

CONVENIO COLECTIVO. COMERCIO DE MÁQUINAS Y MOBILIARIO DE OFICINA.

(BOP 24/08/1985; Vigencia: 01/01/1984 a 31/12/1986)

Visto el texto del Convenio colectivo del Subsector de Máquinas y Mobiliario de Oficinas y Servicios Complementarios, recibido en esta Dirección Territorial de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.ºb) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, por lo que esta Dirección Territorial de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar su depósito en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, con la advertencia de que según acuerdo de ambas partes al artículo 10 del Convenio ha de añadirse un último párrafo que dirá lo siguiente: “La jornada anual de trabajo se establece en 1.750 horas de trabajo efectivo” , y añadirse, también, un último párrafo al artículo 13 que dirá: “Con independencia de lo previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, para el período vacacional de los trabajadores con responsabilidades familiares.” Con respecto al artículo 17 del Convenio se la añadirá también un último apartado que dirá lo siguiente: “Para lo no previsto anteriormente, se considera vigente el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo (D. 26-I-1944).”

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1. Ámbito de aplicación.— El presente Convenio colectivo afecta a todas las empresas encuadradas dentro del Subsector del Comercio de Máquinas y Mobiliario de Oficinas y Servicios Complementarios de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Quedarán excluidos del mencionado Convenio colectivo, todas aquellas empresas que tengan Convenio propio, en tanto el mismo esté en vigor y mantenga condiciones económicas, consideradas globalmente, superiores o iguales a las del presente Convenio.

Artículo 2. Vigencia y duración.— El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1984.

Su duración será para todas las empresas de su ámbito, hasta el 31 de diciembre de 1986, a excepción de los conceptos retributivos y salarios de 1986, que se negociarán el mes de enero de dicho año (1986).

Con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, las empresas están obligadas a dar validez a este Convenio desde la fecha de su firma por las partes legitimadas.

Artículo 3. Denuncia y revisión.— La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio.

Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse, como máximo, en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución puntual de los problemas planteados.

Artículo 4. Vinculación a lo pactado.— Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos brutos anuales.

Artículo 5. Modificaciones.— Toda disposición de rango superior a este Convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a cualquier título o artículo de este Convenio, será incluido automáticamente en este Convenio, con efectos, a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Artículo 6. Compensación y absorción.— Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente existieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa, siempre que las condiciones pactadas en el Convenio supongan mejora de las que existieran a juicio de los trabajadores.

De donde resulta, que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio, cuyo salario rebase en cómputo anual y global, el introducido en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” .

Artículo 7. Garantías “ad personam” .— Serán respetadas todas aquellas condiciones laborables no salariales, más beneficiosas, que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” .

Artículo 8. Derechos supletorios.— En lo no previsto en este Convenio, se estará a la legislación laboral vigente y singularmente a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Comisión de interpretación y vigilancia.— Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación y vigilancia de lo pactado que será nombrada por la Comisión negociadora del Convenio.

9.1 Composición. La Comisión de interpretación y vigilancia estará integrada paritariamente por tres representantes de los empresarios y tres de los trabajadores, uno por cada Central sindical, quienes, de entre ellos, designarán un secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar permanentemente u ocasionalmente los servicios de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

La Comisión de interpretación y vigilancia será única para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

9.2 Funciones. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones, administrativas y contenciosas en la legislación vigente.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas, en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha de la comunicación. Dicha Comisión emitirá el correspondiente informe en el plazo máximo de diez días, comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

Artículo 10. Jornada y horarios.— La jornada de trabajo para el período de vigencia del presente Convenio será la siguiente:

- a) Ordinaria: De lunes a viernes, de 8 a 13 y de 16 a 19,30 horas.
 - b) Intensiva (de 15 de junio a 15 de septiembre): Lunes a viernes, de 8 a 14 horas.
- Sábados, de 8 a 12 horas.

En los casos de jornada continuada, donde la hubiere tendrán la consideración de tiempo efectivamente trabajado los descansos y tiempos de bocadillo que están establecidos.

En todo caso, las horas a que se hace mención en este precepto se entienden efectivamente trabajadas y, de aplicación para todo el personal sin distinción de obreros,

técnicos y administrativos.

Asimismo se respetarán los horarios que estén en vigor ya sea por Convenio o pacto entre la empresa y sus trabajadores, y que no superen el aquí establecido.

La jornada anual de trabajo se establece en 1.750 horas de trabajo efectivo

(Este último párrafo se inserta según lo establecido en apartado tercero de la parte expositiva de este Convenio.)

Artículo 11. Descanso.— Todos los trabajadores tendrán derecho a quince minutos retribuidos y no recuperables de descanso en la jornada continuada.

Artículo 12. Permisos retribuidos.— Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural por matrimonio de hijo, hermano o padres, coincidente con el día de la boda.
- c) 3 días laborales o 5 con desplazamiento en caso de nacimiento de hijo.
- d) Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales o 5 con desplazamiento.
- e) Un día por traslado de su domicilio habitual.

Artículo 13. Vacaciones.— Dentro de los tres primeros meses de cada año, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores el cuadro de vacaciones, que respetando los criterios del Estatuto de los Trabajadores, se aplique el de estricta rotación, de tal manera que el que haya ejercido el derecho de elección se colocará en el último lugar para el disfrute de las próximas vacaciones.

El calendario de vacaciones será inalterable. Únicamente podrá modificarse la fecha de disfrute de las vacaciones cuando concurran las siguientes circunstancias, a valorar conjuntamente entre empresario, trabajador afectado y sus representantes.

1. Ausencias imprevistas.
2. Traslado o apertura de nuevo establecimiento.
3. Reparación de siniestros y daños extraordinarios y urgentes ocurridos a la empresa.

En caso de discrepancia, la Jurisdicción competente fijará la fecha que para su disfrute corresponde.

Con independencia de lo previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, para el período vacacional de los trabajadores con responsabilidades familiares.

(Este último párrafo se inserta según lo establecido en apartado tercero de la parte expositiva de este Convenio.)

Artículo 14. Modalidades de contratación.— Se recomienda a todas las empresas que tengan que contratar nuevo personal, que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad, concediendo prioridad a la contratación a trabajadores desempleados con responsabilidades familiares y a los que se les hayan agotado las prestaciones básicas por desempleo.

Artículo 15. Acción social. Pluriempleo.— Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general.

a) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.

b) Por el carácter de competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utiliza los procedimientos legales.

Por lo tanto ambas partes se comprometen a no promover y a denunciar todo caso de pluriempleo existente en las empresas encuadradas por este Convenio.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como lo establecido en el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Artículo 16. Excedencia voluntaria.— Se estará a lo dispuesto por la normativa vigente en cada momento.

Artículo 17. Complemento de enfermedad o accidente.— Las empresas se obligan a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por ciento de las retribuciones del trabajador en caso de incapacidad laboral transitoria a partir del 21 día.

Durante los veinte primeros días de enfermedad o accidente, las empresas sólo estarán obligadas al pago del 25 por ciento de la retribución del trabajador.

Para lo no previsto anteriormente, se considera vigente el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo (D. 26-I-1944).

(Este último párrafo se inserta según lo establecido en apartado tercero de la parte expositiva de este Convenio.)

Artículo 18. Salario base y tabla salarial.— 1. Se considera salario base o de Convenio, el

que figura en la columna A del anexo I, que se establece para las distintas categorías profesionales.

Este salario base se devengará todos los días naturales del año de vigencia más los correspondientes a pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

2. La tabla salarial para 1985, será la que figura en el anexo I del presente Convenio. Para los devengos de 1984, que se abonarán en concepto de atrasos, se relaciona la cantidad global que ha de abonarse para cada categoría profesional en el anexo II del presente Convenio y cuyo pago efectivo se realizará de la siguiente forma:

- a) El 50 por ciento antes del 31 de diciembre de 1984.
- b) El restante 50 por ciento se hará efectivo antes del 28 de febrero de 1985.

Artículo 19. Antigüedad.— El complemento personal de antigüedad consistirá en el abono del 5 por ciento del salario base que rija en cada momento, por cada 4 años de servicios del trabajador en la empresa, computándose a estos efectos los períodos de aspirante, botones y aprendizaje en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

El ascenso de categoría determinará desde el momento en que se produce, el que el complemento de antigüedad sea satisfecho sobre el nuevo salario base que corresponda a dicha nueva categoría. Este apartado no es absorbible ni compensable.

Artículo 20. Complemento de vencimiento superior al mes.— Los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 20 de diciembre de cada año, se abonará a los trabajadores el importe de una mensualidad del salario base del Convenio que rija, más el complemento personal de antigüedad.

Si cualquiera de estas fechas fuera festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

Artículo 21. Complementos de transporte.— Se establece un complemento de transporte mensual y para todas las categorías de 4.440 pesetas para 1984 y de 4.750 pesetas para 1985.

Este complemento es de carácter extrasalarial y por lo tanto excluido de la cotización a la Seguridad Social de acuerdo con el artículo 73 de la Ley de Seguridad Social.

Si por cualquier razón el trabajador hubiera de poner su vehículo propio al servicio de la empresa, ésta vendrá obligada a abonar 15 pesetas/km recorrido.

Artículo 22. Dietas.— Se establece una dieta completa para todas las categorías profesionales de 2.472 pesetas entendiéndose que la misma se devengará cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual o haga las dos comidas principales en el lugar del desplazamiento o durante el viaje.

Asimismo y para todas las categorías profesionales una media dieta por un importe de 927 pesetas por cada una de las comidas principales.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posteriormente justificado por los trabajadores.

Artículo 23. Horas extraordinarias.— Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o por períodos punta de la producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, u otras circunstancias de carácter coyuntural derivado de la naturaleza de la actividad de la que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará, a los Delegados de personal y Delegados 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 de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

A los efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre el tema, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas. Estas horas se pagarán en días laborales con un recargo mínimo del 75 por ciento; para las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos el recargo será del 110 por ciento.

Artículo 24. Cláusula de revisión salarial.— En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara a 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por ciento respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985, durante el primer trimestre de 1986.

Artículo 25. Jubilación anticipada.— a) Jubilación a los 64 años. Se pacta que todos aquellos trabajadores que soliciten acogerse al sistema especial de jubilaciones anticipadas

previsto en el ANE y el R.D.-L. 14/1981, de 20 de agosto, podrán hacerlo, para lo cual las empresas se comprometen a que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la aplicación de tal sistema especial de jubilaciones, no podrán en ningún momento, ni caso, amortizarse por la empresa, debiendo ser cubiertas las mencionadas vacantes necesariamente por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o por jóvenes demandantes del primer empleo mediante un contrato de la misma naturaleza en cuanto a la duración y tiempo de trabajo, de igual naturaleza al extinguido.

b) Con independencia de lo anterior y con el mismo objetivo y al objeto de promover la contratación juvenil, las empresas establecen como estímulo a la jubilación anticipada antes de la edad de jubilación forzosa vigente en cada momento, los siguientes premios:

1. Jubilación a los 60 años, 8 mensualidades.
2. Jubilación a los 61 años, 6 mensualidades.
3. Jubilación a los 62 años, 4 mensualidades.
4. Jubilación a los 63 años, 2 mensualidades.

Artículo 26. Seguro colectivo de accidente.— Se establece un seguro colectivo de accidentes que recogerá las 24 horas del día y las coberturas que recogerá serán las siguientes:

De muerte e invalidez parcial profesional y total, que asegure al trabajador beneficiario o a sus derechohabientes (es decir los que convivan con él) una indemnización de dos millones de pesetas (2.000.000).

Artículo 27. Reconocimiento médico.— Conforme a lo dispuesto en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, en su artículo 8.º punto 2, las empresas vinculadas al presente Convenio que no dispongan de Servicio Médico de empresa, vendrá obligada a solicitar del Gabinete Técnico Provincial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, un reconocimiento anual como mínimo para todo el personal.

El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa que facilitará igualmente los medios de transporte.

Artículo 28. Prácticas antisindicales.— En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general hasta diciembre de 1986, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de la materia.

Artículo 29. Cláusula de no violencia.— Las partes firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización de una política de no violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes que, de incumplirse, originará en todo caso en que ambas partes comprueben su existencia la

inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquéllos.

Artículo 30. Derechos sindicales.— Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar las actividades normales de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Igualmente las empresas se abstendrán de introducir prácticas antisindicales. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 31. Delegados sindicales.— En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los sindicatos posean en las mismas una afiliación superior a 15 por ciento de aquélla, la representación del sindicato será ostentada por un Delegado sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato al que representa. Será preferentemente miembro del Comité de empresa.

Artículo 32. Funciones de los Delegados sindicales.— Las funciones de los Delegados sindicales son las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités 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.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo reglamentado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios colectivos a los miembros del Comité de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados del sindicato

5. Serán asimismo informados y oídos por las empresas con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo efectivas.

7. Con la finalidad de facilitar la discusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los Delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 33. Cuota sindical.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, las empresas descontarán en 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 expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario en períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 34. Comité de empresa.— 1. Sin perjuicio de las facultades concedidas por la Ley se reconocen a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) 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 de la empresa.

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

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración 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 planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias (estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo).

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

3. 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, a la autoridad laboral competente.

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

5. 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ascensos.

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

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales de la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

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

E) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados: a), b) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 35. Garantía.— Los miembros del Comité de empresa o los Delegados de personal, en su caso, gozarán de las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del Comité de empresa, o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio en sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación 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, aparte del interesado el Comité de empresa o Delegados de personal restantes, y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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.

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

c) 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.

d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para todos los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa, de 20 horas mensuales y podrán acumularse en los siguientes supuestos:

1. Empresas con un único Delegado de personal, podrán acumular dichas horas a meses posteriores.

2. Empresas o centros de trabajo con más de un Delegado de personal podrán la totalidad de la horas que les corresponda, por meses, distribuidas entre ellos, de común acuerdo y previa comunicación a la Dirección de la empresa.

3. En cualquier caso la utilización de los créditos horarios previstos y regulados en los apartados anteriores, deberán acreditarse por los sindicatos donde se realice la gestión.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros del Comité de empresa como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la colaboración 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.

Los miembros del Comité de empresa o Delegado de personal que ostenten cargo sindical

de relevancia insular, a nivel de secretario del sindicato respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades, no se computará dentro del máximo legal, las horas que utilice por causas de viajes o desplazamientos en representación de su cargo.

e) 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 mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 36. Cláusula derogatoria.— El presente Convenio colectivo provincial para el subsector de “Máquinas y Mobiliario de Oficinas y Servicios Complementarios” de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, deroga al anterior Convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial de la provincia de fecha 10 de septiembre de 1982. Asimismo quedan derogados los acuerdos de la Comisión paritaria de fechas 11 de noviembre de 1982 y 26 de mayo de 1983.

ANEXO I

Categorías	Pesetas
GRUPO I	
Personal técnico no titulado:	
Titulado de grado superior	67.397
Titulado de grado medio	58.475
A.T.S.	50.500
GRUPO II	
Personal mercantil técnico no titulado:	
Director	67.776
Jefe de división	60.753
Jefe de personal	59.211
Jefe de compras	59.211

Jefe de ventas	59.211
Encargado general	59.211
Jefe de sucursal	53.883
Jefe de almacén	53.883
Jefe de sección mercantil	51.261
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador	54.582
Intérprete	49.741
Personal mercantil propiamente dicho:	
Viajante	50.121
Corredor de plaza	49.741
Dependiente de 25 años .	46.512
Dependiente de 22 a 25 años	45.565
Dependiente mayor	51.070
Ayudante mostrador	44.614
GRUPO III	
Personal técnico no titulado:	
Director	67.776

Jefe de división	60.753
Jefe de administración	55.245
Secretario	49.171
Contable	50.121
Jefe de sección administrativa	52.967
Contable, cajero o taquígrafo en idioma extranjero	50.121
Oficial administrativo u operador de máquinas	48.792
Auxiliar administrativo o perforista	46.513
Aspirante de 16 a 18 años	26.763
Auxiliar de caja de 16 a 18 años	26.763
Auxiliar de 18 a 20 años	44.614
Auxiliar de caja de 20 a 22 años	44.614
Auxiliar de caja de 22 a 25 años	45.565
Auxiliar de caja mayor de 25 años	46.513
GRUPO IV	
Personal de servicios y actividades diversas:	
Jefe de sección de servicios	52.208

Dibujante	53.918
Escaparatista	52.967
Ayudante de montaje	44.614
Delineante	47.083
Visitador	47.083
Rotulista	47.083
Cortador	49.740
Ayudante de cortador	47.462
Jefe de taller	47.462
Profesional oficio de primera	46.513
Profesional oficio de segunda	45.565
Profesional oficio de tercera	44.614
Mozo especializado	44.614
Mozo	44.614
Ascensorista	44.614
Telefonista	44.614
Capataz	46.513

Empaquetadora	44.614
GRUPO V	
Conserje	44.614
Cobrador	44.614

ANEXO II
ATRASOS

Categorías	Pesetas
GRUPO I	
Personal técnico no titulado:	
Titulado de grado superior	83.392
Titulado de grado medio	72.976
A.T.S.	53.680
GRUPO II	
Personal mercantil técnico no titulado:	
Director	83.392
Jefe de división	75.632
Jefe de personal	73.840
Jefe de compras	73.840

Jefe de ventas	73.840
Encargado general	67.632
Jefe de sucursal	67.632
Jefe de almacén	64.576
Jefe de sección mercantil	64.576
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador	68.448
Intérprete	62.800
Personal mercantil propiamente dicho:	
Viajante	63.248
Corredor de plaza	62.800
Dependiente de 25 años .	59.040
Dependiente de 22 a 25 años	57.936
Dependiente mayor	64.352
Ayudante mostrador	56.816
GRUPO III	
Personal técnico no titulado:	
Director	75.632
Jefe de división	73.840

Jefe de administración	69.216
Secretario	62.128
Contable	63.248
Jefe de sección administrativa	66.560
Contable, cajero o taquígrafo en idioma extranjero	63.248
Oficial administrativo u operador de máquinas	61.696
Auxiliar administrativo o perforista	59.040
Aspirante de 16 a 18 años	36.000
Auxiliar de caja de 16 a 18 años	36.000
Auxiliar de 18 a 20 años	56.816
Auxiliar de caja de 20 a 22 años	56.816
Auxiliar de caja de 22 a 25 años	57.936
Auxiliar de caja mayor de 25 años	59.040
GRUPO IV	
Personal de servicios y actividades diversas:	
Jefe de sección de servicios	65.680
Dibujante	67.664

Escaparatista	66.560
Ayudante de montaje	56.816
Delineante	59.969
Visitador	59.969
Rotulista	59.969
Cortador	62.800
Ayudante de cortador	60.144
Jefe de taller	60.144
Profesional oficio de primera	59.040
Profesional oficio de segunda	57.936
Profesional oficio de tercera	56.816
Mozo especializado	56.816
Mozo	56.816
Ascensorista	56.816
Telefonista	56.816
Capataz	59.040
Empaquetadora	56.816

GRUPO V	
Conserje	56.816
Cobrador	56.816