

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

8306

RESOLUCION de 23 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Cointra, S. A.».

Vistos los acuerdos de revisión salarial de la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de marzo de 1981, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 28 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 23 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

ACUERDOS DE REVISION SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «COINTRA, S. A.»

1. Sobre el art. 3.

Añadir los siguientes párrafos:

«Revisión salarial:

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superara al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esa circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1981).

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1981 y, para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1981.»

2. Sobre el art. 14:

Ampliar el plazo citado en el segundo párrafo hasta final del primer semestre de 1981.

3. Sobre el art. 16:

Establecer la jornada laboral de 1981 en 1.920 horas de trabajo efectivo, quedando los calendarios laborales condicionados a los siguientes puntos:

- Un mínimo de 223 días de trabajo.
- Un máximo de 4 días en los «puentes».
- Un máximo de 25 días de jornada intensiva (que sólo afectará a personal administrativo y montadores de MYE).
- Un máximo de 2 modelos de calendario en cada Delegación (uno de jornada intensiva y otro de jornada normal).

4. Sobre el art. 21:

Modificar el tope de ingresos de 900.000 pesetas, indicando en el segundo párrafo por 1.000.000 de pesetas.

5. Sobre el art. 25:

Incrementar el importe de 200 pesetas a 300 pesetas, que se abonará a partir del cuarto día de baja oficial.

Mantener el importe total del fondo en 350.000 pesetas para 1981.

6. Sobre el art. 27:

Añadir el siguiente párrafo:

«La aplicación de esta ayuda se extiende a todos los trabajadores que habiendo pertenecido a la plantilla activa de la Empresa se encuentran en situación de invalidez provisional o en espera de que se le califique la incapacidad por las Comisiones Técnicas Calificadoras.»

7. Sobre el art. 32:

Los incrementos salariales para 1981 serán los siguientes a jornada completa.

Plantilla	Categorías o cargos internos	Incremento anual 1981
5	Delegados	114.800
31	Jefes de Venta, Jefes Administración de segunda y Delineantes proyectistas ...	110.800
13	Jefes de Asistencia Técnica	102.800
82	Ejecutivos de Venta, Oficiales de primera de Administración y Encargado de Almacén	95.800
99	Oficiales de primera de Asistencia Técnica	91.800
103	Oficiales de tercera y Especialistas de Asistencia Técnica Montadores M. y E., Oficiales segunda administrativos, Auxiliares administrativos, Telefonistas, Almaceneros, Conductores, Especialistas y Peones	84.800

8. Sobre el art. 35:

Incrementar el complemento de antigüedad de 1.050 pesetas a 1.155 pesetas.

9. Sobre el art. 36:

Incrementar la ayuda familiar de 2.034 pesetas a 2.340 pesetas y de 1.017 a 1.170, respectivamente.

10. Sobre el art. 39:

Incrementar el complemento comercial de 2.000 pesetas a 2.500 pesetas mensuales.

Añadir el siguiente párrafo:

«Las primas de los Jefes de Administración se incrementarán en un 10 por 100.»

11. Sobre el art. 40:

Añadir los siguientes párrafos:

«El sistema actual de primas se prorrogará hasta finalizar el primer semestre de 1981, revisándose y clasificándose algunos aspectos del mismo:

Las primas fijas se incrementarán en el 10 por 100 y el valor del punto pasará de 6 pesetas a 8 pesetas.»

12. Sobre el art. 41:

Incrementar la prima de rendimiento en un 15 por 100 y la de actividad en un 6 por 100.

Asimismo se incrementarán en un 10 por 100 las primas de los Jefes y Telefonistas de Asistencia Técnica.

12. A Sobre el art. 42:

Incrementar las primas del personal comercial en un 10 por 100.

13. Sobre el anexo III:

Incrementar el valor del punto de exceso de actividad a 265 pesetas.

Añadir el siguiente párrafo:

«Las exigencias de actividad y el valor medio del punto exigido establecidos en este acuerdo no podrán ser modificados durante su vigencia, salvo acuerdo.»

8307

RESOLUCION de 24 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Central Lechera Vizcaína, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial aplicable a la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 18 de marzo de 1981, suscrito por la Comisión Deliberadora afectada, en el día 7 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 24 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO DE «CENTRAL LECHERA VIZCAINA, SOCIEDAD ANONIMA.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afectará a «Central Lechera Vizcaína, S. A.», en sus centros de Bilbao y Logroño, acogida a la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus estipulaciones regirán y serán de aplicación a todo el personal que preste servicio en la misma o que en ella ingrese durante su vigencia.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 21 de diciembre de 1980, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia de un año, salvo las excepciones que se señalen expresamente.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado el 21 de octubre de 1981. Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán en el mes de noviembre.

Art. 3.º *Derogaciones y modificaciones.*—El presente Convenio por ser en su conjunto, tanto colectiva como individualmente, más favorable que los pactados anteriormente deroga íntegramente a éstos.

No obstante, las mejoras concedidas individual o colectivamente se mantendrán con estricto carácter «ad personam».

Art. 4.º *Vigilancia del cumplimiento* (Comisión Paritaria).—Para resolución de las dudas de interpretación del presente Convenio se formará una Comisión Mixta Paritaria, formada por cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, entre los cuales, uno de ellos será Delegado de Personal de la planta de Logroño y otros cuatro designados por la Dirección.

El Comité de Empresa estudiará las quejas de los productores respecto a la aplicación del presente Convenio, antes de acudir a la citada Comisión.

CAPITULO II

Art. 5.º *Jornada.*—La jornada continúa fijada en cuarenta y tres horas semanales de trabajo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo en jornada continuada.

Se entenderá como jornada continuada la de seis o más horas diarias sin que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

En dicha jornada continuada los productores tendrán derecho a un descanso intermedio de treinta minutos, que a todos los efectos, económicos y de jornada semanal, se computarán como de trabajo efectivo, pero en ningún caso se sumarán para el cómputo de horas extras, a efectos de los máximos legales.

Art. 6.º *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la semana de trabajo, fijada en el artículo anterior, se abonará de acuerdo con el anexo II de este Convenio.

La actividad del personal del Departamento Comercial, así como el d Recogidas de Leche al Campo, y los Departamentos que tengan que cubrir a turnos las veinticuatro horas del día, debido a las circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad y características del producto, deberán prolongar la jornada en la extensión necesaria para cubrir las necesidades extraordinarias de los servicios, dentro de los límites legales.

La Empresa continuará con el plan convenido para la eliminación del trabajo en horas extraordinarias, en un plazo máximo de dos años, informando periódicamente al Comité de Empresa sobre los planes y medidas adoptadas al respecto hasta cuya conclusión los trabajadores afectados colaborarán en su consecución.

Art. 7.º *Horarios.*—La Dirección de la Empresa fijará los turnos y horarios necesarios del modo más adecuado para cubrir las necesidades del servicio, estableciendo por secciones, cuando ello sea posible, que se trabaje en sábados alternos.

En el plazo de quince días, a partir de la firma de este Convenio, la Empresa enviará dichos horarios al visado de la autoridad laboral, y los expondrá seguidamente en los tabloneros de anuncios.

Art. 8.º *Descansos semanales.*—Por tratarse de industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata y posterior distribución, el personal necesario para el trabajo de domingos y días festivos puede quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente a los festivos, disfrutando en compensación del descanso dentro de la semana siguiente. No pudiendo un mismo trabajador trabajar más de dos domingos seguidos.

Art. 9.º *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

La duración será de treinta días naturales y se retribuirán con arreglo al salario base, antigüedad y la prima de productividad, que alcanzaría durante este periodo de vacaciones, incluidos los festivos, como si hubiera estado en activo en la sección en que esté encuadrado.

El personal ingresado durante el año disfrutará de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al periodo transcurrido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre.

Las vacaciones se procurará sean disfrutadas dentro de los meses de mayo a octubre. Si por causas de organización del trabajo se disfrutaran fuera del periodo expuesto en el párrafo

anterior, recibirían un incremento del 40 por 100 de la prima de productividad variable.

Las vacaciones serán rotativas. Esta rotación consistirá en trasladar de un año para otro los productores que disfruten las vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, a los meses de mayo, junio y octubre. En el presente año se tendrá en cuenta como disfrutaron en 1980 a efectos de rotación.

Al personal que cause baja en la plantilla de la Empresa, y supuesto que ya hubiera disfrutado de sus vacaciones, se le descontará el importe proporcional correspondiente, referido a los días que mediasen entre el de su cese y el 31 de diciembre.

Art. 10. Permisos.

Permisos retribuidos: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y tiempos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijos, tres días laborables.
- c) Fallecimiento o enfermedad de parientes por consanguinidad o afinidad: Por los de primer grado, tres días naturales. Por los de segundo grado, dos días naturales.
- d) Matrimonio de hijos o hermanos, un día natural.
- e) Traslado de domicilio, un día natural.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable, tiempo indispensable.
- g) Lactancia de hijo menor de nueve meses, una y media horas diarias.
- h) Exámenes para títulos oficiales, debidamente justificado, un día.
- i) Para acudir al servicio médico de especialista, horas que se justifiquen.

Los puntos c) y d) serán ampliables en dos días naturales, cuando haya necesidad de trasladarse a otra provincia.

Para el abono de los días disfrutados por permisos reglamentarios se tendrá en cuenta el salario base, antigüedad y el plus establecido en el anexo número 3.

Permisos no retribuidos: Se concederá para bodas de parientes hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, un día de permiso no retribuido.

Art. 11. *Viudos con hijos.*—Los viudos con hijos menores de catorce años, podrán acogerse al turno de trabajo más adecuado, con objeto de poder atender a los mismos.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 12. *Salario base.*—Por cada categoría profesional será el que se establece en el anexo número 1.

Plus de antigüedad: Consistirá en un 5 por 100 por cada quinquenio acumulado y calculado sobre el salario base, sin limitación del número de quinquenios.

Plus de asistencia: Por asiduidad al trabajo se abonará la cantidad de 22 pesetas por día efectivo de trabajo. Se considerarán a estos efectos días trabajados los sábados que se descansen por haber completado la jornada semanal de lunes a viernes.

Complemento de puesto de trabajo: Los servicios prestados por los productores en las cámaras frigoríficas y en la Sección de Carga y Descarga, en el último turno de noche, obtendrán un complemento económico de cinco pesetas con setenta céntimos por hora.

Prima de productividad: Se percibirá mensualmente como prima de productividad una cuantía en pesetas integrada por:

- a) Prima variable: Esta parte de la prima de productividad se calculará sobre las fórmulas pactadas para cada sección de trabajo.
- b) Prima fija: Esta se mantiene en la cuantía de 500 pesetas mensuales, hasta el 20 de julio del presente año. A partir del 21 de julio de 1981 pasará a formar parte del salario base.

Gastos de locomoción: Con arreglo a lo pactado y a las normas en vigor, lo percibirán quienes causen derecho a extornos por este concepto sin deducción alguna.

Con independencia de lo anterior, cada trabajador percibirá la cantidad fija de 474 pesetas, por mes trabajado, en concepto de plus de transporte, como compensación de la elevación de tarifas.

Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias anuales, en los días 21 de julio y 21 de diciembre, compuestas por treinta días de salario base y antigüedad.

Beneficios anuales: El personal participará de manera directa en los beneficios del ejercicio, mediante la percepción de treinta días de salario base y antigüedad. Esta paga se percibirá el 21 de marzo de cada año y corresponderá al ejercicio del año anterior.

Plus domingos y festivos: Con efectos del día de la firma de este Convenio se abonará un plus de 600 pesetas, cuando la mayo, parte de la jornada se desarrolle entre las seis y las veinticuatro horas de un domingo o festivo, con independencia del descanso compensatorio correspondiente.

Art. 13. Dietas por desplazamientos.—Serán las siguientes:

- a) 600 pesetas por comida o cena.
- b) Previa justificación y en caso de que el trabajador pernocte fuera de su casa percibirá el importe íntegro del hotel en

que lo haya hecho, siempre que éste no tenga una calificación superior a las tres estrellas.

El incremento que se recoge en este artículo entrará en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio.

CAPITULO IV

Prestaciones sociales

Art. 14. *Préstamos para vivienda.*—La Empresa mantendrá un fondo común para todas sus plantas de 10.000.000 de pesetas, destinadas a la concesión de préstamos al personal para la adquisición de vivienda. La cuantía mayor de cada crédito será de 500.000 pesetas, su plazo de amortización de diez años, debiendo el beneficiario acreditar una antigüedad en la Empresa de dos años para poder alcanzar derecho al préstamo.

Se creará una Comisión integrada por los miembros del Comité de Empresa y representación de la Dirección, la cual administrará dicho fondo previa constitución de su propio reglamento para contratación de los préstamos.

Seguro de vida colectivo: La Empresa concertará póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadores a fin de obtener, como contraprestación a una prima anual de 1.500.000 pesetas, pensiones complementarias para las prestaciones causadas por muerte o invalidez de los trabajadores de la Empresa.

• Ayudas escolares: Cada hijo escolarizado y con edad comprendida entre los cuatro y los quince años dará derecho, previa justificación de la escolarización, a la percepción de 2.000 pesetas en concepto de ayuda para el curso escolar. Esta percepción será satisfecha en el mes de septiembre.

Ayuda para subnormales: Cada hijo subnormal que, como tal, haya causado derecho a las prestaciones de la Seguridad Social dará derecho a la percepción de 30.000 pesetas anuales, pagaderas por meses vencidos, previa justificación de la debida atención al beneficiario directo. Esta ayuda se extinguirá al mismo tiempo y en la misma forma en que lo haga la prestación satisfecha por la Seguridad Social, así como por abandono o desidia de los padres o tutores en la educación y cuidados del subnormal.

Bajas por incapacidad laboral transitoria: Las bajas en el trabajo por incapacidad laboral transitoria causadas por enfermedad común, o accidente no laboral, serán complementadas a cargo de la Empresa en un 25 por 100 del salario de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la baja. Dicha prestación se causará con sujeción a las siguientes reglas:

1.º Quedará condicionada a la no elevación del índice de absentismo del ejercicio de 1979. A este efecto, se compararán los índices mensuales acumulados correspondientes a uno y otro de ambos ejercicios.

2.º Se percibirá, previa la aquiescencia del Servicio Médico titular de la Empresa, única y exclusivamente a partir del vigésimo noveno día de baja, pudiendo acumularse todas las bajas producidas durante la vigencia del presente Convenio.

Personal con capacidad disminuida: A fin de mantener el trabajo sin llegar al despido en aquel personal que por deficiencia de sus condiciones físicas o psíquicas, ya sean adquiridas o no en la Empresa, o por otras circunstancias, no se halle en situación de dar rendimiento normal a su categoría, la Empresa deberá destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

Seguro para cobros: La Empresa concertará una póliza aseguradora contra robo, que cubra los riesgos que puedan correr todos los trabajadores de la Empresa, dentro de cuyas funciones se incluyan los cobros, y por causa de los mismos.

CAPITULO V

Otras disposiciones

Art. 15. Las trabajadoras durante el embarazo tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo, si éste entraña peligro para la madre o el futuro hijo.

Art. 16. En caso de suspensión temporal del permiso de conducir, por cualquier causa que no sea la de embriaguez, al conductor afectado se le destinará a otro puesto durante el tiempo de suspensión.

Art. 17. No será causa de sanción laboral la detención o el procesamiento de un trabajador por motivos políticos o sindicales.

Art. 18. En caso de excedencia concedida para atender al cuidado de hijos, a partir del nacimiento de éstos, el reintegro se producirá automáticamente sin necesidad de que se produzca vacante. Este acuerdo será aplicable a las excedencias de este tipo que se concedan a partir de la firma del Convenio de 1979.

Art. 19. *Ascensos por capacitación, ascensos por antigüedad.*

1.º Ascensos por capacitación.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos mediante pruebas de aptitud, a las que sólo podrá concurrir el personal fijo en la Empresa. Si no es posible cubrir la vacante, se podrá contratar libremente.

Quedan exceptuados del presente artículo el siguiente personal:

Directivos.
Técnicos, desde Encargados hacia arriba.
Administrativos, desde Jefe segunda hacia arriba.
Comercial, desde Jefe de Línea hacia arriba.

2.º Ascensos por antigüedad.—Se establece un sistema de ascensos por antigüedad para garantizar una mínima promoción profesional en los años de permanencia en la categoría. Dicho sistema en cuanto a categoría y duración se indica a continuación:

Los Aspirantes pasarán a Auxiliares al cumplir los dieciocho años.

Los Peones pasarán a Peones Especializados cuando tengan una antigüedad superior a los dos años.

Los Auxiliares pasarán a Oficiales de segunda cuando se produzca una vacante.

3.º Pruebas de aptitud.—Se constituirá un Tribunal compuesto por el Director de Personal como Presidente, Director del Departamento correspondiente, Jefe de la Sección a que corresponda y dos miembros del Comité, quienes establecerán las pruebas a realizar por los aspirantes y su posterior puntuación.

CAPITULO VI

Seguridad e Higiene

COMITE

Art. 20. *Composición.*—El Comité de Seguridad e Higiene se compondrá de diez miembros, en el que estarán representadas distintas secciones de la Empresa, así como el Servicio Médico y el Comité de Empresa. Actuará como Presidente el representante técnico de mayor categoría, y como Secretario, el representante por parte de la Administración. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

Art. 21. *Funciones.*—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá los derechos, funciones y obligaciones que se le otorguen en los textos legales vigentes y en los que en el futuro se promulguen y en los Convenios y Tratados Internacionales incorporados al derecho interno.

Se reunirá el primer miércoles de cada mes a las trece treinta horas.

Art. 22. *Asesoramiento.*—Previo acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene podrá requerirse a Técnicos de las Centrales Sindicales o a cualesquiera otros Organismos para que asesoren a dicho Comité en materias propias de su competencia. A estos efectos, los indicados Técnicos tendrán acceso al interior de la Empresa y en las zonas y departamento sobre los que vaya a versar su asesoramiento.

CAPITULO VII

Comité de Empresa

Art. 23. *Representatividad.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de su Comité de Empresa, como órgano de representación.

Art. 24. *Competencia.*—Recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, sobre las ventas y sobre la evolución del empleo.

Conocer el balance de situación, cuenta de resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que se les ofrece a éstos.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa, sobre decisiones adoptadas por ésta, en cuestiones de reestructuración de la plantilla, reducción de jornada, traslado de centro de trabajo, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos, sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Recibir información sobre las sanciones impuestas.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se usen en la Empresa, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los estudios periódicos del medio ambiente, así como los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social, empleo y condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa por Convenio Colectivo.

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

Informar a sus representados de todos los temas señalados anteriormente, siempre que tengan repercusión en las relaciones laborales, reconociéndole capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, siempre que sea decisión mayoritaria de sus miembros.

Observar sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas las materias de su competencia y en especial en todas aquellas sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado, y en ningún caso podrá utilizar documentación fuera del ámbito de la Empresa o para distintos fines.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborando su propio reglamento, del que remitirá copia a la Dirección de la Empresa.

Art. 25. *Garantías*.—En el supuesto de que un miembro del Comité hubiera de ser sancionado, por faltas graves o muy graves, le será abierto expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del miembro interesado, el resto del Comité.

En el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, tendrá prioridad de permanencia en la Empresa con respecto a los demás trabajadores.

No será despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o la sanción se base en la acción del miembro en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido por las normas legales en materia de despido disciplinario.

Podrá expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, siempre que lo comunique a la Dirección de la Empresa con anterioridad y use los medios dispuestos para tales fines.

Dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiéndose acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Los Delegados de Personal de la planta de Logroño dispondrán de un crédito de veinte horas para los mismos fines.

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 26 *Garantías sindicales*.—La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de los trabajadores a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Los sindicatos que acrediten un número de afiliados de al menos el 5 por 100 de la plantilla podrán estar representados en la Empresa por un «delegado sindical» que deberá ser trabajador en activo de la propia Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, si éste previamente admite su presencia, con voz pero sin voto. Disfrutará de quince horas mensuales, retribuidas como de trabajo, para ejercer sus funciones, excepto si la designación recae en un miembro del Comité de Empresa. Dispondrá de un tablón de anuncios, en las mismas condiciones que el Comité de Empresa.

Art. 27. A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato debidamente implantado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente para tal menester, el trabajador dirigirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de ahorro a la que debe ser transferida.

Art. 28. *Derecho de reunión*.—Se reconoce el derecho de los trabajadores de la Empresa a reunirse en asambleas, conforme a las disposiciones de la legislación vigente en cada momento, acordándose además los siguientes puntos:

1.º Con motivo de las deliberaciones del Convenio o por otros asuntos que considere importantes la Comisión Negociadora, la asamblea se podrá efectuar dentro de la jornada, con un límite máximo de cinco horas anuales.

2.º Cuando la asamblea la convoquen directamente los trabajadores bastarán las firmas de un 25 por 100 de la plantilla.

Art. 29. *Normas supletorias*.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás normas reguladoras de relaciones laborales.

ANEXO I

Tabla salarial vigente a partir del 21 de diciembre de 1980

Categorías	Salario base
	Diario
Grupo obrero	
Aprendiz de cuarto año	1.479
Aspirante	1.482
Botones	1.479

Categorías	Salario base
	Diario
Operaria	1.582
Peón ordinario	1.582
Peón especializado	1.586
Fogonero	1.588
Especialista de tercera	1.596
Oficial de tercera oficios varios	1.586
Conductor de carretillas	1.604
Especialista de segunda	1.604
Oficial de segunda oficios varios	1.604
Especialista de primera	1.614
Oficial de primera oficios varios	1.614
Grupo subalternos	
	Mensual
Lavacoches-Engrasador	47.947
Cobrador	47.947
Pesador	47.947
Portero	47.947
Ordenanza	47.947
Guarda	47.947
Vigilante jurado	47.947
Auxiliar Controlador	48.689
Conserje	48.689
Almacenero	48.689
Grupo comercial	
Promotor	47.947
Ayudante Inspector Plaza	49.729
Ayudante Inspector Regional	49.729
Viajante	50.229
Inspector Ventas Plaza	50.747
Inspector Ventas Regional	50.747
Inspector Ventas y Distribución	51.875
Jefe de Línea	54.561
Jefe de Ventas Plaza	54.561
Jefe de Ventas Regional	54.561
Jefe de Ventas	55.579
	Diario
Repartidor a comercios	1.586
Vendedor	1.586
Chófer repartidos de segunda	1.604
Chófer repartidor de primera	1.614
Grupo administrativo	
	Mensual
Telefonista	47.947
Auxiliar administrativo	47.947
Perforista-Verificadora	49.729
Oficial de segunda administrativo	49.729
Operador	51.875
Programador	51.875
Oficial de primera administrativo	51.875
Subjefe administrativo	52.742
Jefe Ordenador	54.561
Jefe de Relaciones Públicas	54.561
Jefe administrativo de segunda	54.561
Jefe administrativo de primera	55.579
Jefe administrativo de personal	55.579
Jefe de Contabilidad	55.579
Grupo técnico	
Auxiliar Laboratorio muestras	47.947
Auxiliar Laboratorio fabricación	47.947
Auxiliar de Inspector distrito	47.947
Oficial Laboratorio muestras	49.729
Oficial Laboratorio fabricación	49.729
Inspector distrito lechero	50.747
Capataz	51.875
Encargado	51.990
Técnico diplomado	51.990
Jefe de Inspección lechera	53.627
Jefe de Oficina técnica	54.561
Jefe de Control de calidad	54.561
Jefe de Laboratorio	54.561
Contramaestre	55.079
Jefe de Mantenimiento	55.579
Jefe de Transportes	55.579
Jefe de Conservación y Servicios	55.579
Jefe de Fabricación	55.579
Técnico medio	58.197
Ayudante técnico sanitario	58.197
Ayudante técnico titulado	58.197
Técnico superior	58.784
Médico de Empresa	58.784

Tabla salarial vigente a partir de 21 de julio de 1980

Categorías	Salario base	
	Diario	Mensual
Grupo obrero		
Aprendiz de cuarto año	1.498	
Aspirante	1.501	
Botones	1.498	
Operaria	1.601	
Peón ordinario	1.601	
Peón especializado	1.605	
Fogonero	1.605	
Especialista de tercera	1.605	
Oficial de tercera oficios varios	1.605	
Conductor de carretillas	1.623	
Especialista de segunda	1.623	
Oficial de segunda oficios varios	1.623	
Especialista de primera	1.623	
Oficial de primera oficios varios	1.633	
Grupo subalterno		
Lavacoches-Engrasador	48.536	
Cobrador	48.536	
Pesador	48.536	
Portero	48.536	
Ordenanza	48.536	
Guarda	48.536	
Vigilante jurado	48.536	
Auxiliar Controlador	49.278	
Conserje	49.278	
Almacenero	49.278	
Grupo comercial		
Promotor	48.536	
Ayudante Inspector Plaza	50.318	
Ayudante Inspector Regional	50.318	
Viajante	50.818	
Inspector Ventas Plaza	51.336	
Inspector Ventas Regional	51.336	
Inspector Ventas y Distribución	52.264	
Jefe de Línea	55.150	
Jefe de Ventas Plaza	55.150	
Jefe de Ventas Regional	55.150	
Jefe de Ventas	56.168	
Grupo administrativo		
Repartidor a comercios	1.605	
Vendedor	1.605	
Chófer repartidor de segunda	1.623	
Chófer repartidor de primera	1.633	
Grupo técnico		
Auxiliar Laboratorio muestras	48.536	
Auxiliar Laboratorio fabricación	48.536	
Auxiliar de Inspector distrito	48.536	
Oficial Laboratorio muestras	50.318	
Oficial Laboratorio fabricación	50.318	
Inspector distrito lechero	51.336	
Capataz	52.264	
Encargado	52.579	
Técnico diplomado	52.579	
Jefe de Inspección lechera	54.216	
Contramaestre	55.668	
Jefe de Oficina técnica	55.150	
Jefe de Control de calidad	55.150	
Jefe de Laboratorio	55.150	
Jefe de Mantenimiento	56.168	
Jefe de Transportes	56.168	
Jefe de Conservación y Servicios	56.168	
Jefe de Fabricación	56.168	

Categorías	Salario base	
	Diario	Mensual
Técnico medio		56.786
Ayudante técnico sanitario		56.786
Ayudante técnico titulado		56.786
Técnico superior		59.373
Médico de Empresa		59.373

ANEXO II

Valor horas extraordinarias y horas nocturnas a partir del 21 de diciembre de 1980

Categorías	Valores	
	Hora extra	Incremento por hora nocturna
Grupo obrero		
Aprendiz de cuarto año	230	33
Aspirante	231	33
Botones	230	33
Operaria	260	37
Peón ordinario	260	37
Peón especializado	261	37
Fogonero	261	37
Especialista de tercera	261	37
Oficial de tercera oficios varios	261	37
Conductor de carretillas	266	38
Especialista de segunda	266	38
Oficial de segunda oficios varios	266	38
Especialista de primera	269	38
Oficial de primera oficios varios	269	38
Grupo subalternos		
Lavacoches-Engrasador	262	37
Cobrador	262	37
Pesador	262	37
Portero	262	37
Ordenanza	262	37
Guarda	262	37
Vigilante jurado	262	37
Auxiliar Controlador	269	38
Conserje	269	38
Almacenero	269	38
Grupo comercial		
Promotor	262	37
Ayudante Inspector Plaza	279	40
Ayudante Inspector Regional	279	40
Viajante	284	41
Inspector Ventas Plaza	269	41
Jefe de Ventas Regional	326	47
Inspector Ventas y Distribución	298	43
Jefe de Línea	326	47
Jefe de Ventas Plaza	326	47
Jefe de Ventas Regional	326	47
Jefe de Ventas	336	48
Repartidor a comercios	261	37
Vendedor	261	37
Chófer repartidor de segunda	266	38
Chófer repartidor de primera	269	38
Grupo administrativo		
Telefonista	262	37
Auxiliar administrativo	262	37
Perforista-Verificadora	279	40
Oficial de segunda administrativo	279	40
Operador	298	43
Programador	298	43
Oficial de primera administrativo	298	43
Subjefe administrativo	308	44
Jefe de Ordenador	326	47
Jefe de Relaciones Públicas	326	47
Jefe administrativo de segunda	326	47
Jefe administrativo de primera	336	48
Jefe administrativo de Personal	336	48
Jefe de Contabilidad	336	48
Grupo técnico		
Auxiliar Laboratorio muestras	262	37
Auxiliar Laboratorio fabricación	262	37
Auxiliar de Inspector distrito	262	37
Oficial Laboratorio muestras	279	40
Oficial Laboratorio fabricación	279	40
Inspector distrito lechero	289	41

Categorías	Valores	
	Hora extra	Incremento por hora nocturna
Capataz	298	43
Encargado	301	43
Técnico diplomado	301	43
Jefe de Inspección lechera	317	45
Contraestrate	331	47
Jefe de Oficina técnica	326	47
Jefe de Control de calidad	326	47
Jefe de Laboratorio	326	47
Jefe de Mantenimiento	336	48
Jefe de Transportes	368	48
Jefe de Conservación y Servicios	336	48
Jefe de Fabricación	336	48
Técnico medio	342	49
Ayudante técnico sanitario	342	49
Ayudante técnico titulado	342	49
Técnico superior	367	52
Médico de Empresa	367	52

ANEXO III

Plus permisos retribuidos a partir de 21 de diciembre de 1980

Categorías	Importe por día permiso
Grupo obrero	
Aprendiz de cuarto año	42
Aspirante de cuarto año	42
Rotones de 17 años	42
Operaria	120
Peón ordinario	120
Peón especializado	165
Fogonero	165
Especialista de tercera	165
Oficial de tercera oficios varios	165
Conductor de carretillas	200
Especialista de segunda	200
Oficial de segunda oficios varios	235
Especialista de primera	235
Oficial de primera oficios varios	248
Grupo subalternos	
Lavacoches-Engrasador	85
Cobrador	85
Pesador	85
Portero	85
Ordenanza	85
Guarda	85
Vigilante jurado	85
Auxiliar Controlador	165
Conserje	165
Almacenero	165
Grupo comercial	
Promotor	165
Ayudante Inspector Plaza	215
Ayudante Inspector Regional	215
Viajante	215
Inspector Ventas Plaza	355
Inspector Ventas Regional	355
Inspector Ventas y Distribución	450
Jefe de Línea	700
Jefe de Ventas Plaza	700
Jefe de Ventas Regional	700
Jefe de Ventas	980
Repartidor a comercios	165
Vendedor	165
Chófer repartidor de segunda	235
Chófer repartidor de primera	355
Grupo administrativo	
Telefonista	72
Auxiliar administrativo	72
Perforista-Verificadora	93
Oficial de segunda administrativo	93
Operador	450
Programador	450
Oficial de primera administrativo	450
Subjefe administrativo	580
Jefe de Ordenador	700
Jefe de Relaciones Públicas	700

Categorías	Importe por día permiso
Jefe administrativo de segunda	700
Jefe administrativo de primera	980
Jefe administrativo de Personal	980
Jefe de Contabilidad	980
Grupo técnico	
Auxiliar Laboratorio muestras	72
Auxiliar Laboratorio fabricación	72
Auxiliar de Inspector distrito	72
Oficial Laboratorio muestras	93
Oficial Laboratorio fabricación	93
Inspector distrito lechero	355
Capataz	450
Encargado	525
Técnico diplomado	525
Jefe de Inspección lechera	670
Jefe de Oficina técnica	700
Jefe de Control de calidad	700
Jefe de Laboratorio	700
Contraestrate	980
Jefe de Mantenimiento	980
Jefe de Transportes	980
Jefe de Conservación y Servicios	980
Jefe de Fabricación	980
Técnico medio	980
Ayudante técnico sanitario	980
Ayudante técnico titulado	980
Técnico superior	1.120
Médico de Empresa	1.120

8308

RESOLUCION de 31 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para Vidrio y Cerámica e Industrias Afines.

Visto el expediente relativo a conflicto colectivo de trabajo planteado por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, y

Resultando que presentado conflicto colectivo de trabajo por la citada Confederación al no haber llegado a acuerdo en las conversaciones para negociar con las representaciones sindicales de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, comparecieron ambas partes ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sin lograr avenencia; según acta de conciliación que obra en el expediente, por lo que, al amparo del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, se dirigieron a este Centro directivo y, una vez citados, se celebró la oportuna reunión el 11 de marzo de 1981, terminando sin avenencia, según el acta de la misma, que consta asimismo en el expediente;

Resultando que, con posterioridad a dicha comparecencia, los representantes de CC. OO. comunicaron a esta Dirección General que habían continuado conversaciones con la Confederación Empresarial del Vidrio y la Cerámica, por lo que rogaban que no se dictara Laudo, por si llegaban a un acuerdo; no obstante, en escrito de fecha 24 de marzo del año en curso, la expresada Confederación manifestaba que definitivamente se habían roto las negociaciones y solicitaban que se dictara el oportuno Laudo de Obligado Cumplimiento;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las formalidades legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia de esta Dirección General para entender en esta clase de asuntos, viene determinada por lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo; Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y sus disposiciones concordantes y complementarias;

Considerando que en el presente conflicto colectivo se pretende actualizar para 1981 lo dispuesto en el Laudo para el sector del Vidrio y Cerámica, dictado por esta Dirección General el 25 de abril de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de mayo), así como el Convenio Colectivo, firmado por la Confederación Empresarial del Vidrio y la Cerámica, de una parte y de otra por las Centrales Sindicales de CC. OO. y UGT el 31 de mayo de 1979, y que en las actuaciones del presente conflicto se presenta el problema de la gran diversidad de situaciones económicas de las Empresas afectadas, siendo imprudente fijar una escala variable según la situación económica de cada Empresa, por lo que procede establecer únicamente un tanto por ciento de incremento, y las cuestiones derivadas de la jornada laboral, antigüedad, vacaciones y derechos sindicales;

Vistos los textos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto dictar el siguiente Laudo de Obligado Cumplimiento:

1.º **Ámbito funcional.**—El presente Laudo afecta a las Empresas y a los trabajadores incluidos en el Convenio Colectivo estatal para Vidrio y Cerámica e Industrias Afines, homolo-