

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 12.—Salarios y su revisión.

Los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio percibirán, en concepto de salario base, las retribuciones y por los períodos que para cada categoría profesional se estipulen en las tablas que como Anexo I y II se acompañan, en función de las horas anuales de trabajo estipuladas.

Tales prestaciones no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981, teniéndose, asimismo, en cuenta las previsiones para 1982. En este caso, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios, valorándose circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas y, en caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, en las empresas de más de veinticinco trabajadores, podrán utilizar informe de auditores o censores de cuentas.

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 el párrafo anterior, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrase al 30 de Junio de 1982 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1981 superior al 6.09 por 100, se efectuará una revisión de los salarios fijados para 1982, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre de 1982) teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios fijados para el período de 16 de Agosto a 31 de Diciembre de 1981, con excepción del premio extraordinario que se ha de establecer en el siguiente artículo.

Artículo 13.—Premio extraordinario.

Las partes firmantes, en atención a la anomalía que representa el período de vigencia acordado, mutuamente convienen en que las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus trabajadores un premio extraordinario, referido al período de vigencia de 1981, y por una sola vez de 6.625 pesetas.

Tal premio que tiene el carácter asignado de extraordinario y está referido de manera exclusiva al presente Convenio, podrá ser abonado, como fecha tope, hasta el 31 de marzo de 1982, y no será tenido en consideración si procediese efectuar la revisión salarial acordada en el artículo anterior, ni en negociaciones de futuros convenios que puedan celebrarse entre las partes empresarial y trabajadora.

Artículo 14.—Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en el importe de una mensualidad del salario establecido en el Anexo de este Con-

venio, incrementado con los siguientes conceptos: antigüedad, semimecanización, y plus de distribución y ventas.

Las fechas de pago serán las siguientes: 22 de Diciembre de 1981; 16 de Abril de 1982; 14 de Agosto de 1982 y 22 de Diciembre de 1982.

Artículo 15.—Retribuciones de las horas de anticipación de entrada al trabajo durante los sábados y vísperas de 1 de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo y 25 de Diciembre.

Se abonará la cantidad de 178 pesetas por cada hora de anticipación al trabajo que se produzca dentro de los días que se mencionan en este artículo.

Para el período de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 1982, la cuantía anterior pasará a ser de 194 pesetas.

Artículo 16.—Plus de distribución y ventas.

Se establece un plus por el concepto mencionado, de 409 pesetas para los mayordomos, transportadores de pan a despachos, reparadores a domicilio, personal administrativo y vendedores en establecimientos, que se percibirá los sábados y vísperas de 1 de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo y 25 de Diciembre, siempre que sea necesaria la elaboración de pan para dos días.

Para el período de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 1982, la cuantía anterior pasará a ser de 446 pesetas.

Artículo 17.—Retribución en especie.

Las empresas abonarán a todos los trabajadores un Kilógramo de pan diario, incluidos todos los días festivos, de baja por enfermedad o accidente, y días de vacaciones. En la situación de baja o vacaciones dicho Kilógramo de pan podrá ser adquirido por el personal, bien en fábrica o en cualquiera de los despachos.

Artículo 18.—Incapacidad Laboral Transitoria.

A los trabajadores en situación de incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo, se les completará hasta el 100 por 100 de la prestación de la Seguridad Social que les corresponda por tal concepto, en los siguientes casos y períodos.

a) A partir de los quince días de incapacidad laboral transitoria en accidente de trabajo.

b) A partir del primer día de incapacidad laboral transitoria, en el supuesto que del accidente de trabajo derivase pérdida anatómica de algún miembro o fractura de hueso.

c) A partir del día en que se practique la intervención quirúrgica y hasta que el médico operador le diese de alta y que su incapacidad, derivada de accidente, precisase esta operación; y

d) En los demás supuestos, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional del sector.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 19.—Contrato para la formación laboral. (antiguo aprendizaje).

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.

Los trabajadores contratados para la formación laboral en edad de 16 años en adelante, a los trece meses de su permanencia ininterrumpida en la empresa adquirirán el carácter de contratados por tiempo indefinido, sin perjuicio de que la naturaleza de la relación siga siendo de formación laboral.

Para que el contrato de formación en el trabajo tenga tal carácter, deberá formalizarse por escrito.