

lle enclavado el Centro de Trabajo siempre que tengan que hacer el recorrido a pie o en medios de transporte no facilitados por la Empresa, por hallarse a más de 2 Km., del casco urbano de la población de residencia.

Para los trabajadores que tengan su residencia en distinto municipio que el del Centro de Trabajo, este plus, será satisfecho conforme lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, con un importe de 11,20 pesetas Km. y día.

Al ser admitidos en la Empresa, los trabajadores señalarán y justificarán el lugar de residencia.

Artículo 61.º. Adquisición de aparatos marca "Zanussi".

Los precios de venta de aparatos para el personal de IBELSA, serán fijados periódicamente por la Dirección de la Empresa, aplicándose en todos los casos un descuento del 30% sobre el precio de referencia. Los impuestos de lujo y tráfico de empresas, serán a cargo del comprador, y se encontrarán incluidos en el precio fijado.

Condiciones de pago:

Nueve mensualidades para todos los aparatos.

Período de adquisición:

Tres años para todos los aparatos.

Cuando en IBELSA se hagan Ventas Especiales de aparatos, se pondrán a disposición del personal de la Fábrica de Fuenmayor, un número de unidades proporcional al de su plantilla.

Artículo 62.º. Ropa de Trabajo.

A todo el personal que tenga derecho a prendas de trabajo, se le hará entrega de éstas de acuerdo a la duración de las mismas, que se fija en el presente Convenio y que es la siguiente:

—En el mes de Mayo: Un pantalón y una camisa.

—En el mes de Noviembre: Un pantalón y una cazadora.

—Batas: Cada seis meses.

—Al personal operario, se le facilitará calzado adecuado de verano e invierno.

Artículo 63.º. Jubilación Voluntaria.

Aquellas personas que se jubilen voluntariamente a partir de los 60 años, se les concederá el siguiente premio de jubilación:

A los 60 años ... 12 mensualidades (con parte proporcional pagas extras).

A los 61 años ... 10 mensualidades (idem).

A los 62 años ... 9 " "

A los 63 años ... 8 " "

A los 64 años ... 7 " "

A los 65 años ... 6 " "

Artículo 64.º. Permisos Retribuidos.

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos cónyuge, abuelos cónyuge, hijos cónyuge (otras nupcias), nietos cónyuge (otras nupcias): 3 días (cuando necesite desplazamiento será 5 días).
- Por fallecimiento de tíos y sobrinos (primer grado): 1 día (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia en que resida, será de 3 días).
- Se considerará enfermedad grave, la intervención quirúrgica con un internamiento mínimo de tres días.
- Por nacimiento de hijo: 2 días laborables (cuando necesite desplazamiento será de 4 días).
- Por boda de padres, hijos y hermanos: 1 día.
- Por traslado de domicilio: 1 día.

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- Para realizar funciones sindicales o representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente: el tiempo indispensable.
- Por estudios:
Los trabajadores inscritos en cursos impartidos por Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de títulos académicos, tienen derecho a: Los permisos necesarios para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación.
El permiso podrá alcanzarse, el día del examen o prueba y en caso de que hayan de celebrarse fuera de la provincia, el día o días de viaje necesarios para el desplazamiento. En cualquiera de los casos, la Empresa puede exigir la justificación posterior mediante documentación expedida por el Centro de los días de examen o pruebas de aptitud a que diera lugar el permiso.
- Por desplazamiento se entiende un mínimo de 70 Km. desde la residencia del trabajador y que sea fuera de la provincia.

CAPITULO VI

ACTIVIDAD SINDICAL DE LA EMPRESA

Artículo 65.º. Comité de Empresa.

1. Competencias.

El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que éste no se produzca por revocación o dimisión, y 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 cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Representante de la Sección Sindical al que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa de las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección o mando correspondiente.

d) Dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas.

Podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos.

En cuanto a las negociaciones de Convenio Colectivo, no se computarán las horas de reunión conjunta entre Dirección y Comité.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de preveer la asistencia a los mismos a cursos de formación organizados por sus Sin-