

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 5502

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 12/93

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Aguardientes Compuestos, Licores y Sidreras» (código 3001245), de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 14-4-93, y que ha tenido entrada en esta Dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 19-4-93, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 26 de abril de 1993.—El Director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José Antonio Gallego Iglesias. (D.G. 27494)

CAPÍTULO I.—DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Artículo 1.º—El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes de Aguardientes Compuestos, Licores y Sidreras de Murcia, representada por las personas expresamente facultadas para ello, y los trabajadores de las citadas industrias representados por los miembros elegidos para formar parte de la Comisión Negociadora en elección llevada a cabo por las correspondientes centrales sindicales.

CAPÍTULO II.—OBJETO

Artículo 2.º—El presente Convenio tiene por objeto el regular las condiciones de trabajo procurando, a través de un régimen adecuado de relaciones laborales, fomentar el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de todos los trabajadores y el beneficio de cuantos colaboran en estas industrias.

CAPÍTULO III.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3.º—Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio de la Región de Murcia.

Artículo 4.º—Ámbito personal.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todas las empresas y los trabajadores que presten sus servicios en las mismas afectadas por el presente Convenio, exceptuando únicamente el personal mencionado en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Artículo 5.º—Ámbito funcional.

Las presentes normas obligarán a todas las empresas y trabajadores de la Región de Murcia que se dediquen a la fabricación de aguardientes compuestos, licores y sidras, que estén comprendidas dentro del ámbito de la Ordenanza Laboral de las Industrias Vinícolas Alcohólicas, Licores y Sidreras, aprobada por Orden de 11 de julio de 1971.

Artículo 6.º—Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1993.

La duración será de un año hasta el 31 de diciembre de 1993, entendiéndose prorrogado por la tática de año en año, si no mediase denuncia formal por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de terminación. Dicho Convenio se empezará a negociar a partir del 15 de enero de 1994.

CAPÍTULO IV.—CONCURRENCIA Y DENUNCIA

Artículo 7.º—Concurrencia.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación. Durante su vigencia, y hasta tres meses antes de la terminación de la misma, no podrá negociarse otro convenio concurrente.

Artículo 8.º—Denuncia.

La parte que pretenda la revisión de este Convenio, habrá de manifestar su pretensión a la otra en escrito donde se contenga las condiciones sobre la que versará la negociación futura.

Una copia del mencionado escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Dirección provincial de Trabajo.

La denuncia habrá de formularse con tres meses de antelación al vencimiento del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO V.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.º—Principios generales.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso. Para la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, será requisito previo el informe de los representantes de los trabajadores.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Artículo 10.º—Productividad.

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

—Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

—Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

—Maximizar el empleo.

—Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

—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 la vida en el trabajo.

—La política salarial y de incentivación material.

—La cualificación y adaptación de la mano de obra.

—El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados.

1.—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.

2.—Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

3.—Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por los trabajadores.

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

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

6.—Los planes de mejora de productividad se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c) Establecimiento de 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 percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

CAPÍTULO VI.—TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11.º—Jornada de trabajo.

La jornada laboral semanal será de 39 horas, realizadas de lunes a viernes.

Aquellas empresas que en sus secciones de carga y descarga, distribución y venta tuvieran necesidad de realizar una jornada distinta, la convendrán con sus trabajadores respetando lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores; asimismo quedará afectado a dicha jornada distinta el mínimo de personal administrativo necesario.

Las partes firmantes del Convenio recomiendan que aquellas empresas cuyo sistema productivo lo permita, establezcan jornada continuada, en temporada de verano (contando como tal los meses de mayo a septiembre) de siete horas, pudiéndose recuperar el resto durante todo el año hasta completar la jornada semanal de 39 horas.

Artículo 12.º—Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones de treinta días naturales consecutivos.

Los días de vacaciones disfrutados se considerarán, a todos los efectos, como efectivamente trabajados.

Las empresas, conocidas las preferencias de turnos de sus trabajadores, comunicarán a éstos, antes de finalizar el último trimestre del año anterior, el período de disfrute que les ha sido asignado.

El personal que ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho, en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones, partiendo de la presunción, a efectos de su cálculo, de que trabajarán hasta la finalización del mismo.

El personal que cese por cualquier causa, tendrá derecho a una compensación en metálico, igual a la parte proporcional de los días no disfrutados. Dichas partes proporcionales se calcularán a razón de dos días y medio al mes o fracción de mes trabajado.

Artículo 13.º—Licencias.

1.—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y domingo completos. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, contrato o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

2.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos o por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de primeras nupcias y quince días naturales en sucesivas.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

3.—Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

4.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 14.º—Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Artículo 15.º—Excedencias.

1.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.—El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4.—Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.—El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

6.—La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y a los efectos que allí se prevean.

Artículo 16.º—Festividad de la Virgen de las Viñas.

Dicha festividad se celebrará el día 8 de septiembre, teniendo el carácter de festivo no recuperable.

Artículo 17.º—Ceses.

El personal fijo que desee cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con la siguiente antelación:

- Personal técnico, administrativo y comercial, un mes.
- Subalternos y obreros, diez días.

La falta de cumplimiento de esta obligación llevará consigo la facultad que se reconoce a la empresa para exigir al trabajador el resarcimiento de daños y perjuicios.

Artículo 18.º—Servicio militar.

Las empresas están obligadas con respecto al personal en cumplimiento del servicio militar a darle trabajo en los períodos de licencia o permisos superiores a 15 días, así como a reservar su puesto de trabajo hasta dos meses después de su licenciamiento.

CAPÍTULO VII.—RETRIBUCIONES**Artículo 19.º—Incremento salarial.**

En el presente Convenio se ha concertado un incremento salarial del 6,75% para el presente año, aplicable a cada una de las columnas reguladoras de los conceptos retributivos contenidos en el anexo salarial del Convenio anterior.

Artículo 20.º—Revisión salarial.

Si al 31 de diciembre de 1993, el IPC superara el 5,50% de inflación, se procedería a una revisión automática del Convenio, aplicándose un aumento igual al exceso experimentado.

Artículo 21.º—Salario base.

Es el que figura en la columna de la tabla salarial, su cuantía servirá para el cálculo de los aumentos por años de servicio.

Artículo 22.º—Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas se abonará el 1 de julio y la otra el 24 de diciembre y por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar, percibirá de su empresa las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 23.º—Gratificación productiva.

Con el fin de compensar el afán colaborador de los trabajadores para una mayor productividad y eliminación del absentismo, se establece una gratificación anual por importe de 60.720 pesetas para todas las categorías, abonándose de la siguiente forma: 30.360 pesetas en el mes de marzo y 30.360 pesetas en el mes de septiembre.

Artículo 24.º—Gratificación Virgen de las Viñas.

Con ocasión de la festividad de la Virgen de las Viñas, las empresas abonarán la cantidad de 16.012 pesetas a todos sus trabajadores.

Artículo 25.º—Proporcionalidad.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, de la gratificación productiva y de la Virgen de las Viñas.

Artículo 26.º—Dietas.

Los trabajadores que por razones de su trabajo tengan que desplazarse a la localidad distinta de donde se encuentre el centro de trabajo, percibirán en concepto de dieta las siguientes cantidades según la duración del desplazamiento:

- Desayuno, 427 pesetas.
- Comida, 1.388 pesetas.
- Cena, 1.067 pesetas.
- Habitación para pernoctar, 1.601 pesetas.

Las empresas, de acuerdo con sus trabajadores podrán pactar otro sistema de pago de estos conceptos, mediante justificación de gastos.

Artículo 27.º—Antigüedad.

Los trabajadores fijos, a excepción de los aspirantes administrativos, recaderos, pinches y aprendices, disfrutará de aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en cuatro bienios del 5 por 100 y cuatro cuatrienios del 10 por 100 hasta alcanzar un máximo del 60 por 100.

Los expresados aumentos se aplicarán en razón de la antigüedad del trabajador en la empresa, sin computar los períodos de aprendizaje y similares del párrafo anterior, sobre el salario de la categoría que ostente el trabajador.

Los trabajadores eventuales disfrutará también de los aumentos por años de servicio sobre el salario base y para el cómputo de cada bienio o cuatrienio se tendrá en cuenta la suma de los días trabajados.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso, superar más del 10 por 100 a los 5 años, del 25 por 100 a los 15 años, del 40 por 100 a los 20 años y del 60 por 100, como máximo, a los 25 o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Se respetarán los derechos adquiridos anteriormente por los trabajadores.

CAPÍTULO VIII.—ASPECTOS ASISTENCIALES**Artículo 28.º—Jubilación.**

Los trabajadores que cesen en sus empresas por jubilación siempre que cuenten, como mínimo, con diez años de antigüedad en las mismas a las edades que se indican, percibirán las cantidades que a continuación se detallan:

- A los 60 años de edad: 225.000 pesetas.
- A los 61 años de edad: 200.000 pesetas.
- A los 62 años de edad: 175.000 pesetas.
- A los 63 años de edad: 150.000 pesetas.
- A los 64 años de edad: 125.000 pesetas.
- A los 65 años de edad: 150.000 pesetas.

Para el ejercicio de este derecho a las edades de 60, 61, 62 y 63 años, se precisará el mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los trabajadores que pretendan jubilarse a los 64 años, habrán de notificarlo a la empresa con un mes de antelación.

Si durante la vigencia de este texto legal se redujese la edad de jubilación actualmente en vigor, las cantidades y edades antes expresadas serán nuevamente reconsideradas por la Comisión Paritaria de este Convenio.

También percibirán la cantidad de 150.000 pesetas aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en las empresas por haber sido declarados por la Comisión Técnica Calificadora en situación de Invalidez Permanente y grados de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o absoluta para toda clase de trabajo.

Artículo 29.º—Jubilación a los 64 años.

Los trabajadores afectados por este Convenio con la aceptación y acuerdo previo de sus empresas, podrán hacer uso de los derechos que son establecidos por el Real Decreto-Ley 14/1981, de 29 de agosto, y el Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre, sobre jubilación especial a los 64 años.

Para ejercitar este derecho, los trabajadores habrán de obtener previamente de sus empresas, la aceptación de esta especial forma de jubilación, la que deberá constar por escrito como asimismo la especificación de los compromisos regulados en las dos disposiciones mencionadas, especialmente los que hacen referencia a la sustitución del trabajador por otro, titular del derecho o cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Artículo 30.º—Protección a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo o enfermedad que diese lugar a la hospitalización del trabajador accidentado, éste tendrá derecho al percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día como si se tratase de días efectivamente trabajados.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad que no diese lugar a hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores que la padeciesen el 90 por 100 del salario base y antigüedad y la prima de asiduidad y rendimiento, desde el primer día de la baja. A partir del día 20 de encontrarse en baja por dicho concepto, percibirán la totalidad de la remuneración como si se tratase de días efectivamente trabajados.

Artículo 31.º—Seguro de vida.

Las empresas cubrirán el riesgo de muerte, así como la invalidez permanente por accidente de trabajo de su personal, suscribiendo al efecto una póliza con la entidad aseguradora que estimen conveniente, en la cuantía de 2.000.000 de pesetas, por cada una de las situaciones mencionadas.

Artículo 32.º—Muerte natural.

Las empresas abonarán a la muerte de un trabajador, siempre que éste llevase como mínimo cinco años de antigüedad en la misma, la cantidad de 100.000 pesetas a sus herederos.

Artículo 33.º—Ayuda escolar.

Las empresas vendrán obligadas a pagar la cantidad de 17.213 pesetas por hijo en edad escolar en las edades comprendidas entre 4 y 18 años, en concepto de ayuda para estudios, que será abonada anualmente en el mes de septiembre.

CAPÍTULO IX.—ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 34.º—Órganos de representación.

De conformidad a la legislación vigente, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este artículo.

Para la realización de esta acción se tendrá en cuenta:

A) Delegados de personal

1.—La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores fijos corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores fijos, si así lo decidieran éstos por mayoría.

2.—Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

B) Comités de empresa.

1.—El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores fijos.

2.—En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores fijos, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3.—Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité intercentro, con un máximo de doce miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

Tales Comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

C) Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o representantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

- Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
- De 751 en adelante, 40 horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo, la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

CAPÍTULO X.—DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 35.º—Clasificación profesional.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera recorrida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 36.º—Formación Profesional.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reservas del puesto de trabajo.

Las partes se comprometen, dada la importancia de la Formación Profesional a poner en práctica a la mayor brevedad posibles, el Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito el pasado 22 de diciembre de 1992, entre U.G.T. y CC. OO., y las Asociaciones Empresariales CEOE y CEPYME.

Artículo 37.º—Prendas de trabajo.

Las empresas entregarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año: una en mayo (prenda de verano) y otra en noviembre (prenda de invierno), estando obligados los trabajadores a llevarlas puestas durante la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XI.—DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 38.º—Comisión Paritaria.

Para cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por dos empresarios y dos trabajadores, elegidos de entre aquellos que han formado la Comisión Negociadora, con la asistencia de sus asesores y bajo una presidencia si se estima conveniente. La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo de ocho días.

Artículo 39.º—Procedimiento de solución de conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción, sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria nombrada al efecto.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo de ocho días dictando informe en un plazo de 24 horas.

Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión, no se hubiera podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán adoptar las decisiones pertinentes en defensa de sus derechos.

Artículo 40.º—Legislación complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral vigente y demás legislación aplicable.

Los anteriores acuerdos son fiel reflejo de la libre expresión de voluntad de los representantes de los empresarios y los trabajadores que componen la Comisión Deliberadora. Y conforme con la totalidad del texto, firman la presente en la fecha expresada en el encabezamiento.

TABLA DE REMUNERACIONES

Categorías	Salario base mensual
Técnicos	
Jefe superior	113.118
Técnicos titulados	
Con título superior	109.414
Con título medio	105.720
Con título inferior	103.872
Técnicos no titulados	
Encargado Gral. bodega/fábrica	103.872
Encargado de Laboratorio	98.327
Ayudante de Laboratorio	94.634
Auxiliar de Laboratorio	92.785
Administrativos	
Jefe superior	105.720
Jefe de primera	103.872
Jefe de segunda	100.178
Oficial de 1. ^a	98.327
Oficial de 2. ^a	96.478
Auxiliar	92.785
Aspirante 16-17 años	79.847
Comerciales	
Jefe superior	105.720
Jefe de ventas	103.872
Inspector de ventas	98.327
Corredor en plaza y viajante	96.478
Subalternos	
Conserje	96.478
Subalterno de 1. ^a	94.634
Subalterno de 2. ^a	92.785
Aux. subalterno	90.936
Botones 16-17 años	79.847
Mujer de limpieza	90.936
Obreros profesionales	
Capataz de bodega-fábrica	102.022
Encargado de sección-cuadrilla	100.178
Oficial de 1. ^a	98.327
Oficial de 2. ^a	96.478
Oficial de 3. ^a	94.634
Oficios auxiliares	
Oficial de 1. ^a	98.327
Oficial de 2. ^a	96.478
Peón especializado	92.785
Peón	90.936
Aprendiz de 16-17 años	79.847

Tabla de remuneraciones anuales en función de las horas de trabajo que son 1.771 anuales, en jornada normal para todas las categorías

Categorías	Total pesetas
Técnicos	
Jefe superior	1.660.362
Técnicos titulados	
Con título superior	1.608.506
Con título medio	1.556.790
Con título inferior	1.530.918
Técnicos no titulados	
Encargado gral. bodega/fábrica	1.530.918
Encargado de Laboratorio	1.453.288
Ayudante de Laboratorio	1.401.586
Auxiliar de Laboratorio	1.375.700
Administrativos	
Jefe superior	1.556.790
Jefe de primera	1.530.918
Jefe de segunda	1.479.202
Oficial de 1. ^a	1.453.288
Oficial de 2. ^a	1.427.402
Auxiliar	1.375.700
Aspirante 16-17 años	1.194.568
Comerciales	
Jefe superior	1.556.790
Jefe de ventas	1.530.918
Inspector de ventas	1.453.288
Corredor en plaza y viajante	1.427.402
Subalternos	
Conserje	1.427.402
Subalterno de 1. ^a	1.401.586
Subalterno de 2. ^a	1.375.700
Aux. subalterno	1.349.814
Botones 16-17 años	1.194.568
Mujer de limpieza	1.349.814
Obreros profesionales	
Capataz de bodega o fábrica	1.505.018
Encargado de sección-cuadrilla	1.479.202
Oficial de 1. ^a	1.453.288
Oficial de 2. ^a	1.427.402
Oficial de 3. ^a	1.401.586
Oficios auxiliares	
Oficial de 1. ^a	1.453.288
Oficial de 2. ^a	1.427.402
Peón especializado	1.375.700
Peón	1.349.814
Aprendiz de 16-17 años	1.194.568