

TABLA SALARIAL ANEXA I - SALARIOS BRUTOS 1.994

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
<b>NIVEL III</b>		
Jefe de Partida	119.614,-	21.423,-
Jefe de Sector	119.614,-	21.423,-
Barman	119.614,-	21.423,-
Subgobernanta	119.614,-	21.423,-
Bodeguero	119.614,-	21.423,-
<b>NIVEL IV</b>		
Oficial Contable	118.097,-	21.150,-
Cocinero	118.097,-	21.150,-
Camarero	118.097,-	21.150,-
Recepcionista	118.097,-	21.150,-
<b>NIVEL V</b>		
Ayte. de Camarero	107.762,-	19.242,-
Ayte. de Cocina	107.762,-	19.242,-
Telefonista	107.762,-	19.242,-
<b>NIVEL VI</b>		
Camarera de Pisos	98.529,-	17.567,-
Fregador	98.529,-	17.567,-
Vigilante Noche	98.529,-	17.567,-
Mozo de Equipajes	98.529,-	17.567,-
Lencera	98.529,-	17.567,-
Limpiadora	98.529,-	17.567,-
Botones mayor 18 años	98.529,-	17.567,-
Marmitón	98.529,-	17.567,-

TABLA ANEXA II - PAGAS EXTRAS AÑO 1.994

CATEGORIAS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD
<b>NIVEL I</b>		
Jefe de Recepción	132.019,-	132.019,-
" " Cocina	132.019,-	132.019,-
" " Comedor	132.019,-	132.019,-
Contable General	132.019,-	132.019,-
Gobernanta General	132.019,-	132.019,-
Jefe de Servicio Técnico	132.019,-	132.019,-
<b>NIVEL II</b>		
2º Jefe de Recepción	121.543,-	121.543,-
Jefe de Bar	121.543,-	121.543,-
2º Jefe de Cocina	121.543,-	121.543,-
2º Jefe de Comedor	121.543,-	121.543,-
Repostero	121.543,-	121.543,-
Jefe de Economato	121.543,-	121.543,-
<b>NIVEL III</b>		
Jefe de Partida	119.614,-	119.614,-
Jefe de Sector	119.614,-	119.614,-
Barman	119.614,-	119.614,-
Subgobernanta	119.614,-	119.614,-
Bodeguero	119.614,-	119.614,-
<b>NIVEL IV</b>		
Oficial Contable	118.097,-	118.097,-
Cocinero	118.097,-	118.097,-
Camarero	118.097,-	118.097,-
Recepcionista	118.097,-	118.097,-
<b>NIVEL V</b>		
Ayte. de Camarero	107.762,-	107.762,-
Ayte. de Cocina	107.762,-	107.762,-
Telefonista	107.762,-	107.762,-
<b>NIVEL VI</b>		
Camarera de Pisos	98.529,-	98.529,-
Fregador	98.529,-	98.529,-
Vigilante Noche	98.529,-	98.529,-
Mozo de Equipajes	98.529,-	98.529,-
Lencera	98.529,-	98.529,-
Limpiadora	98.529,-	98.529,-
Botones mayor 18 años	98.529,-	98.529,-
Marmitón	98.529,-	98.529,-

TABLA SALARIAL ANEXA I - SALARIOS BRUTOS 1.994

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
<b>NIVEL I</b>		
Jefe de Recepción	137.300,-	24.590,-
" " Cocina	137.300,-	24.590,-
" " Comedor	137.300,-	24.590,-
Contable General	137.300,-	24.590,-
Gobernanta General	137.300,-	24.590,-
Jefe de Servicio Técnico	137.300,-	24.590,-
<b>NIVEL II</b>		
2º Jefe de Recepción	126.405,-	22.573,-
Jefe de Bar	126.405,-	22.573,-
2º Jefe de Cocina	126.405,-	22.573,-
2º Jefe de Comedor	126.405,-	22.573,-
Repostero	126.405,-	22.573,-
Jefe de Economato	126.405,-	22.573,-
<b>NIVEL III</b>		
Jefe de Partida	124.400,-	22.280,-
Jefe de Sector	124.400,-	22.280,-
Barman	124.400,-	22.280,-
Subgobernanta	124.400,-	22.280,-
Bodeguero	124.400,-	22.280,-
<b>NIVEL IV</b>		
Oficial Contable	122.820,-	21.996,-
Cocinero	122.820,-	21.996,-
Camarero	122.820,-	21.996,-
Recepcionista	122.820,-	21.996,-
<b>NIVEL V</b>		
Ayte. de Camarero	112.072,-	20.010,-
Ayte. de Cocina	112.072,-	20.010,-
Telefonista	112.072,-	20.010,-

CATEGORIAS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD
<b>NIVEL VI</b>		
Camarera de Pisos	102.470,-	18.270,-
Fregador	102.470,-	18.270,-
Vigilante Noche	102.470,-	18.270,-
Mozo de Equipajes	102.470,-	18.270,-
Lencera	102.470,-	18.270,-
Limpiadora	102.470,-	18.270,-
Botones mayor 18 años	102.470,-	18.270,-
Marmitón	102.470,-	18.270,-

RESOLUCION de 8 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Industrias de la Alimentación, de la provincia de Granada. (1800105).

N/rfra.: Convenios Colectivos.  
Expte.: 15/94.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para el Sector Industrias de la Alimentación (Código de Convenio 1800105), acordado de una parte por la Asociación Granadina de Industrias de la Alimentación y de otra por la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, presentado en su día ante esta Delegación Provincial, artículo 90 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, con la modificación introducida por la Ley 42/94, de 30 de diciembre. Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes. Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

#### ACUERDA

Primero. Inscribir el texto del Convenio Colectivo de Trabajo mencionado, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Granada, 8 de marzo de 1995.- La Delegada, Virginia Prieto Barrero.

## TEXTO DEL CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.º Ambito funcional y laboral.

El presente convenio, regulará las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores comprendidos en el artículo segundo de la Ordenanza Laboral, para las Industrias de la Alimentación, aprobado el 8 de junio de 1975 y disposiciones complementarias.

##### Artículo 2.º Ambito territorial.

El convenio afectará a todos los centros de trabajo de Granada y provincia, aun cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de esta provincia, asimismo afectará a aquellas que en lo sucesivo se establezcan.

##### Artículo 3.º Ambito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1994, sea cual fuere su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del mismo será de un año, quedando por tanto finalizado el día 31 de diciembre de 1994.

El presente convenio se dará por denunciado desde el momento en que aparezca publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

##### Artículo 4.º Comisión de Interpretación del Convenio.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cuatro miembros representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios, elegidos de los que constituyeron la mesa negociadora del convenio.

Los empresarios y trabajadores del sector, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación, se someterán a dicha comisión de interpretación que se pronunciará mediante votación secreta. La adopción de acuerdos se regirá por el sistema de mayoría simple. La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días a contar desde su constitución.

En caso de desacuerdo o discrepancias, las partes podrán solicitar la mediación del CEMAC, de la Administración Laboral.

##### Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación.

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y en este último caso individual o colectivo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que implique variación económica en todos o en algunos de los conceptos

retributivos, tendrá eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el total del convenio en cómputo anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas en caso contrario.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal o colectivo que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

### CAPITULO II

#### CONDICIONES DE TRABAJO

##### Artículo 6.º Jornada laboral.

Para 1994, la jornada anual será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, que será de 40 horas semanales.

A los trabajadores que vinieren trabajando los domingos, se les respetarán los beneficios económicos que estuvieran percibiendo por cualquier concepto, teniendo todos los trabajadores derecho al descanso de veinte minutos para el bocadillo, que la ley le reconozca como tiempo efectivo de trabajo.

##### Artículo 7.º Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos al año, que serán retribuidos a razón de salario base más antigüedad.

Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año, disfrutarán de un período de vacaciones que será proporcional a los días trabajados.

El trabajador que cese en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose a estos efectos la fracción del mes como unidad completa. Las vacaciones no podrán comenzar en víspera de día no laborable; festivos ni en víspera de día no laborable.

Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base más antigüedad.

##### Artículo 8.º Fiestas.

Las fiestas se adaptarán al calendario laboral que establezca la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía.

La tarde del día 3 de mayo, será festivo en Granada capital, el día 24 de diciembre, será de igual jornada que la del día 3 de mayo.

El día 1.º de año, será fiesta no compensable en metálico, salvo en el sector de pastelería artesana.

La tarde del viernes de Corpus, será festiva en Granada capital, a partir de las 14 horas. No obstante en el sector de pastelería se trabajará la tarde de este día, cuando las razones de producción así lo exijan, siendo en este caso compensados los trabajadores con un día más de vacaciones.

Si por necesidades de la actividad productiva se trabajara algún festivo, los trabajadores percibirán sobre su salario base un complemento económico del 150%.

##### Artículo 9.º Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- 3 días por asuntos propios.
- 2 días por traslado de domicilio.
- 4 días por nacimiento de hijo, ampliables a 6 días, cuando haya intervención quirúrgica.
- 16 días por matrimonio.

- Por el tiempo legalmente establecido para formación profesional.

- En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, e igualmente en caso de fallecimiento de cónyuge, ascendientes, hijos, hermanos, padres políticos, tíos, sobrinos o cuñados del trabajador, éste disfrutará de una licencia de cuatro días ampliables a seis cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Granada, con previa o posterior justificación.

Los trabajadores tendrán derecho al tiempo indispensable para la visita al médico y médico especialista. Deberán justificar en la empresa el tiempo invertido mediante la justificación pertinente.

#### Artículo 10.º Finiquito.

Todos los finiquitos que se suscriban con la ocasión del cese de un trabajador en la empresa, se harán por escrito y en impreso modelo, según anexo a este convenio, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, salvo renuncia expresa del interesado ante el propio representante.

La empresa no queda obligada a procurar la presencia del citado representante de los trabajadores.

De no ajustarse al citado modelo y en la forma anteriormente expresada, el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

#### Artículo 11.º Garantía de las condiciones laborales.

La empresa entregará al trabajador, antes de 10 días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el Organismo competente.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, ésta queda obligada a entregar junto al parte de baja debidamente diligenciado, un certificado con los días cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas, antes de los ocho días siguientes a la fecha de su baja.

#### Artículo 12.º Trabajos de superior categoría.

Será ascendido a superior categoría el productor que desempeñe funciones de superior categoría a la suya, por el plazo máximo de tres meses ininterrumpidos y siempre que acredite estar en posesión de conocimientos suficientes de todo lo exigido para el desempeño de la categoría superior.

Al trabajador que desempeñe funciones de superior categoría se le abonará el salario que corresponda a ésta, durante el tiempo que realice las mismas.

#### Artículo 13.º Privación del carnet de conducir.

La privación del carnet de conducir por un período no superior a seis meses durante el transcurso del año, no comportará en ningún caso la resolución de la relación laboral, viniendo la empresa obligada a dar ocupación al trabajador en otro puesto de trabajo, hasta tanto esté de nuevo en posesión del carnet, en cuyo momento se incorporará de nuevo a su puesto anterior.

#### Artículo 14.º Ropa de trabajo.

La empresa entregará a los trabajadores la ropa necesaria de trabajo para invierno y verano y consistirá en la establecida en la Ordenanza Laboral del sector. Asimismo será obligatorio para las empresas dotar al personal de cámaras frigoríficas de prendas de abrigo y ropa y calzado impermeable, así como el que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias.

Si por efecto de su uso normal, cualquier prenda se deteriorara con más frecuencia de la prevista, será sustituida por la empresa.

Para su entrega se fijan hasta los días 21 de junio y 21 de diciembre.

#### Artículo 15.º Seguridad e higiene. Revisión médica.

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y demás disposiciones concordantes.

En cumplimiento de lo dispuesto en el reglamento de manipuladores de alimentos, aprobado por Real Decreto 2505/1983, de 4 de agosto, será obligatorio, por parte del personal manipulador la observación de las normas dictadas por el mismo y la obtención, entrega a la empresa y mantenimiento en continua vigencia del carnet preceptivo para el normal desarrollo del trabajo.

Las empresas someterán anualmente a sus trabajadores a reconocimiento médico ante el Instituto de Seguridad e Higiene u organismo competente, el cual tendrá carácter voluntario para todos los trabajadores, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

La revisión médica se efectuará en horas de trabajo.

#### Artículo 16.º Servicio militar.

Aquellos trabajadores que se incorporen a filas de forma voluntaria o por su quinta, tendrán derecho a que se les reserve su puesto de trabajo hasta dos meses después de terminado el servicio militar.

Asimismo aquéllos que lleven en la empresa un mínimo de dos años tendrán derecho a que se les abonen las pagas extraordinarias que están fijadas en el convenio, en su inmediato vencimiento.

### CAPITULO III

#### REGIMEN ECONOMICO

#### Artículo 17.º Salario base.

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base convenio el que bajo tal concepto figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

#### Artículo 18.º Complemento de antigüedad.

Con efectos del día 31 de diciembre de 1994, los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán en concepto de antigüedad por el tiempo de servicio en la empresa, trienios del seis por ciento del salario base convenio cada uno de ellos, con un límite máximo del 45% de dicho salario base convenio. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el del último salario base convenio percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

Desde el día 1 de enero de 1995, no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad para los trabajadores que a partir de entonces resulten contratados.

#### Artículo 19.º Horas extraordinarias.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias habituales. No obstante, se podrán realizar horas extraordinarias estructurales; es decir, aquéllas que han de realizarse en razón a la necesidad por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras, circunstancias de carácter extraordinario derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Igualmente habrán de realizarse horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, como reparación de siniestros u otros extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a los delegados de personal y sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información

y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el convenio, notificando mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

#### Artículo 20.º Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

De verano o navidad. Cada una de las cuales consistirá en el abono de 30 días de salario base más antigüedad.

Estas pagas serán abonadas en los primeros veinte días de julio a diciembre.

Paga de marzo. El personal afectado por este convenio percibirá en el mes de marzo, una paga extraordinaria equivalente a 30 días de salario base más antigüedad.

Gratificación por Fiestas. Anualmente y durante el mes de septiembre las empresas abonarán a sus productores una gratificación equivalente a 10 días de salario base más antigüedad.

#### Artículo 21.º Complemento en caso de enfermedad o accidente.

En caso debidamente acreditado de incapacidad laboral transitoria, enfermedad o accidente de trabajo, la empresa completará hasta el cien por cien el salario del trabajador afectado. Dicho complemento será abonado desde el primer día.

#### Artículo 22.º Póliza de seguros por enfermedad o accidente.

Las empresas suscribirán una póliza de seguros, que garantice las siguientes prestaciones en los supuestos que se indican:

- Muerte.
- Invalidez Permanente Total Absoluta.
- Gran Invalidez causada por accidente laboral o enfermedad profesional.
- Gran Invalidez derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

La cuantía de la póliza se fija en un millón cien mil pesetas, debiendo suscribir las empresas la citada póliza antes de los cuarenta y cinco días contados a partir de la publicación del convenio en el BOP.

Estas prestaciones se entienden sin perjuicio de las establecidas para estos supuestos en el Régimen General de la Seguridad Social.

#### Artículo 23.º Dietas.

Se establece en concepto de dietas para todas las categorías la cantidad de 3.311 pesetas como dieta completa, siendo la media dieta de 965 pesetas diarias. La media dieta se percibirá cuando el trabajador por motivos de trabajo tuviera que realizar alguna de las comidas principales fuera del domicilio de la empresa o centro de trabajo.

Cuando una empresa cambie su centro de trabajo de un municipio a otro, a partir del término de dicho municipio se abonará la cantidad de 18 pesetas por kilómetro.

#### Artículo 24.º Jubilación.

Las empresas vendrán obligadas a contratar a aquellos trabajadores que sean titulares del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven

demandante del primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido en la forma que establece en Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre, a fin de que los trabajadores que hubieran cumplido los 64 años puedan jubilarse con el cien por cien de su salario de cotización. Es optativo para los trabajadores que cumplan la edad el acceder a la jubilación en estas condiciones y obligación para las empresas el cumplir el requisito de la contratación de nuevo trabajador.

Se establece el siguiente baremo para el caso de jubilación anticipada del trabajador, antes de la edad máxima de jubilación.

10 meses de su último salario a los 60 años; 9 meses de su último salario a los 61; 8 meses de su último salario a los 62 años y 7 meses de su último salario a los 63 años.

#### Artículo 25.º Tablón de anuncios

La parte empresarial se compromete a no formular impedimento alguno y facilitar espacio y habitáculo, a fin de que el centro de trabajo, el Comité de Empresa o Delegados de Personal puedan llevar a cabo sus tareas informativas, mediante la colocación del correspondiente tablón de anuncios. Dicha información deberá atenderse a la legalidad vigente en esta materia.

#### Artículo 26.º Trabajadores no comprendidos en categorías profesionales.

Los trabajadores comprendidos entre 16 y 18 años, percibirán el Salario establecido en el Decreto regulador del Salario Mínimo Interprofesional.

#### Artículo 27.º Cláusula de descuelgue.

Los acuerdos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en sus cuentas de resultados durante los dos últimos ejercicios económicos anteriores a la vigencia de este convenio, correspondiendo en tal supuesto, el mantenimiento del nivel retributivo del convenio anterior. En este sentido, la empresa deberá informar con carácter previo a la comisión paritaria, al mismo tiempo establecerá un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo, con una duración máxima de 15 días. En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de los documentos presentados por las citadas empresas ante los Organismos Oficiales, tal y como el Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil.

En caso de no producirse acuerdo entre las partes someterán las diferencias a la comisión-paritaria, a fin de que ésta medie entre ellas.

Las empresas deberán manifestar a los representantes legales de los trabajadores y a la comisión paritaria su deseo de hacer uso de esta cláusula en el término de 30 días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación del convenio en el BOP.

Debe entenderse que lo establecido en esta artículo sólo afecta al concepto salarial hallándose obligada la empresa por el contenido del resto del convenio.

Las empresas que apliquen lo anteriormente dispuesto deberán convenir con los representantes de los trabajadores para el supuesto de que los resultados del ejercicio 1994 sean positivos, los porcentajes de recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores.

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.

## DERECHOS SINDICALES

Secciones Sindicales. Las centrales sindicales presentes en la empresa podrán constituir en los centros de trabajo

las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán entre sus miembros un Delegado Sindical de conformidad con lo establecido en la L.O.L.S.

Serán funciones del Delegado Sindical las siguientes.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato 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 y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia. Tendrán acceso a la misma información y decisión en el comité de empresa, de acuerdo con la documentación que la empresa debe poner a su disposición regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional, en las materias que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los comités de empresa. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

A) Acerca de despidos y sanciones que afecten a los trabajadores afiliados al sindicato que representan.

B) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, desplazamiento de los trabajadores y sobre todo proyecto y acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

C) La implantación o revisión de sistemas de organización de 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.

#### CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicaciones en contrario durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

#### COMITE DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las leyes, se reconocen a los comités de empresa y a los delegados de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la lista de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones y participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

b) Con carácter previo a su ejecución por las empresas sobre reestructuraciones de plantillas, 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.

c) En función de materia de que se trata:

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organizaciones de trabajo y cualesquiera de sus posibles

consecuencias: Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2.º Sobre la absorción, fusión y modificación del estatus jurídico de la empresa a cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.º El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la autoridad laboral competente.

4.º Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

5.º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos ceses y ascensos.

B) Ejercitar una labor de vigilancia sobre las materias siguientes:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

b) Se reconoce al comité de empresa y delegados de personal capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia y su capacidad de negociación.

#### GARANTIAS

Ningún miembro del 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 siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal o el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto en que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social; comunicándolo todo ello a la empresa previamente y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito de 25 horas mensuales, ampliables a 30 retribuidas con cargo a la empresa, las cuales podrán acumularse trimestralmente; aludiendo a las características de las empresas, para hacer un uso más adecuado de las mismas. Las referidas cinco horas de aumento sólo se concederán por asistencia a cursos de formación previamente notificados. En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acomodación de horas a los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo

quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o de miembros de comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

MODELO DE FINIQUITO

Don ..... con domicilio en ..... que ha trabajado en la empresa ..... desde ..... hasta ..... con la categoría de ..... declaro que he recibido la cantidad de ..... pesetas en concepto de liquidación total por mi baja definitiva en dicha empresa.

Con la firma del presente recibo finiquito, queda extinguida la relación laboral y económica con la citada empresa sin tener que reclamar nada por ningún concepto.

..... a ..... de ..... de .....

Este recibo finiquito se ha firmado ante ..... representante de los trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.º El incremento salarial pactado para el entero ejercicio de mil novecientos noventa y cuatro será igual al de la variación experimentada por el Índice Oficial de Precios al Consumo (IPC) en el período desde 1.º de enero de 1994 a 31 de diciembre de 1994, es decir, de 4, %.

2.º En la primera quincena del mes de enero de 1995, las partes firmantes del presente convenio establecerán un calendario para las negociaciones del convenio colectivo provincial del sector correspondiente a dicho ejercicio. Tales negociaciones incluirán necesariamente la adopción de la actual normativa correspondiente al sector a las disposiciones vigentes resultantes de la Ley de Reforma Laboral, incluso por lo que respecta a nuevas reducciones y redacciones por la antigüedad.

TABLAS SALARIALES AÑO 1994

	Meses	Año
<b>Grupo I. Téc. Titulados</b>		
De grado Superior	128.296	1.967.210
De grado Medio	118.707	1.820.175
Ayudante Técnico	103.766	1.591.080
<b>No titulados</b>		
Encargado Gral.	115.309	1.768.075
Jefe Fabricac. Taller Past.	124.900	1.915.130
Encargado de Sección	9.428	1.677.900
Auxiliar Laboratorio	103.356	1.584.790
<b>Oficina Tec. Organización</b>		
Jefes de primera y segunda	115.268	1.767.440
Tec. Org. primera y segunda	104.469	1.601.855
Auxiliar Organización	99.238	1.521.650

	Meses	Año
<b>Técnicos Proceso de datos</b>		
Jefe Proceso de datos	118.707	1.820.175
Analista, Jefe Experto		
programas ord. maq. auxiliar	115.309	1.768.075
Auxiliares	113.308	1.737.390
Operador Ordenador	113.308	1.737.390
<b>Grupo II Administrativos</b>		
Jefe de Administración 1.º	122.887	1.884.265
Jefe de Administración 2.º	118.271	1.813.485
Oficial de 1.º	113.51	1.740.595
Oficial de 2.º	104.926	1.608.870
Auxiliar	102.895	1.577.725
Aspirante 1.º año	77.164	1.190.080
Aspirante 2.º año	81.261	1.246.005
Aspirante 3.º año	90.194	1.382.970
Telefonista	103.356	1.584.790
<b>Grupo III Mercantiles</b>		
Jefe de Ventas	121.422	1.861.800
Inspector Ventas	117.474	1.801.270
Promotor Propag. Publici.	107.882	1.654.190
Vendedor autoven-viajante	103.356	1.584.790
<b>Grupo IV Obreros</b>	Día	Año
<b>Personal de Producción</b>		
Oficial 1.º	3.581	1.665.165
Oficial 2.º	3.411	1.586.115
Ayudante	3.274	1.522.410
<b>Personal acabado y empaquetado</b>		
Oficial 1.º	3.581	1.665.165
Oficial 2.º	3.411	1.586.115
Ayudante	3.274	1.522.410
<b>Personal de oficios varios</b>		
Oficial 1.º	3.581	1.665.165
Oficial 2.º	3.411	1.586.115
Conductor Repartidor	3.411	1.586.115
Peón y Personal Limpieza	3.152	1.465.680

RESOLUCION de 10 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Sector Industrias de Tintorerías, Lavanderías y Limpieza y Planchado de Ropa de Sevilla y su provincia. (4103155).

Visto el Convenio Colectivo de Sector Industrias de Tintorerías, Lavanderías y Limpieza y Planchado de Ropa de Sevilla y su provincia (Código: 4103155), para los años 1995 y 1996, suscrito por la Agrupación Provincial de Comerciantes de Sevilla (APROCOM) y U.G.T.

Visto lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, según nueva redacción dada por la Ley 42/94, de 30 de diciembre, en relación con el R.D. 1040/81, de 22 de mayo, los convenios colectivos deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral de los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del R.D. 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto,