

5.— Fallecimiento de padres, hijos y cónyuge políticos: dos días.

6.— Enfermedad grave de padres, hijos y cónyuge o alumbramiento de ésta última: tres días.

Habrà, no obstante, que tener en cuenta, lo dispuesto al efecto en los artículos 56 al 60 de la Ordenanza Laboral de Comercio y el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16º.— Ausencias por compras.

Quincenalmente podrá disfrutar el personal afectado por este Convenio, de dos horas para necesidades de adquisición de artículos en otros comercios, previa su debida justificación. Estas dos horas tendrán el carácter de recuperables.

En caso de coincidencia en dos o más productores, se dará prioridad a la importancia de los motivos aducidos. Será la empresa la que califique la importancia.

Artículo 17º.— Servicio militar.

Los productores afectados por este Convenio con un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a la percepción de las pagas extraordinarias de 24 de junio y 20 de diciembre.

Artículo 18º.— Enfermedad o accidente.

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, debidamente acreditado por el Seguro obligatorio de enfermedad, los trabajadores en tal situación percibirán de sus respectivas empresas la diferencia entre la prestación económica del Seguro y el importe íntegro de sus retribuciones, de modo tal que en cualquier caso, el trabajador perciba mientras se encuentra de baja y con el límite de un año, la totalidad de sus retribuciones como si estuviera en activo.

Con independencia de lo establecido en los artículos 54 y 55 de la Ordenanza vigente para el Comercio, se conviene que el enfermo o accidentado que requiera un tratamiento especial y costoso debidamente acreditado, percibirá, además de las prestaciones económicas del Seguro, el sueldo o salario íntegro que le correspondiera de estar en activo, con un límite máximo de tres mensualidades.

Se entenderá que el tratamiento es especial y costoso siempre que el enfermo o accidentado hubiere de seguir el tratamiento fuera de su residencia habitual.

Artículo 19º.— Jubilación anticipada y complementos.

Los trabajadores que reúnan las condiciones precisas podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años, cuando exista común acuerdo entre trabajador y empresa, regulándose la misma por lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.

La libre aceptación por las empresas de la propuesta de jubilación de los trabajadores con más de 5 años a su servicio, que tengan lugar durante la vigencia de este Convenio, motivará por parte de las empresas, la concesión a los trabajadores de un complemento de jubilación, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

* Por jubilación voluntaria a los 60 años: 12 mensualidades.

* Por jubilación voluntaria a los 61 años: 11 mensualidades.

* Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.

Artículo 20º.— Categorías profesionales.

Se mantienen las siguientes categorías profesionales:

a) Conductor de motocarros.— Es el trabajador mayor de 18 años de edad que con su correspondiente permiso de conducir, realiza el reparto de mercancías utilizando un motocarro de tres o más ruedas o furgoneta, cuya conservación, engrase y limpieza tiene a su cargo. Se equipará a Profesional de Oficio de Segunda.

b) Conductor de camión o camión-grúa.— Es el conductor que precisa para la utilización de aquél, carnet de Primera o Especial. Será asimilado a profesional de Oficio de Primera.

c) Antenista o instaladores.— Los antenistas o instaladores de aparatos electrodomésticos deberán ser clasificados, según sus conocimientos o técnicas en Ayudantes de Oficio de Tercera y Profesionales de Oficio de Segunda, dentro del Grupo IV, Personal de Servicio y Actividades Auxiliares.

d) Aquellos ayudantes que cumplan los 22 pasarán automáticamente a la categoría de dependiente.

Artículo 21º.— Pacto entre empresa y trabajador.

Se podrán realizar pactos entre empresa y trabajadores, siempre que los mismos superen las condiciones del presente Convenio y no sean lesivos para los trabajadores.

Artículo 22º.— Normas de subsidiaria aplicación.

En lo no expresamente convenido en este Convenio serán de aplicación las normas de la Ordenanza Laboral de Comercio, actualizada por Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de junio de 1975 (B.O.E. número 142, de 14-6-75), en los puntos en que esté vigente y Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 (B.O.E. número 64, de 14-3-80) y demás disposiciones de carácter general en cuanto sean compatibles con las de Comercio.

Artículo 23º.— Pluriempleo.

Las empresas no admitirán en plantilla, ni proporcionarán trabajo, a ninguna persona que ya goce de éste, se encuentre jubilado, perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal, funcionario público o estatal, a excepción del personal de limpieza y contable.

Artículo 24º.— Derechos sindicales.

a) De los Sindicatos:

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de

ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

b) De los representantes de los trabajadores:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconocen las siguientes funciones:

1).— Ser informado por la Directiva de la Empresa, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

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

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, 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 planos de formación profesional de la empresa.

2).— En función de la materia que se trate, sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" Jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará a los representantes legales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilicen estando legitimados los representantes legales para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad.

3).— Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias: cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

Se reconoce a los representantes legales de los trabajadores, de forma mancomunada, capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados, primero, segundo y tercero del punto 1) aún después de no ostentar el mencionado cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

c) Garantías de los representantes legales de los trabajadores:

Ningún miembro de los representantes legales de los trabajadores, 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 renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen 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 obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a parte del interesado, los representantes legales de los trabajadores.

Poseerán 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.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o 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 desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, acumulables bimensualmente.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas de exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los representantes legales de los trabajadores como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por 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.