

7846

RESOLUCION de 13 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Audiovisión Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Audiovisión Ibérica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de enero de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AUDIOVISION IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo para «Audiovisión Ibérica, Sociedad Anónima», ha sido pactado por una Comisión Negociadora, compuesta por catorce representantes, de los cuales siete han sido designados por la Dirección de la Compañía y los otros siete son miembros del Comité de Empresa, designados por el pleno del citado Comité.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación, vigencia, prórrogas y denuncias, compensación y absorción

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El Convenio regula las condiciones de trabajo de «Audiovisión Ibérica, Sociedad Anónima», y será aplicable al centro de trabajo sito en Madrid, carretera de Andalucía, kilómetro 10,300, y a los constituidos por sus Delegaciones comerciales de Barcelona, Bilbao, La Coruña, León, Sevilla, Valencia y Zaragoza, y aquellos otros centros que en el futuro pudieran crearse.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las disposiciones del presente Convenio afectan a todo el personal de la Empresa y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, quedando excluidas las personas que desempeñen las funciones establecidas en el artículo 2.º, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que estén equiparados a un grupo salarial superior a los que figuran en la tabla de salarios del artículo 13.

La promoción a escalas directivas o a grupo salarial superior es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1989, y la duración del mismo será de un año a partir de esta fecha, hasta el 31 de diciembre de 1989.

Art. 4.º *Prórrogas y denuncias.*—El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras unilateralmente concedidas por la Empresa (mediante primas o pluses fijos o variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, Convenio, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o cualquier otra causa.

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrá eficacia práctica si global y anualmente considerados superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo, hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

3. Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Jornada y horarios de trabajo, vacaciones y calendario

Art. 6.º *Jornada de trabajo y horario.*—La jornada y horarios de trabajo serán los establecidos a continuación:

1. Fabricación: Se establece una jornada que en cómputo anual será de 1.770,25 horas de presencia para 1989.

El horario será de lunes a viernes, ambos inclusive:

Entrada: A las siete horas quince minutos.

Salida: A las quince horas veinte minutos.

Se establece un descanso de quince minutos para bocadillo.

2. Comercial y Financiero: Para el personal adscrito a los Departamentos de Comercial y Financiero que preste sus servicios en el centro de la carretera de Andalucía, kilómetro 10,300, se establece una jornada partida, que en cómputo anual será de 1.715,50 horas efectivas de trabajo para 1989.

El horario diario será de lunes a viernes, ambos inclusive, de:

Ocho horas cuarenta minutos a trece horas y de catorce horas a diecinueve horas.

Para el personal adscrito a las Delegaciones regionales, excepto Madrid, se establece jornada partida, que en cómputo anual será de 1.715,50 horas efectivas de trabajo para 1989.

El horario diario será de lunes a viernes, ambos inclusive, de:

Nueve horas a trece horas y de quince horas diez minutos a diecinueve horas.

3. Turnos: Para el trabajo a turnos se establece el siguiente horario:

Primer turno: Entrada, siete horas quince minutos. Salida, quince horas veinte minutos.

Segundo turno: Entrada, quince horas veinticinco minutos. Salida, veintitrés horas diez minutos.

Tercer turno: Entrada, veintitrés horas veinticinco minutos. Salida, siete horas diez minutos.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal, y se disfrutarán con carácter general, dando comienzo el día 1 de agosto. Las excepciones a esta norma general que se produzcan por necesidades del sistema productivo serán comunicadas a los afectados, dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

En todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de trabajo prestado.

Art. 8.º *Calendario.*—Durante el primer trimestre de 1989 se considerarán inhábiles a efectos laborales, además de los festivos que legalmente determinen los organismos competentes, todos los sábados, así como los días 20, 21 y 22 de marzo.

La Comisión Paritaria que se crea según el artículo 48 determinará el calendario correspondiente al resto del año 1989.

CAPITULO III

Art. 9.º *Permisos y licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a la siguiente remuneración:

Empleados: Salario.

Operarios: Jornal más importe del valor del improductivo de las horas efectivas de trabajo según calendario laboral.

Por los motivos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos.

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres. Estos días naturales se ampliarán lo necesario, de forma que, por lo menos, dos días no sean sábado, domingo o festivo.

d) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos.

e) Tres días laborables por nacimiento de hijos.

f) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos, siempre que dicho acto se celebre en día laborable.

g) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

h) En caso de urgencia médica de familiares, en grado de parentesco previsto en los apartados b) y c), se concede un día natural de permiso retribuido, siempre que aquella urgencia sobrevenga a partir de las veinticuatro horas del día anterior o ingrese por urgencia a cualquier hora del día y quede hospitalizado.

Si por alguno de los supuestos, previstos en los apartados b), c), d) y e), el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia de Madrid, tendrá derecho a dos días naturales más de permiso retribuido.

La falta de justificación de estas ausencias autorizará a la Empresa a descontar los salarios correspondientes al período de ausencia y se considerará falta injustificada al trabajo.

Los familiares citados en este artículo serán tanto los consanguíneos como los afines.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 10. A efectos salariales, las categorías laborales se agrupan de acuerdo con el nivel de sueldo o salario asignado de la siguiente forma:

1. Personal operario.

Grupo salarial	Categorías que comprende
Especialista 3. ^a 2. ^a 1. ^a	Especialista y Mozo Especialista de Almacén. Oficiales de 3. ^a profesionales de oficio. Oficiales de 2. ^a profesionales de oficio. Oficiales de 1. ^a profesionales de oficio.

2. Personal empleado:

1. Auxiliar Administrativo, Auxiliar Técnico de Organización, Ordenanza, Vigilante y Telefonista.

2. Oficial de segunda Administrativo, Técnico de Organización de segunda, Chófer, Almacenero, Jefe de Grupo de Vigilancia y Perforista de Informática.

3. Oficial de primera Administrativo, Oficial de primera Administrativo-Viajante, Técnico de organización de primera, Maestro de Taller de segunda, Encargado y Operador de Informática.

4. Jefe de segunda Administrativo, Jefe de Organización de segunda, Maestro de Taller de primera, Auxiliar Técnico Electrónico y Programador de Informática.

5. Jefe de primera Administrativo, Jefe de Organización de primera, Analista de Informática, Jefe de Taller y Ayudante Técnico Electrónico.

6. Perito, Ingeniero Técnico, Profesor Mercantil o asimilado y Ayudante Técnico Sanitario.

7. Titulado Superior o asimilado y Jefe de Administración.

Art. 11. Todo el personal de la Empresa queda adscrito al grupo salarial que le corresponda de acuerdo con su categoría laboral, aunque a efectos exclusivamente salariales, y a título personal, los productores sean equiparados a grupo superior al que les corresponda por su categoría cuando, a juicio de la Empresa, la responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aun siendo propia de su categoría, así lo justifique.

Art. 12. Los distintos conceptos retributivos quedan clasificados del modo siguiente:

Primero.-Salario base = S. B.

Segundo.-Complementos salariales:

a) Personales:

- De antigüedad = Q.
- De actitud = C. A.

b) De puesto de trabajo:

- Profesional mínimo = C. P. M.
- Pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Tercero.-La retribución Convenio es la resultante de sumar el salario base y el complemento profesional mínimo.

$$R. C. = S. B. + C. P. M.$$

Art. 13. La tabla salarial para 1989 es la siguiente:

Operarios grupo salarial	Salario base Pesetas/día	Complemento profesional mínimo Pesetas/día	Retribución Convenio Pesetas/día
Especialista	1.468	1.459	2.927
Oficial 3. ^a	1.475	1.481	2.956
Oficial 2. ^a	1.480	1.545	3.025
Oficial 1. ^a	1.487	1.622	3.109

Empleados	Sueldo base Pesetas/mes	Complemento profesional mínimo Pesetas/mes	Retribución Convenio Pesetas/mes
Grupo salarial 1	44.565	50.007	94.572
Grupo salarial 2	44.963	57.093	102.056
Grupo salarial 3	45.713	64.716	110.429
Grupo salarial 4	46.261	70.625	116.886
Grupo salarial 5	47.041	79.053	126.094
Grupo salarial 6	48.211	91.680	139.891
Grupo salarial 7	48.756	98.374	147.130

Art. 14. En el grupo de operarios se absorben del complemento de actitud los importes día que se indican:

Especialista: 127 pesetas.
Oficial de tercera: 135 pesetas.
Oficial de segunda: 145 pesetas.
Oficial de primera: 155 pesetas.

En el personal empleado se absorben del complemento de actitud los importes mes que se expresan:

Grupo salarial 1: 6.500 pesetas.
Grupo salarial 2: 9.800 pesetas.
Grupo salarial 3: 10.300 pesetas.
Grupo salarial 4: 11.000 pesetas.
Grupo salarial 5: 12.000 pesetas.
Grupo salarial 6: 13.500 pesetas.
Grupo salarial 7: 15.000 pesetas.

La absorción a título individual se realizará por este orden:

En primer lugar, del complemento de actitud absorbible, si ésta no cubre el total, la diferencia se tomará del complemento de actitud no absorbible; si el total del complemento de actitud resulta inferior a la cifra a absorber, la diferencia será a cargo de la Empresa.

Los importes que se absorben se han incluido en la tabla salarial del artículo 13.

Art. 15. Las retribuciones diarias contenidas en la tabla salarial se percibirán también en los días festivos y de vacaciones.

Art. 16. El salario se hará efectivo mediante transferencia bancaria, a cuyo fin todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de su cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

Art. 17. Por cada cinco años de antigüedad en la Empresa se devengará un quinquenio (no computándose a estos efectos los periodos en situación de excedencia).

La efectividad de cada quinquenio será: Desde el 1 de enero, para los correspondientes al primer semestre, y desde el 1 de julio, para los correspondientes al segundo semestre.

El importe de cada quinquenio será del 5 por 100 del «salario o sueldo base» que para cada categoría o grupo salarial figura en la tabla salarial del artículo 13.

Los nuevos quinquenios no serán absorbidos de ningún otro concepto de retribución existente.

Art. 18. *Complemento de nocturnidad*.-El complemento de nocturnidad se calculará a razón del 20 por 100 sobre retribución Convenio.

Art. 19. *Compensación por gastos de viaje, transporte y kilometraje*.-La compensación mínima diaria por gastos de viaje será de: 4.272 pesetas brutas durante los primeros noventa días de estancia, en una localidad y 2.303 pesetas brutas durante los días de estancia que exceden de noventa.

La media dieta se fija en 1.266 pesetas brutas.

La compensación por utilización de medios propios de transporte para el personal autorizado con jornada partida y que preste sus servicios en el Centro de la carretera de Andalucía, kilómetro 10,300 de Madrid, será de 403 pesetas por día trabajado.

Aquel personal autorizado a viajar en vehículo propio en sus desplazamientos por razones de trabajo percibirá la cantidad de 29 pesetas por kilómetro.

Art. 20. *Gratificaciones extraordinarias*.-Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en el mes de julio y en Navidad a todo el personal en plantilla en proporción al tiempo trabajado dentro del semestre natural en que se devenguen y a razón de treinta días de retribución real en cada una de ellas.

Dicha retribución real estará integrada por los siguientes conceptos:

Empleados: S. B. + C. P. M. + Q + C. A.

Operarios: S. B. + C. P. M. + Q + C. A.

Art. 21. *Horas extraordinarias*.-Las fórmulas de cálculo de la hora extraordinaria serán las que a continuación se indican:

Empleados:

$$\text{Valor hora individual} = \frac{(S. B. + C. P. M. + Q) \times 14}{\text{Jornada en cómputo anual}}$$

Operarios:

$$\text{Valor hora individual} = \frac{(S. B. + C. P. M. + Q) \times 425}{\text{Jornada en cómputo anual}}$$

A los valores hora individual resultantes se les aplicará el recargo legal correspondiente.

Art. 22. Las mismas fórmulas establecidas en el artículo anterior se aplicarán para la obtención de los valores/hora individuales a deducir de los salarios, en los casos que legalmente proceda descontar las horas no trabajadas por faltas de asistencia sin justificar.

CAPITULO V

Incentivos

Art. 23. Los sistemas de incentivos serán los que se citan en los artículos siguientes, sin que ello sea obstáculo para que «Audiovisión Ibérica, Sociedad Anónima», pueda modificar en el futuro el número y condicionamiento de los sistemas de incentivos a tenor de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. Se establece el sistema MTM para todo el personal directo (excepto prueba y reparación).

Para la liquidación de incentivos correspondiente a los trabajos realizados con este sistema, de acuerdo con las eficacias individuales o colectivas obtenidas, se aplicarán los valores en pesetas establecidos en la siguiente tabla:

Eficacia	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Especialista
88	36,21	35,08	33,92	29,91
89	38,44	37,23	35,94	31,67
90	40,71	39,36	37,95	33,48
91	42,96	41,47	39,97	35,24
92	45,20	43,61	41,97	37,03
93	47,45	45,72	44,00	38,80
94	49,68	47,88	45,99	40,60
95	51,94	49,99	47,49	42,38
96	54,19	52,13	50,00	44,15
97	56,42	54,24	52,03	45,92
98	58,68	56,33	54,04	47,73
99	60,95	58,51	56,05	49,50
100	65,81	63,27	60,71	53,94
101	68,05	65,39	62,71	55,70
102	70,29	67,51	64,71	57,50
103	72,55	69,67	66,72	59,27
104	74,81	71,77	68,75	61,08
105	77,03	73,91	70,75	62,84
106	79,28	76,03	72,75	64,63
107	81,53	78,19	74,77	66,40
108	83,78	80,29	76,79	68,20
109	86,03	82,44	78,79	69,98
110	88,26	84,56	80,79	71,76
111	90,54	86,69	82,83	73,53
112	92,76	88,82	84,83	75,34
113	95,02	90,96	86,84	77,12
114	97,31	93,07	88,83	78,91
115	99,50	95,19	90,87	80,67
116	101,75	97,34	92,87	82,47
117	103,99	99,47	94,87	84,25
118	106,26	101,59	96,88	86,03
119	108,49	103,72	98,91	87,81
120	110,74	105,84	100,91	89,60

Art. 25. El personal operario, auxiliar e indirecto percibirá la prima correspondiente a la eficacia media mensual de todas las áreas que tengan el sistema MTM.

Art. 26. En las cadenas de chasis, módulos y secuencial de aparatos se establece por brigada una prima adicional de 13,31 pesetas por hora trabajada, cuando la eficacia media obtenida mensualmente alcance el 107 por 100. Cuando esta eficacia alcance el 110 por 100, la prima adicional será de 26,63 pesetas por hora trabajada.

Art. 27. En las de premontaje, cajas, aparatos y embalajes se establece por brigada la misma prima adicional, cuando las eficacias medias obtenidas mensualmente alcancen los valores de 114 por 100 y 118 por 100, respectivamente.

Art. 28. El personal que se menciona en el artículo 25 obtendrá esta prima adicional, cuando la eficacia media mensual de todas las áreas alcance el 107 por 100 y el 110 por 100, respectivamente.

Art. 29. Al personal de prueba y reparación que habitualmente venía percibiendo la prima fija «A», por cada hora trabajada, se abonarán las siguientes cantidades:

Oficial de Primera: 129,58 pesetas.
Oficial de Segunda: 123,22 pesetas.
Oficial de Tercera: 118,20 pesetas.
Especialista: 116,44 pesetas.

Art. 30. Cuando el trabajador deba permanecer en situación de improductivo por causa no imputable a él se le abonarán por hora las siguientes cantidades:

Oficial de Primera: 65,81 pesetas.
Oficial de Segunda: 63,27 pesetas.
Oficial de Tercera: 60,71 pesetas.
Especialista: 53,94 pesetas.

Art. 31. La eficacia mínima individual o colectiva que dará lugar al devengo de las primas será del 88 por 100 MTM.

Art. 32. Durante el primer trimestre se negociarán nuevos sistemas de producción e incentivos.

Asimismo, queda determinada la equivalencia siguiente:

Rendimiento mínimo exigible: 88 por 100 MTM.

Rendimiento correcto: 100 por 100 MTM.

Rendimiento óptimo: 120 por 100 MTM.

Art. 33. La prima media de vacaciones se obtendrá teniendo en cuenta lo realmente percibido en concepto de primas a la producción, en el periodo de cálculo, excluyendo las cantidades pagadas en concepto de improductivo. La fórmula para el cálculo del pago de esta prima media será:

$$PV = \frac{\text{devengo primas trimestre computado-improductivos}}{\text{días laborables trimestre computado-días improductivo, multiplicado por los días de vacaciones}^*}$$

(*) Del divisor se deducirán las ausencias de seis días o más.

CAPITULO VI

Relaciones laborales y comunicaciones

Art. 34. El trabajador que sufre un accidente en el recorrido normal de su domicilio a su Centro de trabajo o viceversa vendrá obligado a ponerlo inmediatamente (por sí mismo o por otra persona, a poder ser de su familia, si él no pudiera hacerlo), en conocimiento de los Servicios Médicos de la Empresa, quienes dispondrán lo necesario.

Si el accidente fuese atendido en primera asistencia por facultativo distinto de los Servicios Médicos de la Empresa, el trabajador deberá presentar un certificado del Médico o clínica donde recibió la asistencia, en el que se indicarán las circunstancias de dicho accidente, hora en que se produjo y la hora en que se prestó la asistencia, que deberá ser inmediata a la del accidente. En el caso de que por parte del Centro asistencial se negare el certificado al trabajador, éste lo pondrá en conocimiento de los Servicios Médicos de la Empresa para que soliciten el correspondiente certificado.

Art. 35. Los trabajadores que falten al trabajo por encontrarse inesperadamente enfermos, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento, con la mayor brevedad, del Departamento de Personal y a presentar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes el parte de consulta, debidamente firmado y sellado por el facultativo correspondiente.

Si la enfermedad determina su baja en el trabajo, deberá presentar o enviar por correo a la Sección de Nóminas el correspondiente parte de baja, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Asimismo, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que el Médico correspondiente le extienda el parte de confirmación, deberá hacerlo llegar a la Sección de Nóminas, igualmente hará con el parte de alta médica.

El incumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior dará lugar a que la ausencia se califique como injustificada, tanto a efectos de pago como disciplinarios.

CAPITULO VII

Cambio de escalafón

Art. 36. En los casos de cambio de personal, de un escalafón a otro, en puestos que no lleven aparejada responsabilidad de mando o jefatura, serán notificados, previamente, a la representación de los Trabajadores, cuya opinión a este respecto no será vinculante.

En los ascensos de categoría se incrementará la diferencia retributiva del Convenio, siempre que el complemento de actitud resultante no supere la media en la nueva categoría.

CAPITULO VIII

Transporte

Art. 37. La Empresa seguirá facilitando al personal con jornada de trabajo continuada, que presta sus servicios en la carretera de Andalucía, kilómetro 10,300, los medios de transporte, excepto para el personal que utiliza los autobuses de la Empresa Municipal, que se les abonará el valor de las tarjetas bono-bus.

Ambas partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a estudiar la posibilidad de adaptar el servicio de transporte a las necesidades actuales de la Empresa.

CAPITULO IX

Ayudas sociales y complementarias

Art. 38. Incapacidad laboral y transitoria.-Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución Convenio que tenga asignada más los

complementos de antigüedad y actitud, durante un máximo de dieciocho meses. Al personal operario se le garantiza, además, los importes que para cada categoría se indican, hasta un máximo de tres días en cada periodo en incapacidad laboral transitoria.

Oficial de Primera: 65,81 pesetas/hora.
Oficial de Segunda: 63,27 pesetas/hora.
Oficial de Tercera: 60,71 pesetas/hora.
Especialista: 53,94 pesetas/hora.

En cada periodo en incapacidad laboral transitoria, desde el cuarto día, se garantizan los importes que se expresan, según categorías, para todo el personal operario, excepto el que tiene el sistema de prima fija «A».

Oficial de Primera: 96 pesetas/hora.
Oficial de Segunda: 92 pesetas/hora.
Oficial de Tercera: 88 pesetas/hora.
Especialista: 84 pesetas/hora.

Para el personal de prima fija «A», desde el cuarto día, en cada periodo en ILT, se garantizan los siguientes importes:

Oficial de Primera: 130 pesetas/hora.
Oficial de Segunda: 123 pesetas/hora.
Oficial de Tercera: 118 pesetas/hora.
Especialista: 116 pesetas/hora.

Accidente de trabajo.—Se garantizan los siguientes importes mínimos:

Operarios: Desde el momento del accidente a la fecha de baja oficial que en el primer párrafo de este artículo (para ILT de hasta tres días).

Desde la fecha de baja oficial, igual que en los segundos y tercer párrafos de este artículo (para ILT desde el cuarto día).

Empleados: Durante el accidente de trabajo igual que el primer párrafo de este artículo.

Los importes hora reflejados en este artículo se garantizan únicamente en aquellas horas de incapacidad laboral transitoria y accidente de trabajo que coincidan con el calendario laboral de la Compañía como horas trabajadas (ejemplo: Días no laborables no se garantizan, días laborables, se garantizan 7,83 horas máximo).

La Empresa podrá hacer verificar el estado de enfermedad que sea alegado por éste, para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

Los descansos obligatorios por maternidad serán considerados a efectos económicos como incapacidad laboral transitoria.

Art. 39. Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.—Se establece una ayuda máxima de 115.000 pesetas brutas anuales, a abonar divididas en cada uno de los meses laborales del año, para cada hijo disminuido de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de la ayuda:

a) Que el hijo esté calificado como disminuido por los Servicios Médicos competentes.

b) Que el hijo calificado como disminuido esté matriculado en un Centro de Educación Especial o sometido a tratamiento médico adecuado.

Estas ayudas tienen carácter de compensación de gastos o suplidos e irán disminuyendo en su cuantía, conforme el Estado vaya aumentando su aportación en el futuro.

Art. 40. Ayuda por estudios.—La Compañía subvencionará parcialmente al personal cuando éste se relacione con su puesto de trabajo u otras actividades que se desarrollen en la Compañía.

Art. 41. Ayuda por defunción.—En el caso de fallecimiento de un empleado de la Compañía, ésta entregará a sus herederos directos, hasta el primer grado de consanguinidad, la cantidad de 115.000 pesetas.

Art. 42. Ingresos en la Compañía.—En caso de defunción o invalidez permanente de un empleado, ingresará en la Compañía el cónyuge o hijo/a no casado/a, siempre que a juicio de la Compañía sea imprescindible cubrir la plaza y este familiar esté capacitado para cubrirla.

Art. 43. Anticipos especiales.—Se crea una dotación de 1.150.000 pesetas para cada año de vigencia del Convenio como Fondo de Ayuda Social, para cubrir necesidades de extrema urgencia.

Estos anticipos se descontarán de mutuo acuerdo con el interesado, con un máximo de amortización de doce meses y no devengarán intereses.

Art. 44. Antigüedad.—El personal con más de veinticinco años de servicio en la Compañía cobrará en la nómina correspondiente al mes de diciembre, además de la paga extra y la del mes citado, cuatro días de salario o sueldo real. En caso de operarios se abonará el valor del improductivo a razón de 7,83 horas por cada día.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, de mutuo acuerdo con el interesado, el devengo podrá ser sustituido por cuatro días de licencia retribuida.

Art. 45. Traslado por embarazo.—Las trabajadoras en estado de gestación, siempre que el puesto de trabajo sea perjudicial para el desarrollo normal del embarazo, deberá ser trasladada a otro que no

revierta peligro, a juicio de los Servicios Médicos de Empresa y mediante petición de la interesada o su facultativo. Las condiciones económicas del traslado serán las generales para los supuestos de traslado.

Art. 46. Consulta ginecológica.—El personal femenino que tenga que realizar el reconocimiento ginecológico tendrá como licencia retribuida desde la hora de salida de fábrica hasta el final de su jornada laboral, viniendo obligada a justificar documentalmente las ausencias.

Art. 47. Lactancia.—Durante el periodo de lactancia se concederá una hora diaria continuada.

CAPITULO X

Art. 48. Comisión Paritaria y Permanente.—En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria y Permanente, que entenderá perceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros, representantes de los trabajadores, designados por la Comisión Negociadora de entre sus miembros e igual número de representantes de la Empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Art. 49. Ambas partes acuerdan proponer a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Art. 50. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que correspondan a la jurisdicción competente.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 51. El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo de los trabajadores de «Audiovisión Ibérica, Sociedad Anónima».

El Comité de Empresa tiene los derechos y deberes reconocidos por las Leyes.

Con el fin de agilizar las gestiones derivadas de las relaciones laborales, el Comité de Empresa nombrará de entre sus miembros una Comisión Permanente que canalizará las relaciones con la Empresa.

Art. 52. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán, cada uno de ellos, de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 53. El Comité de Empresa podrá acumular las horas de que disponen la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto, el Comité, a través de su Secretaría, se lo comunicará, previamente, a la Jefatura de Personal.

Art. 54. La Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa de la situación general de la Compañía, la evolución general del sector, situación de la producción, ventas y evolución probable del empleo.

Informará, asimismo, sobre las modalidades de contratación, situación de la plantilla, con expresión de las altas y bajas y los motivos de éstas.

Art. 55. El Comité de Empresa colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, en línea con lo pactado en este Convenio y según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 56. Los dos Sindicatos de trabajadores legalmente constituidos y con mayor implantación en la Empresa, resultantes de cada consulta electoral en la misma, podrán designar un delegado sindical, representante de cada uno de ellos.

La acción sindical en el seno de la Empresa se llevará a cabo con arreglo a lo que establezcan las disposiciones legales.

Art. 57. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales se responsabilizarán de que la información expuesta en los tabloneros de anuncios no suponga vulneración de la legislación vigente en cada momento y que su contenido sea laboral o sindical.

Art. 58. A petición de cada Central Sindical y previa conformidad por escrito de cada trabajador afiliado a aquella, la Empresa retendrá de los correspondientes nóminas el importe de las cuotas sindicales, transfiriendo su importe a la Entidad bancaria que se acuerde.

DISPOSICION ACLARATORIA

Art. 59. Con carácter supletorio y en aquellas materias no reguladas por el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.