

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 3359

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral.—Convenios Colectivos  
Expte. 51/85

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para «Aguardientes Compuestos, Licores y Sidreras», de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 9 de mayo de 1985, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 10 de mayo de 1985, 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.

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.—Remitir el texto original del convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Murcia a 10 de mayo de 1985.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

#### ACTA FINAL DONDE SE RECOGE EL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE «AGUARDIENTES COMPUESTOS, LICORES Y SIDRERAS» DE LA PROVINCIA DE MURCIA.

En Murcia, siendo las 18 horas del día 9 de mayo de 1985, en los locales de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, sitos en la calle de Jaime I el Conquistador, se reúnen los componentes de la Comisión Deliberadora del convenio colectivo de trabajo para la actividad de las industrias de «Aguardientes Compuestos, Licores y Sidreras» de la provincia de Murcia, actuando de secretario don Joaquín Sánchez Alcázar.

#### Centrales sindicales que negocian:

Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadores (U. G. T.).

Por la Asociación de Empresarios Fabricantes de Aguardientes Compuestos y Licores de la provincia intervinieron:

Don Manuel Hernández García, don José Nicolás Marín y don Andrés Javier Romero.

Por la representación social intervienen:

Por CC. OO.: Don Joaquín Sánchez Alcázar.

Por U. G. T.: Don Pedro Balsalobre García y don José López Hernández (independiente).

Asesor de los empresarios:

Don Sergio López Sánchez Solís Martínez.

Asesor de los trabajadores:

De CC. OO.: Doña Mari Carmen Ruiz Arjona

De U. G. T.: Don José Peñalver.

A efectos de domicilio para notificaciones:

Asociación de Empresarios: Jaime I el Conquistador, número 7-2.º, Murcia.

CC. OO.: Calle Corbalán, Murcia.

U. G. T.: Calle Santa Teresa, Murcia.

Legitimación, reconocimiento y representación que ostentan:

El presente convenio lo firman y suscriben la Asociación de Empresarios Fabricantes de Aguardientes Compuestos y Licores de la provincia de Murcia; Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores, ratificándose las partes mutuamente como interlocutores válidos para la negociación y firma de este convenio y, por ello, con capacidad y legitimación al efecto y manifestando todas las partes citadas que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 87 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Por unanimidad, las partes negociadoras acuerdan la aprobación del texto del convenio colectivo de trabajo que sustituye al anterior publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», de fecha 4 de julio de 1984, quedando su texto redactado a tenor literal siguiente:

#### CAPITULO I

#### DETERMINACION 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 representadas por los miembros elegidos para formar parte de la Comisión Negociadora en elección llevada a cabo por las correspondientes centrales sindicales.

## CAPITULO 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.

## CAPITULO III

## AMBITO DE APLICACION

Artículo 3.º—Ambito territorial.—Las disposiciones del presente convenio regirán en todo el territorio de la provincia de Murcia.

Artículo 4.º—Ambito 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.

a) Las prestaciones personales obligatorias.

b) La actividad que se limita, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas, sin revisar la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

c) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

d) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

e) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

Artículo 5.º—Ambito funcional.—Las presentes normas obligarán a todas las empresas y trabajadores de la provincia 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—Ambito 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 abril de 1985.

La duración será de un año hasta el 31 de marzo de 1986, entendiéndose prorrogado por la tácita 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 determinación.

## CAPITULO 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 contengan las condiciones sobre la que versará la negociación futura.

Una copia del mencionado escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Delegación Provincial de Trabajo.

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

## CAPITULO V

## ORGANIZACION 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 tiempo, 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.—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, aplicándolas 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 exhibibles 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.

## CAPITULO VI

### TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11.— Jornada de trabajo.— La jornada laboral semanal será de 40 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.

Artículo 12.— Vacaciones.— Los trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones de 30 días naturales consecutivos.

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

Las empresas, conocidas las preferencias de turno 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 trabajará 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.— Licencias.

1.— Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes, y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, contrato de trabajo 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 norma 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 100 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 9 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.—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 reingreso 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 le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra 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 reingreso 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 15.—Festividad de la Virgen de las Viñas.—Dicha festividad se celebrará el día 8 de septiembre, teniendo el carácter de festivo no recuperable.

Artículo 16.—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 17.—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 reservarle su puesto de trabajo hasta dos meses después de su licenciamiento.

## CAPITULO VII

### RETRIBUCIONES

Artículo 18.—Incremento salarial.—En el presente convenio se ha concertado un incremento salarial del 7,25 por 100, aplicable a cada una de las columnas reguladoras de los conceptos retributivos contenidos en el anexo salarial del convenio anterior.

El importe del incremento que corresponda aplicar al plus de transporte, no se sumará a esta columna, si no que se adicionará a la del salario base.

Artículo 19.—Revisión salarial.—Las retribuciones pactadas en este convenio quedan sujetas a la cláusula de revisión salarial previstas en los artículos 4 y 5 del Acuerdo Económico y Social (AES).

Artículo 20.—Salario base.—Es el que figura en la columna primera del anexo salarial, su cuantía servirá para el cálculo de los aumentos por años de servicio.

Artículo 21.—Prima de asiduidad y rendimiento.—Se establece una prima de asiduidad y rendimiento en la cuantía de 149 pesetas diarias para todas las categorías, que se devengará por día efectivamente trabajado, con exclusión, por tanto, de domingos y festivos.

Artículo 22.—Plus de transporte.—Por cada día trabajado se tendrá derecho a percibir un plus de transporte, cuya cuantía se fija en 322 pesetas para todas las categorías, con exclusión de domingos y festivos.

Artículo 23.—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 24.—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 34.251 ptas. para todas las categorías, abonándose de la siguiente forma: 17.125 pesetas en el mes de septiembre y 17.126 pesetas en el mes de marzo.

Artículo 25.—Gratificación Virgen de las Viñas. Con ocasión de la festividad de la Virgen de las Viñas, las empresas abonarán la cantidad de 6.422 pesetas a todos sus trabajadores.

Artículo 26.—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 27.—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, 231 pesetas.
- Comida, 810 pesetas.
- Cena, 579 pesetas.
- Habitación para pernoctar, 767 pesetas.

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

Artículo 28.—Antigüedad.—Aquellos trabajadores que actualmente disfruten en sus empresas de aumentos por años de antigüedad, se seguirán rigiendo por el capítulo 49 de la Ordenanza Laboral que dice así: «Los trabajadores fijos, a excepción de los aspirantes administrativos, recaderos, pinches y aprendices, disfrutarán 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 disfrutarán 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.

El personal de nuevo ingreso en las empresas o los que actualmente estén en las mismas, sin ningún año de antigüedad, estarán a lo dispuesto en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores, que dice así: «La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los 5 años, del 25 por 100 a los 15 años, del 44 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.

## CAPITULO VIII

### ASPECTOS ASISTENCIALES

Artículo 29.—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: 185.000 pesetas.
- A los 61 años de edad: 160.000 pesetas.
- A los 62 años de edad: 135.000 pesetas.
- A los 63 años de edad: 110.000 pesetas.
- A los 64 años de edad: 85.000 pesetas.
- A los 65 años de edad: 50.000 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 50.000 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 30.—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 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, 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 a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Artículo 31.—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 32.—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 1.500.000 pesetas, por cada una de las situaciones mencionadas.

Artículo 33.—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 75.000 pesetas a sus herederos.

## CAPITULO IX

### ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 34.—Organos 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 propio 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 éstos mismos.

Tales Comités intercentros 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 restantes 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.

### CAPITULO X

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 35.—Clasificación profesional.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u 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.—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.

Artículo 37.—Prendas de trabajo.—Las empresas entregarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año: una en noviembre (prenda de invierno) y otra en mayo (prenda de verano), estando obligados los trabajadores a llevarlas puestas durante la jornada de trabajo.

### CAPITULO XI

#### DISPOSICIONES FINALES

Artículo 38.—Comisión Paritaria.—Para cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por tres empresarios y tres trabajadores, elegidos de entre aquéllos 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.—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.—Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas en el presente convenio se compensarán en su totalidad con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, cualquiera que fuese su origen o forma en que estuvieran concedidas, respetándose las condiciones más beneficiosas que con carácter «ad personam» existan, siempre que en su conjunto y en cómputo anual superan el valor de éstas.

Artículo 41.—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.—Firmas ilegibles.

## ANEXO: TABLA DE REMUNERACIONES

Categorías	Salario base	Prima asiduidad	Plus
	mensual	y rendimiento	transporte
	Pesetas	diario	diario
		Pesetas	Pesetas
<b>TECNICOS</b>			
Jefe superior	52.043	149	322
<b>TECNICOS TITULADOS</b>			
Con título superior	49.955	149	322
Con título medio	47.872	149	322
Con título inferior	46.828	149	322
<b>TECNICOS NO TITULADOS</b>			
Encargado gral. bodega/fábrica.	46.828	149	322
Encargado de laboratorio	43.701	149	322
Ayudante de laboratorio	41.617	149	322
Auxiliar de laboratorio	40.573	149	322
<b>ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe superior	47.872	149	322
Jefe de primera	46.828	149	322
Jefe de segunda	44.745	149	322
Oficial de primera	43.701	149	322
Oficial de segunda	42.658	149	322
Auxiliar	40.573	149	322
Aspirante 16-17 años	33.277	149	322
<b>COMERCIALES</b>			
Jefe superior	47.872	149	322
Jefe de ventas	46.828	149	322
Inspector de ventas	43.701	149	322
Corredor en plaza y viajante	42.658	149	322
<b>SUBALTERNOS</b>			
Conserje	42.658	149	322
Subalterno de primera	41.617	149	322
Subalterno de segunda	40.573	149	322
Auxiliar subalterno	39.532	149	322
Botones 16-17 años	33.277	149	322
Mujer de limpieza	39.532	149	322
<b>OBREROS PROFESIONALES</b>			
Capataz de bodega o fábrica	45.785	149	322
Encargado de sección-cuadrilla	44.745	149	322
Oficial de primera	43.701	149	322
Oficial de segunda	42.658	149	322
Oficial de tercera	41.617	149	322
<b>OFICIOS AUXILIARES</b>			
Oficial de primera	43.701	149	322
Oficial de segunda	42.658	149	322
Peón especializado	40.573	149	322
Peón	39.532	149	322
Aprendiz de 16-17 años.	33.277	149	322

**ANEXO AL CONVENIO**

Tabla de remuneración anual en función de las horas de trabajo, que son 1.800 anuales, en jornada normal para todas las categorías:

<b>Categorías</b>	<b>Total pesetas</b>
<b>TECNICOS</b>	
Jefe superior	910.575
<b>TECNICOS TITULADOS</b>	
Con título superior	881.343
Con título medio	852.181
Con título inferior	837.565
<b>TECNICOS NO TITULADOS</b>	
Encargado gral. bodega/fábrica.	837.565
Encargado de laboratorio	793.787
Ayudante de laboratorio	764.611
Auxiliar de laboratorio	749.995
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe superior	852.181
Jefe de primera	837.565
Jefe de segunda	808.403
Oficial de primera	793.787
Oficial de segunda	779.185
Auxiliar	749.995
Aspirante 16-17 años	647.851
<b>COMERCIALES</b>	
Jefe superior	852.181
Jefe de ventas	837.565
Inspector de ventas	793.787
Corredor en plaza y viajante	779.185
<b>SUBALTERNOS</b>	
Conserje	779.185
Subalterno de primera	764.611
Subalterno de segunda	749.995
Auxiliar subalterno	735.421
Botones 16-17 años	647.851
Mujer de limpieza	735.421
<b>OBREROS PROFESIONALES</b>	
Capataz de bodega o fábrica	822.963
Encargado de sección-cuadrilla	808.403
Oficial de primera	793.787
Oficial de segunda	779.185
Oficial de tercera	764.611
<b>OFICIOS AUXILIARES</b>	
Oficial de primera	793.787
Oficial de segunda	779.185
Peón especializado	749.995
Peón	735.421
Aprendiz de 16-17 años.	647.851