



Consellería de trabajo y bienestar social
Delegación territorial de Trabajo
Valencia

Anuncio de la Consellería de Trabajo y Seguridad Social sobre Texto de Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa FERIA Muestrario Internacional.

ANUNCIO

Sección: Relaciones colectivas
Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: 1780
PE/mcm

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa FERIA Muestrario Internacional, suscrito el pasado día 17 de Marzo de 1992 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y el comité de empresa, que fue presentado en este organismo el día 2 de los corrientes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, y artículos 1º y 2º del Real Decreto 1.040781, de 22 de Mayo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos.

Segundo. – Ordenar su Deposito en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación

Tercero. –Disponer su publicación en el <Boletín Oficial de la Provincia>.

Valencia, a 8 de abril de mil novecientos noventa y dos- El director territorial de trabajo, Joan Alepuz i Romeu.

Convenio Colectivo de FERIA Muestrario Internacional de Valencia

Titulo I

Artículo 1º

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa FERIA Muestrario Internacional (F.M.I) de Valencia y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, y se aplicará de conformidad con lo establecido en el artículo 3º del Estatuto de los trabajadores y demás normativa complementaria, por cuanto su eficacia está garantizada por el artículo 37.1 de la Constitución Española.

Artículo 2º. Norma Supletoria



En lo no previsto por el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado, la vigente Ordenanza Laboral y el Convenio Provincial de Oficinas y Despachos, que tendrá carácter supletorio en cuanto no haya quedado modificado por el presente texto.

Artículo 3º. Ámbito Personal

El convenio afecta a la totalidad del personal que compone la plantilla de la empresa y que presta sus servicios en la misma, con la excepción del personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.1-C y 2.1-A de la Ley 8/80, de 10 de marzo. Respecto al personal con contrato de trabajo en prácticas y para la formación, los contratos con carácter temporal, eventual y a tiempo parcial, habrá que tener en cuenta además, las especificidades que se deriven de sus respectivos contratos.

Artículo 4º. Ámbito temporal

El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1992 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Artículo 5º. Denuncia

La denuncia del presente convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con una antelación mínima de dos meses a la terminación de su vigencia. La parte que reciba la denuncia vendrá obligada a acusar recibo a la denunciante en el plazo máximo de diez días naturales, iniciándose las deliberaciones para la negociación del nuevo Convenio dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha en que expiró el anterior plazo de diez días.

De no efectuarse tal denuncia en la forma dicha, se entenderá automáticamente prorrogado, por tácita reconducción, de año en año. El convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración o denuncia y la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya o revise.

Artículo 6º. Compensación

Las mejoras resultantes de este convenio son compensables, con cómputo anual, con las que anteriormente rigieran, cualquiera que fuera la índole de estas.

Artículo 7º. Absorción

Las disposiciones legales futuras de cualquier rango, que impliquen variación de todos o en algunos de los conceptos cuantificables pactados en el presente convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en computo anual, y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superen el nivel total de éste, en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes en la anterioridad por las aquí pactadas.



Artículo 8º. Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndolas estrictamente <ad personam>.

Artículo 9º. Vinculación

Las condiciones pactadas forman un conjunto de normas y por tanto si por actos o resoluciones de la autoridad laboral o administrativa se impidiera la eficacia del presente convenio o de algunos de sus pactos, quedaría sin efecto el convenio en su totalidad, siendo reconsiderado su contenido totalmente.

Artículo 10º. Comisión mixta de interpretación y vigilancia

Para vigilar el cumplimiento del presente convenio e interpretarlo cuando proceda, se crea una comisión mixta integrada por cuatro miembros: dos representantes de los trabajadores, que deberán ser miembros del comité de empresa, y otros dos representantes de la Dirección de la Empresa.

Dicha comisión se reunirá cuantas veces sea convocada por dos cualquiera de sus componentes, y a sus deliberaciones podrán asistir cuantos asesores precisen las partes contratantes, si bien estos no dispondrán de voto.

Los acuerdos de esta comisión mixta se adoptarán por mayoría simple de sus componentes.

Titulo II

Ingresos, periodo de prueba y cese

Artículo 11. ingresos y periodos de prueba

La contratación del personal se efectuará siempre por escrito, quedando todas las contrataciones sujetas a un periodo de prueba de acuerdo con lo siguiente:

- Personal titulado: 3 meses
- Personal administrativo, servicios técnicos y técnicos de oficina: 3 meses
- Personal ayudante: 2 meses

En el transcurso del periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el vínculo, comunicándolo por escrito a la otra parte. Si durante el periodo de prueba el trabajador deja de prestar servicio por incapacidad laboral transitoria, se acordará la suspensión del periodo de prueba en tanto se mantenga la baja del empleado, siempre que lo estipulen por escrito al producirse dicha baja, consignándose las condiciones de la interrupción.

Artículo 12. Cese

Cuando sea necesario prescindir del personal fijo, con excepción de los casos de despido disciplinario y objetivo, habrá de procederse con arreglo a la legislación vigente en esta



materia, observándose siempre en cada categoría un riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Cuando el trabajador se proponga cesar al servicio de la empresa, lo comunicará a la misma por escrito duplicado, del que se le entregará una copia debidamente sellada, con quince días de antelación. El no cumplimiento de este precepto presupondrá la pérdida de las partes proporcionales de las pagas de junio y Navidad.

Titulo III

Artículo 13. Clasificación del personal

Las categorías y grupos profesionales del personal de F.M.I. afectados por este convenio serán los siguientes:

1-. Personal titulado

- Titulado de grado superior.
- Titulado de grado medio.

2. Personal administrativo

- Jefes superiores
- Jefes de 1ª
- Jefes de 2ª
- Jefes de 3ª
- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Auxiliar administrativo
- Telefonistas

3. Personal de servicios técnicos

- Encargado de servicios técnicos
- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Oficial de 3ª

4. Personal técnico de oficina

- Analista
- Programador de ordenador

5. Personal ayudante

- Conductores/ordenanzas
- Jardinero y encargado de almacén
- Inspector de recinto
- Inspector de zona
- Auxiliar de montajes y accesos
- Ordenanza
- Portero vigilante



Estas categorías pretenden estructurar el grupo profesional de vigilancia, además de intentar reflejar las diferentes funciones que realiza cada uno de ellos.

De hecho, algunas de ellas ya existen en la práctica mientras que otras serán de nueva aplicación.

Dado que estas categorías comportan retribuciones diferentes a las actuales, se incluyen en el presente convenio con carácter definitivo, pero serán efectivas a partir del día 1 de septiembre de 1992. Dejando este periodo de regularización a fin de estudiar su aplicación y también prever su significación en el presupuesto de F.M.I.

Artículo 14. Plantilla

Dentro del primer trimestre natural de cada año, la Dirección de F.M.I. publicará la plantilla del personal fijo, en la que constará el nombre de cada empleado y la categoría profesional a la que pertenece.

Titulo IV

Ascensos

Artículo 15. Personal

Dentro del personal administrativo serán de libre designación por F.M.I. la provisión de vacantes de la categoría correspondiente a jefes superiores.

Para la provisión de las demás vacantes de personal, deberán cubrirse mediante ascenso de aquellos comprendidos en las categorías inferiores, se convocará por F.M.I. una prueba de aptitud y se confeccionará un baremo de méritos que se valorarán por igual a la hora de decidir sobre el ascenso. De ello se informará previamente al Comité de Empresa.

Artículo 16.

Todos los trabajadores podrán ser destinados a realizar funciones de categoría superior a la categoría profesional que tengan reconocida en la empresa, En este supuesto, siempre tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realicen.

Si el periodo por el que se realizan funciones de categoría superior a la que les corresponde es mayor a seis meses en un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar el trabajador ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, siempre que reúna los requisitos legales para ello.

Titulo V

Jornada y descanso

Artículo 17. Jornada de trabajo



La jornada ordinaria de trabajo será de 1.660 horas anuales. Durante la vigencia del presente convenio la empresa Feria Muestrario Internacional tendrá un calendario laboral, que supondrá trabajar de lunes a viernes, ambos inclusive, con el siguiente horario optativo:

Lunes y miércoles, desde las 8 a 14 horas y desde las 16 a las 19 horas, con flexibilidad en el computo de las tres horas laborables de la tarde del miércoles, pudiéndose efectuar éstas en la tarde de cualquier otro día de la semana, exceptuando los lunes.

Lunes, desde la 8 a las 14 horas y desde las 16 a las 19 horas, y martes, miércoles, jueves y viernes, desde las 8 a las 14 '15 horas, y sábados en los que se celebren ferias monográficas desde las 8 a las 14 horas, siempre que exista previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Desde ambas partes se pacta que existirá un margen de 15 minutos desde la hora fijada para la entrada al trabajo para incorporarse al mismo, debiendo recuperar al término de la jornada aquellos minutos que excedan de la hora de entrada y estén dentro del margen establecido.

La F.M.I. podrá establecer unos refuerzos o complementos horarios a tenor de las necesidades del trabajo y para la realización de las ferias monográficas correspondientes. La prestación de estas horas complementarias se podrá exigir y se abonará de la forma siguiente:

Habilitando, exclusivamente para aquellos trabajadores que en la actualidad realicen algún trabajo por la tarde, tres horas más de trabajo que se realizarán durante aquellas tardes de la semana que entre empresa y trabajador se acuerde.

Habilitando también un complemento horario para el personal que tenga que prestar servicios en todas las Ferias que se realicen para cubrir dicha realización

Asimismo, si por la realización de las horas complementarias que se establezcan de las maneras previstas en los supuestos 1 y 2, se superan en algún caso las 40 horas semanales, se establecerán las correspondientes libranzas para compensarlo.

En estos dos casos, las horas complementarias previstas mediante un <plus de mayor dedicación> por una cantidad igual al 30% de lo que se percibe como salario base y plus convenio.

Estableciendo un complemento horario para el personal que tenga que prestar sus servicios en una o dos ferias Monográficas, para cubrir su realización

El complemento horario establecido en el apartado anterior no podrá sobrepasar un total de 100 horas anuales. Dicho complementario horario se abonará mediante un plus de dedicación especial, o una cantidad fija según categorías y que señala el anexo número 1.

Aquel personal de F.M.I. para el cual la realización del complemento horario de mayor dedicación viene motivado por el desempeño del cargo que ocupa, ocasionando un exceso en las horas realizadas o función que realiza, se le abonará el correspondiente plus función por cargo.

Artículo 18. Calendario laboral

La dirección de F.M.I. acuerda en el comité de Empresa que los días 18 de Marzo y 26 de Diciembre del año serán festivos y se computarán como laborables.



Se publicarán los turnos de vacaciones, así como el horario de trabajo durante el verano, atendiendo las necesidades de cada departamento y según la legislación vigente.

Artículo 19. Vacaciones

Todos los trabajadores tendrás derecho a un periodo de vacaciones durante treinta días naturales al año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante el mes de agosto. Se podrá acordar con la empresa que el disfrute de las vacaciones tenga lugar en época distinta a la indicada. Así como que se lleven a cabo de manera fraccionada, en periodos distintos.

Artículo 20. Permisos retribuidos

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

15 días naturales por matrimonio

5 días por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.

5 días naturales y a partir del hecho causante, por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

3 días por fallecimiento de hermanos

3 días naturales y a partir del hecho causante, por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3 días por enfermedad del cónyuge, padres e hijos.

3 días naturales y a partir del hecho causante, por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

2 días naturales y a partir del hecho causante, por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3 días por alumbramiento de la esposa

2 días por traslado de domicilio

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

1 día por bautizo, primera comunión o matrimonio de hijo o nieto si estos tienen lugar en día laboral

En casos especiales de necesidad justificada, para asuntos particulares, se podrán conceder permisos con o sin retribución, a criterio de F.M.I.



Artículo 21. Servicio Militar

Durante el tiempo en que el personal de plantilla permanezca en el servicio militar obligatorio o en el voluntario, o en la situación de prestación social sustitutoria, se reservará el empleo hasta 60 días después de la fecha de su licenciamiento. Si en dicho plazo no se reincorpora al puesto de trabajo, causará baja definitiva en la plantilla. Si le hubiese correspondido cumplir el servicio militar en alguna Unidad de Valencia, y sus obligaciones permiten al trabajador cumplir de forma continuada con parte de la jornada laboral en la F.M.I. podrá efectuar esta prestación percibiendo por ella una retribución proporcional al número de horas trabajadas, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Las gratificaciones extraordinarias que se devengan hasta la fecha del licenciamiento se abonarán íntegramente.

Título VI

Retribuciones

Artículo 22. Conceptos retributivos a efectos legales

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal sujeto al presente convenio son las siguientes:

Salario convenio

Complementos por cantidad y calidad del trabajador

- Plus convenio
- Plus funcional por cargo
- Plus por dedicación especial
- Plus por mayor dedicación

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

- Pagas extraordinarias de junio y Navidad

Otros complementos salariales que se abonarán cuando concurren las circunstancias requeridas por la legislación:

- Complementos personales: antigüedad
- Complementos del puesto de trabajo: Nocturnidad

Artículo 23. Salario convenio

Se entiende por tal el salario que la compañía abona a sus trabajadores según sus categorías profesionales

Artículo 24. Plus convenio

Se entiende por plus convenio el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo que se abona exclusivamente al personal afectado por el presente convenio, habida cuenta de que no existe un sistema de retribución por incentivo. Dicho plus se devengará en los mismos supuestos en que se devenga el salario convenio.



El plus convenio será computable para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias previstas en el artículo anterior

Artículo 25. Plus funcional por cargo

Se entiende por plus funcional por cargo el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo que se abona a los trabajadores que ocupan determinados puestos de mayor responsabilidad dentro de la empresa

Artículo 26. Plus de mayor dedicación y dedicación especial

Se entiende por plus de mayor dedicación y dedicación especial el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo que se abona a determinados trabajadores en la forma y cuantía que se prevé en el artículo 17 y anexo número 1.

Artículo 27. Pagas extraordinarias

La cuantía de las pagas extraordinarias se establece en treinta días de salario más complementos, abonándose en los meses citados en el artículo 22.

Artículo 28. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad será del 10% sobre el salario convenio, debiéndose calcular la misma por quinquenios. A efecto del cálculo de los quinquenios, se computarán los años efectivos de prestación de servicios.

Artículo 29. Nocturnidad

Se establece como pago Plus de nocturnidad la cantidad de 30,05 euros Mensuales. Esta cantidad se irá incrementando con los aumentos salariales que se vayan pactando, en el mismo porcentaje que se incremente el mismo.

Además de la compensación económica, el trabajador que preste servicio en horario nocturno dentro de derecho, aparte del descanso legal semanal establecido en convenio, disfrutará de un día más de descanso compensado semanalmente.

Artículo 30. Subnormalidad

Todo empleado en el que concurra la circunstancia de tener un hijo subnormal cobrará la cantidad de 277,67 euros.

Artículo 31. Cuantías

El importe de los salarios y complementos, así como los suplidos pactados en el presente convenio, se detallan y especifican en las tablas que figuran como anexo del mismo.



Artículo 32. Dietas y salidas

Cuando un trabajador por necesidades del servicio tiene que desplazarse, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción desde Valencia al lugar de destino y regreso, y del alojamiento, una dieta de 66,11 euros diarias, si se trata de desplazamientos a territorio nacional, y de 99.16 euros en caso de viajes al extranjero.

Se considerará media dieta a partir de las 15 horas, según se estableció en la reunión del 16 de mayo de 1991.

El pago por Kilometraje será de 0.14 euros.

A partir de 29/03/00 será de 0.16 euros.

A partir de 6/10/05 será de 0.30 euros.

Título VII

Beneficios y servicios sociales

Artículo 33. Prestación complementaria por incapacidad transitoria

En caso de incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará, además de las prestaciones económica que por la referida incapacidad abona la Seguridad Social, las cantidades que correspondan según la legislación vigente.

Artículo 34. Prestación complementaria por incapacidad total para profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

La empresa abonará a los trabajadores con mas de tres años de antigüedad que queden en situación de incapacidad total permanente para su profesión habitual o en incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, a partir de la fecha en la que se declare una u otra situación, una indemnización de:

Cuando sean menores de 55 años de edad, una mensualidad de salario real por cada tres años de servicio a la empresa.

Desde los 55 a los 60 años de edad percibirá media mensualidad por cada tres años de servicio a la empresa.

Artículo 35. Prestación por fallecimiento

Producido el fallecimiento del empleado en la empresa, esta abonará a la viuda o viudo una mensualidad por cada tres años de servicio hasta los 64 años. A partir de los 64, abonará una mensualidad cada cuatro años.

En defecto del cónyuge, serán beneficiarios de esta prestación los descendientes o ascendientes que conviviesen con el empleado fallecido, con dependencia económica del mismo.

La prestación a la que se refiere este artículo se hará efectiva en los 15 días posteriores al fallecimiento del trabajador.



Artículo 36. Jubilación

En caso de jubilación del trabajador la empresa se compromete a abonar las siguientes cantidades en concepto de prestación:

El trabajador que se jubile en los 30 días siguientes de cumplir 60 años, cobrará una cantidad líquida igual al año anterior, excluidas prestaciones por enfermedad o accidente.

El trabajador que se jubile en los 30 días siguientes de cumplir 61 años cobrará una cantidad líquida igual al 75% del año anterior, excluidas prestaciones por enfermedad o accidente.

El trabajador que se jubile en los 30 días siguientes de cumplir 62 años cobrará una cantidad líquida igual al 55% del año anterior, excluidas prestaciones por enfermedad o accidente.

El trabajador que se jubile en los 30 días siguientes de cumplir 63 años cobrará una cantidad líquida igual al 35% del año anterior, excluidas prestaciones por enfermedad o accidente.

El trabajador que se jubile en los 30 días siguientes de cumplir 64 años cobrará una cantidad líquida igual al 15% del año anterior, excluidas prestaciones por enfermedad o accidente.

Este régimen será efectivo mientras no varíen las circunstancias de régimen de concesión de la jubilación oficial.

En caso de reducir la edad de jubilación, se prorrateará este 100% proporcional entre los 60 y el año que fije como edad de jubilación.

Titulo VIII

Revisión médica, ayuda escolar, anticipos, préstamos y seguros de accidentes.

Artículo 37. Revisión médica

Voluntariamente el personal de la empresa tendrá derecho a que se le realice un reconocimiento médico general, con carácter anual, a cargo de la empresa.

A petición del Comité de Seguridad e Higiene, o de la empresa, todo el personal pasará obligatoriamente una revisión médica.

Este artículo establece la obligatoriedad para el trabajador de someterse a un reconocimiento médico cuando sea solicitado tanto por el Comité de Seguridad e Higiene como por la Empresa. Sin embargo dicho precepto vulnera el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. De conformidad con el mencionado precepto el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, pero esta **vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.**

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los siguientes supuestos:

- Los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.



- Los supuestos en los que sea necesario para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Por lo tanto, el sometimiento de un trabajador a un reconocimiento médico siempre tendrá carácter voluntario. De forma excepcional, será obligatorio, **sólo cuando estemos ante uno de los supuestos anteriormente mencionados (no cuando a petición del Comité de Seguridad e Higinene o la Empresa lo soliciten), previo informe de los representantes de los trabajadores.**

Artículo 38. Ayuda a estudios

Todo el personal de F.M.I. tendrá derecho a percibir una ayuda de estudios para cada uno de sus hijos, que estén comprendidos entre los cuatro y los dieciocho años de edad, con carácter anual y pagadera en el primer trimestre del año, para lo cual se establece un fondo de hasta 10.000,00 euros anuales.

Artículo 39.

La F.M.I. se hará cargo total o parcialmente de los gastos de matricula y otros complementarios que se deriven de los estudios a los que pueda tener acceso todo el personal, siempre que el aprovechamiento en los mismos haya sido efectivo y estén relacionados con la actividad de la empresa.

A tal fin se fija un fondo máximo de 6.911,64 euros, y como márgenes de referencia se establece un 70% de la matricula y como máximo 330,56 euros.

Artículo 40. Anticipos

Prevía petición motivada, cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar que se le anticipe la mensualidad del mes en curso. Los anticipos a los que se hace referencia en el artículo 63 de la Ordenanza Laboral se establecerán por un importe máximo de 120.202,42 euros. La cantidad máxima a solicitar por anticipo será de 2.103,54 euros, siendo el plazo máximo de devolución de dos años, constituyendo esta última cantidad la máxima que cualquier trabajador de plantilla fijo puede adeudar a F.M.I.

Titulo IX

Premios de nupcialidad y constancia

Artículo 41. Premio de nupcialidad

La empresa concederá en concepto de premio de nupcialidad una cantidad equivalente a una mensualidad en la cuantía en que está percibiendo en el momento de contraer matrimonio.



Para poder tener derecho a la percepción de este premio, el trabajador deberá tener al menos un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 42. Premio a la constancia

La empresa concederá en concepto de premio de constancia, y al empleado que cumpla 25 años de servicio en la plantilla, una gratificación equivalente a un cuatrimestre de retribución real.

Si se da la circunstancia de que el trabajador se jubila antes de cumplir las condiciones mencionadas para tener derecho a cobrar el <Premio a la Constancia>, y tiene determinada antigüedad en la empresa, se le gratificará de acuerdo con la siguiente tabla:

Años de servicio a la jubilación	% del cuatrimestre
5 años	20
6 años	24
7 años	28
8 años	32
9 años	36
10 años	40
11 años	44
12 años	48
13 años	52
14 años	56
15 años	60
16 años	64
17 años	68
18 años	72
19 años	76
20 años	80
21 años	84
22 años	88
23 años	92
24 años	96

Título X

Derechos y garantías sindicales

Artículo 43.

Por lo que respecta a los derechos y garantías sindicales, se estará a lo previsto tanto en el Estatuto de los trabajadores como en las leyes correspondientes.



Artículo 44. Derechos de representación colectiva

El comité de empresa de F.M.I. es el órgano representativo y colegiado del conjunto de sus trabajadores, para la defensa de sus intereses, que se haya constituido por el numero de miembros y en la forma previstos en la Ley.

Artículo 45. Derecho de comunicación

Los trabajadores tendrán la facultad de exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, la información de interés para el resto de los trabajadores de F.M.I. La empresa está obligada a tener un tablón de anuncios a estos efectos.

Artículo 46. Derecho de Reunión

Los trabajadores de F.M.I. tienen derecho a reunirse en asamblea en los términos establecidos en el estatuto de los trabajadores. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de empresa o por un numero de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, salvo que circunstancias excepcionales lo impidan, y la asamblea tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa, y todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 47. Acción Sindical

Las partes firmantes del presente Convenio ratifican su condición de interlocutores validos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través del Comité de Empresa y la representación de la Dirección, unas relaciones Laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.