la gestión de otros aspectos relacionados con la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
  - e) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de aquellos aspectos propios del mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.
  - f) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad general para impugnar resoluciones, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al Acoso de su competencia.
  - g) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observará todo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, así como de los de pertenencia al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el carácter reservado.
  - h) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o prevista, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y libertad de una política nacional de empleo.

Artículo 49 - 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 tratarse expediente contractual, en el que serán oídos, agente del Interesado, el Comité de Empresa, o representantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que perteneciera, en el supuesto de que se hubiera reconocido como tal en la empresa.
  - b) Sección garantizará la permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
  - c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón o en razón del desempeño de su representación.
  - d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las reuniones propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, con particular el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando tal acto previamente a la empresa, y efectuando tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
  - e) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.
- Con excepción de los casos de Ajuste a Ayuda, otras inclusiones, cada cuando sea posible o cuando se trate de personal que no forme parte de otros o otros de los reconocimientos oportunos de personal que se haya que legalmente se correspondan, con las siguientes condiciones:

- 1. Ningún representante podrá abandonar a sus propias horas más del 50% de las mismas.
- 2. La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse al posible salvo a los días siguientes.
- 3. El Comité o Delegados presentará a la Dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la correspondiente expresión de los objetivos, sin que pueda modificarse salvo en circunstancias excepcionales, y siempre dentro del presupuesto, el variación de su transcurso al año, para ser como representante de alguno de los apartados.
- 4. Por causas excepcionales podrá ser suspendido a uno sólo de los representantes. La Dirección podrá solicitar la acumulación de horas a otros representantes de otros o otros de los apartados.
- 5. 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 a miembros de Comités o Delegados de Personal, o negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la colaboración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se tra afectada por el ámbito de negociación referido.

- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispone el miembro de Comité o Delegado de Personal, a fin de proveer la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otros organismos.

- f) Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada Central, con la conformidad de los interesados, podrá optar por que los representantes de su propia candidatura o Central Sindical cedan hasta el 50% de sus horas en concepto anual a favor de uno de ellos, a fin de que pueda acumular las vacaciones que le permitan quedar libremente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta acumulación la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el número de representantes de la Central en una misma empresa, entendiendo que para la Central el conjunto de los Centros de trabajo que aparecen bajo una misma marca.

Entre alternativas más convenientes, de forma que la Central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez:

Para 1984 el sistema de acumulación de horas elegida y el plan correspondiente se presentará a la empresa durante los tres meses siguientes a la firma del convenio, teniendo efecto la acumulación a partir de los meses siguientes a la celebración.

Para 1985 y sucesivos, el plan de acumulación y el sistema elegido se presentará en el mes de Diciembre anterior y se ratificará en la Junta de Deberes del propio año. En caso de que el sistema elegido se presentara fuera de dicho mes el sistema y plan elegidos, efectuándose la parte correspondiente del plan con las horas que correspondan a partir del mes de Febrero.

Cuando tengan lugar elecciones de representantes de los trabajadores se hará por adelantado el plan vigente en la fecha en que se celebran las primeras elecciones en cualquiera de los centros de la empresa, salvo acuerdo de la Central con aquélla.

El nuevo plan deberá presentarse en el plazo de dos meses a partir de la fecha en que se celebran las últimas elecciones en la misma empresa, dentro del período electoral.

En cualquier caso, si la Central deja transcurrir los plazos sin presentar el plan de acumulación, se entiende que esta no podrá exigir en lo que respecta de ella.

La presentación del plan puede facilitarse:

- 1. Retención de representantes que hacen cesión de parte de su crédito de horas, con la conformidad de los mismos.
- 2. Retención de representantes que acumulan dichas horas y su distribución.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación en uno sólo de los representantes, la Central Sindical correspondiente tendrá la facultad de solicitar un posterior aumento su designación, correspondiente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha acumulación, los representantes que las hubieran cedido, acumularán su crédito de horas con que pueda efectuarse nueva opción hasta final del mismo año, salvo acuerdo entre Central Sindical y Empresa.

En todos los casos, el cese de representantes en su condición de representantes supondrá la obligación de reincorporarse con carácter inmediato a su puesto de trabajo, sin perjuicio alguno.

Artículo 50 - CUOTA OBRERA

A requerimiento de los representantes afiliados a los Comités o Sindicatos, las empresas o centros de trabajo que no estén obligados por el artículo 48 de la Ley de esta Ley, tendrán que pagar la cuota obrera correspondiente.

El total de los intereses en la realización de tal obligación recaerá a la Dirección de la empresa o centro de trabajo en el que se ejercen, con sujeción a lo ordenado en el artículo 48 de la Ley de esta Ley, y que percusese, la cuota de la cuota, así como el importe de la cuota corriente o libreta de la Ley de Ajuste a la que debe ser transmitida la correspondiente cantidad. Las empresas o centros de trabajo que no correspondan a esta Ley, salvo indicación en contrario, quedan permitidos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transvención a la representación sindical en la empresa o en la ciudad.

Artículo 51 - COMITÉ DE EMPRESA E INTERÉS

En materia de Comités de Empresa y de Interés a lo que en cada momento disponga la legislación vigente en la materia.

**Artículo 52 - GARANTIA 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 inactividad 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 al trabajador afectado a la empresa el pase de su detención.

**Artículo 53 - GARANTIA DEL PUESTO DE TRABAJO**

Los trabajadores que se vean privados del carnet de conducir, por un máximo de siete 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 carnet de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

La misma norma se aplicará, durante el plazo máximo de tres meses, cuando le sea denegada al trabajador la renovación del carnet de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas correspondientes.

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

**Artículo 54 - INFORMACION 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, planes, premios, primas, devengos extraordinarios, vacaciones, importes de las horas extras, cuantías 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**

**Artículo 55 - DIETAS**

En por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse asiste dentamente de la localidad en que tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará una dieta de 2.595 ₧. por jornada completa.

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

Desayuno.....	121 ₧.
Comida.....	726 ₧.
Cena.....	726 ₧.
Habitación.....	1.126 ₧.

A los autovendedores que durante la campaña no puedan efectuar la comida en su domicilio, se les incrementará en un 25 la ayuda para alimentación que resultara de la aplicación del Convenio anterior. Se garantiza en todo caso un sueldo mínimo de 39 ₧., a aplicar también en aquellos casos en que no se viniere percibiendo importe alguno por este concepto.

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

**Artículo 56 - 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 oficinas propias
  - Tres camisas o batas, dos guantes, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.
- b) Personal de oficinas auxiliares
  - Tres camisas y un par de botas, anualmente.
- c) Personal administrativo
  - Dos batas anualmente, a todo aquí que se comprometa a usaslas.
- d) Carabatas
  - 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, recibirá anualmente dos boxes.
- 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 consistirá 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 boxes.

Las empresas que ya tengan haciendo la entrega de estas prendas, renovaarán 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 tengan aplicando.

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

- Personal administrativo..... 945 ₧. mensuales
- Personal de oficinas auxiliares..... 1.089 ₧. mensuales
- Personal de oficinas propias..... 1.240 ₧. mensuales
- Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia..... 1.694 ₧. mensuales

Se entiende que si por necesidad del trabajo algún trabajador realizase las obras 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.

**Artículo 57 - 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 sea justificada, 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 ocasión o abuso de autoridad, simular la presencia de otro trabajador firmando 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 de consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros y subordinados, la violación de secretos de la empresa, la sobreguía 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.

**Artículo 58 - REVISION MEDICA**

A todos los trabajadores se les efectuará anualmente una revisión médica consistente en:

- Fotorradiografía 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.

Si a consecuencia de estas anomalías el informe médico estableciese la necesidad de un cambio de puesto de trabajo, la empresa tomará las medidas oportunas para asignarle un nuevo puesto, ajustado a sus circunstancias, a la mayor brevedad posible.

**CLAUSSULA FINAL - VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que, si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo resultara nula, será considerado nulo e ineficaz todo su contenido, tendiéndose que reunir la Comisión Paritaria para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto, en suspenso su entrada en vigor.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 1984

TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA

CATEGORIAS	NUEVO SALARIO DE CONVENIO INCLUIDO AUMENTO (15 PAGAS)		AUMENTO GARANTIZADO (15 PAGAS)	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<b>I - TECNICOS</b>				
Técnico Titulado Superior	85.950	1.289.250	4.367	55.909
Técnico Titulado Medio	81.384	1.220.760	6.029	58.435
Jefe de Fabricación	84.760	1.271.400	6.279	5.185
Encargado General	81.384	1.220.760	6.029	58.435
Encargado de Sección	70.665	1.099.975	5.235	73.525
Auxiliar de Laboratorio	55.776	836.640	4.132	6.980
<b>II - ADMINISTRATIVOS</b>				
Jefe de IA	74.834	1.122.510	5.544	85.160
Jefe de 2ª	70.269	1.054.035	5.206	75.040
Oficial de 1ª	63.521	952.815	4.706	70.360
Oficial de 2ª	60.741	911.115	4.500	67.500
Telefonista y Auxiliar	52.404	786.060	3.882	58.230
<b>III - MERCANTILES</b>				
Jefe de Ventas	74.834	1.122.510	5.544	85.160
Inspector de Ventas	70.269	1.054.035	5.206	75.040
Promotor de propaganda y/o publicidad	70.269	1.054.035	5.206	75.040
Viajante y Autovendedor	63.521	952.815	4.706	70.360
Corredor de plaza	63.521	952.815	4.706	70.360
<b>IV - OBREROS</b>				
<b>a) Personal de oficios propios y auxiliares</b>				
Oficial de 1ª	59.550	893.250	4.412	65.180
Oficial de 2ª	56.968	854.520	4.220	62.300
Oficial de 3ª	54.390	815.850	4.029	60.435
Ayudante mayor de 18 años	52.801	792.015	3.912	59.680
Ayudante menor de 18 años	44.863	672.945	3.324	49.560
<b>b) Personal de acabado, envasado y envasquetado</b>				
Oficial de 1ª	59.184	827.760	4.088	61.320
Oficial de 2ª	52.999	794.985	3.926	58.890
Ayudante mayor de 18 años	49.823	747.345	3.691	55.365
Ayudante menor de 18 años	43.273	649.095	3.206	48.090
<b>c) Peonaje</b>				
Peón	52.404	786.060	3.882	58.230
Personal de limpieza	52.404	786.060	3.882	58.230
<b>V - SUBALTERNOS</b>				
Jefe de Almacén	57.762	866.430	4.279	64.185
Cobrador	54.390	815.850	4.029	60.435
Guarda Jurado y Vigilante	52.999	794.985	3.926	58.890
Ordenanza	52.999	794.985	3.926	58.890
Portero	52.999	794.985	3.926	58.890
Peón de Almacén	52.404	786.060	3.882	58.230
<b>VI - BOTONES, PINCES, APRENDICES Y ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS</b>				
De 16 a 17 años	38.113	571.695	2.824	42.360
<b>VII - INFORMATICOS</b>				
Jefe de Proceso de Datos	74.834	1.122.510	5.544	85.160
Analista	70.269	1.054.035	5.206	75.040
Jefe Exploatación prog. Ordenador	63.521	952.815	4.706	70.360
Programación de Máquinas	63.521	952.815	4.706	70.360
Operador Ordenador	60.741	911.115	4.500	67.500

ANEXO II

TABLA SALARIAL 1984

TRABAJADORES DE CAMPAÑA

CATEGORIAS	NUEVO SALARIO MENSUAL DE CONVENIO, INCLUIDO AUMENTO (14 PAGAS)	AUMENTO PARA CAMPAÑA CADA PAGA COMPLEMENTO DE (POR MES)	
<b>I - TECNICOS</b>			
Técnico Titulado Superior	86.335	6.395	8.397
Técnico Titulado Medio	81.746	6.055	6.693
Jefe de Fabricación	85.136	6.306	7.633
Encargado General	81.746	6.055	6.693
Encargado de Sección	70.982	5.258	6.693
Auxiliar de Laboratorio	56.026	4.150	5.848
<b>II - ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe de IA	75.167	5.568	6.633
Jefe de 2ª	70.580	5.228	6.633
Oficial de 1ª	63.799	4.726	5.848
Oficial de 2ª	61.011	4.519	5.848
Telefonista y Auxiliar	52.636	3.899	5.571
<b>III - MERCANTILES</b>			
Jefe de Ventas	75.167	5.568	6.633
Inspector de Ventas	70.580	5.228	6.633
Promotor de propaganda y/o publicidad	70.580	5.228	6.633
Viajante y Autovendedor	63.799	4.726	5.848
Corredor de plaza	63.799	4.726	5.848
<b>IV - OBREROS</b>			
<b>a) Personal de oficios propios y auxiliares</b>			
Oficial de 1ª	59.816	4.431	5.848
Oficial de 2ª	57.223	4.239	5.848
Oficial de 3ª	54.631	4.047	5.769
Ayudante mayor de 18 años	53.034	3.925	5.765
Ayudante menor de 18 años	45.060	3.338	4.897
<b>b) Personal de acabado, envasado y envasquetado</b>			
Oficial de 1ª	55.429	4.106	5.709
Oficial de 2ª	53.236	3.943	5.703
Ayudante mayor de 18 años	50.046	3.707	5.622
Ayudante menor de 18 años	43.465	3.219	4.779
<b>c) Peonaje</b>			
Peón	52.636	3.899	5.622
Personal de limpieza	52.636	3.899	5.622
<b>V - SUBALTERNOS</b>			
Jefe de Almacén	58.020	4.298	5.622
Cobrador	54.631	4.047	5.622
Guarda Jurado y Vigilante	53.236	3.943	5.622
Ordenanza	53.236	3.943	5.622
Portero	53.236	3.943	5.622
Peón de Almacén	52.636	3.899	5.622
<b>VI - BOTONES, PINCES, APRENDICES Y ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS</b>			
De 16 a 17 años	38.281	2.836	4.212