

Art. 27. Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias al año, de igual cuantía que la suma del salario base más la antigüedad.

Art. 28. Complementos y pluses:

a) Plus de nocturnidad.—Las horas trabajadas durante el período que transcurre entre las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con un plus del 25 por 100 sobre el salario base.

b) Plus de peligrosidad.—El trabajador que realice funciones que entrañen riesgo de peligrosidad, toxicidad o penosidad, previo dictamen de los Médicos del Centro o ajenos al mismo, tendrán derecho a percibir un plus que, dependiendo del grado de intensidad, se establecerá en: un 10 por 100, para el grado leve; un 20 por 100, para el medio, y un 30 por 100, para el alto, sobre el salario base.

Plus de distancia.—Cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población, los trabajadores del mismo percibirán la cantidad correspondiente al importe del billete de ida y vuelta en medio de transporte público o, en su defecto, cuando el trabajador utilice vehículo propio, se le abonará a razón de 18 pesetas por kilómetro.

Gratificaciones especiales.—Además de las previstas en el artículo 14 del presente Convenio para el Jefe de Residencia y Jefe de Internado; percibirán esta gratificación aquellas personas a las que expresamente se les encomiende la coordinación de los equipos multiprofesionales.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

SECCION PRIMERA.—DE TODOS LOS TRABAJADORES

Art. 29. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical, política o religiosa. Estará a disposición de los trabajadores y en lugar visible un tablón de anuncios para información laboral o sindical.

Art. 30. Todo trabajador podrá disponer de diez horas laborables al año, como permiso retribuido, para asistir a reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión, a las que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho deberá dar, por escrito, preaviso de cuarenta y ocho horas a la Empresa.

SECCION SEGUNDA.—DE LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES

Art. 31 Sin perjuicio en lo dispuesto en los artículos 77 al 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser constituida la Asamblea de los Trabajadores, de uno o varios Centros del Instituto Nacional de Educación Especial. Dicha Asamblea deberá ser convocada por los Delegados de personal, Comités de Empresa o por el 33 por 100 de los trabajadores en plantilla.

Art. 32. En caso de negociación de Convenio Colectivo, expediente de regulación de empleo, morosidad general en las retribuciones o en cualquier circunstancia análoga que la Empresa y los representantes de los trabajadores consideren, los trabajadores podrán reunirse dentro del horario laboral, procurando originar las menores distorsiones, hasta un máximo de doce horas anuales, con preaviso a la Empresa de cuarenta y ocho horas.

SECCION TERCERA.—DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA

Art. 33. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

SECCION CUARTA.—DEL COMITE INTERCENTROS

Art. 34. Se reconoce la existencia de un Comité intercentros de ámbito provincial y estatal.

Art. 35. El Comité Estatal estará compuesto por un máximo de 12 miembros. A nivel provincial existirá un miembro por cada Centro en que exista un mínimo de cuatro trabajadores.

Art. 36. Los miembros de dichos Comités serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro, con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

Art. 37. Las funciones y competencias de estos Comités serán las mismas que la Ley atribuye a los Comités de Empresa en sus respectivos ámbitos, por lo que tratarán temas de carácter general que no sean objeto de la competencia directa de los Comités de Centro ni de la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Art. 38. Cada miembro de dichos Comités dispondrá de un crédito de diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

DISPOSICION TRANSITORIA

Al margen de este Convenio, pero como acuerdo derivado de él, el Instituto Nacional de Educación Especial se compromete a incoar un expediente para la concesión de ayudas individuales al transporte.

DISPOSICION FINAL

Como derecho supletorio y para lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales, así como a la Ordenanza Laboral de 18 de junio de 1977.

ANEXO

\*Tablas salariales

	Salario base	Trienios
<b>Grupo I. Personal Técnico:</b>		
Subgrupo 1.º Personal técnico grado superior ... ..	71.927	4.025
Subgrupo 2.º Personal técnico grado medio	52.013	2.898
<b>Subgrupo 3.º Auxiliares Técnicos:</b>		
a) Cuidadores ... ..	36.011	1.991
b) Auxiliar de Enfermera	33.521	1.851
<b>Subgrupo 4.º Personal Técnico:</b>		
a) Maestro de taller ... ..	43.479	2.415
b) Adjunto de taller (idóneo)	42.056	2.334
<b>Grupo II. Profesionales de Oficio:</b>		
Oficial de primera	36.366	2.012
Oficial de segunda	33.521	1.851
<b>Grupo III. Personal de Servicios auxiliares:</b>		
Gobernanta ... ..	40.634	2.254
Ayudante de cocina ... ..	31.705	1.605
Personal de servicios domésticos	31.705	1.605
Personal no cualificado	31.705	1.605
<b>Grupo IV. Personal subalterno:</b>		
Conserje ...	32.098	1.771
Ordenanza	31.705	1.605
Portero ... ..	31.705	1.605
Vigilante y Sereno ... ..	31.705	1.605
Telefonista .....	31.705	1.605
Ascensorista ... ..	31.705	1.605

3112

RESOLUCION de 18 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, S. A.» (ILTESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, S. A.» (ILTESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 14 de enero de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora designada al efecto, el día 10 de diciembre de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, 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, 18 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, Sociedad Anónima» (ILTESA).

INDICE

Capítulo I. Disposiciones generales.

- Art. 1.º Ambito funcional y personal.
- Art. 2.º Duración y vigencia.
- Art. 3.º Compensación y absorción.
- Art. 4.º Garantías «ad personam».
- Art. 5.º Derechos adquiridos.

Capítulo II Disposiciones laborales.

- Art. 6.º Jornada de trabajo.
- Art. 7.º Vacaciones.
- Art. 8.º Licencias y excedencias.
- Art. 9.º Vacantes.
- Art. 10. Amortización de plaza vacante.
- Art. 11. Trabajos de distinta categoría.

- Art. 12. Extinción de la relación laboral.
- Art. 13. Posibilidades de accidente.
- Art. 14. Reconocimiento médico.
- Art. 15. Faltas.
- Art. 16. Sanciones.
- Art. 17. Procedimiento.

#### Capítulo III. Disposiciones sociales.

- Art. 18. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Art. 19. Ropa de trabajo.
- Art. 20. Ayuda para estudios.
- Art. 21. Hijos subnormales.
- Art. 22. Viudedad y horfandad.
- Art. 23. Servicio militar.
- Art. 24. Jubilación.
- Art. 25. Seguro de accidente personal.
- Art. 26. Préstamo vivienda.

#### Capítulo IV. Disposiciones económicas.

- Art. 27. Salario base.
- Art. 28. Antigüedad.
- Art. 29. Plus de penosidad.
- Art. 30. Incentivos-Repartidor-Vendedor.
- Art. 31. Complemento por trabajo dominical.
- Art. 32. Plus de asistencia.
- Art. 33. Horas extraordinarias.
- Art. 34. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.
- Art. 35. Bolsa de vacaciones.
- Art. 36. Dietas.
- Art. 37. Quebranto de moneda.

#### Capítulo V. Otras disposiciones.

- Art. 38. Garantía de empleo.
- Art. 39. Retirada del permiso de conducir.
- Art. 40. Multas de tráfico.
- Art. 41. Derechos sindicales.
- Art. 42. Libertad de expresión.
- Art. 43. Prácticas antisindicales.
- Art. 44. Principio de no discriminación.
- Art. 45. Reunión e información.

#### Capítulo VI. Disposiciones finales.

- Art. 46. Homologación.
- Art. 47. Expresión de la voluntad de las partes.
- Art. 48. Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

#### Capítulo VII. Anexos.

- I. Tablas salariales.
- II. Horas extraordinarias.

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal.*—El presente Convenio ha sido acordado de conformidad con las normas de Derecho positivo vigentes sobre la materia, para que rija respecto al personal de la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, Sociedad Anónima» (ILTESA), con domicilio social en Santa Cruz de Tenerife, ronda José Miguel Galván Bello, s/n., y centros de trabajo en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas, dedicada a la actividad de industrias lácteas y derivados, en su especialidad de elaboración, comercialización y distribución, entrando en vigor el 1 de abril de 1981, sea cual fuere la fecha de aprobación por el organismo competente.

Dada la actividad de la Empresa, el personal de la misma se registrará por la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus derivados de 4 de julio de 1972.

Art. 2.º *Duración y vigencia.*—La vigencia que se pacta para el presente Convenio es la siguiente:

- a) El capítulo IV, disposiciones económicas, tendrá una vigencia de un año, es decir desde el 1 de abril de 1981 hasta el 31 de marzo de 1982.
- b) El resto de las cláusulas del presente Convenio estarán vigentes hasta el 31 de marzo de 1983.

Será prorrogable tácitamente de año en año, si con un mínimo de anticipación de un mes a su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes.

Art. 3.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras que voluntariamente se establecen en el presente Convenio podrán ser absorbidas o compensadas con las que por imperativo legal se establezcan, durante su vigencia, pero quedando garantizados en todo momento las bases y plus establecidos con arreglo a los artículos 27 y 32 del mencionado Convenio.

Art. 4.º *Garantías «ad personam».*—Con carácter individual se respetarán, como condiciones más beneficiosas las que examinadas en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.º

Art. 5.º *Derechos adquiridos.*—Se respetarán las condiciones «ad personam» así como las condiciones de derecho positivo pactadas o normativas en el ámbito laboral anterior, más favorables y que no contradigan lo pactado en el Convenio Colectivo actual.

### CAPITULO II

#### Disposiciones laborales

Art. 6.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será la legalmente establecida. La Empresa iniciará de forma inmediata con el Comité de Empresa el estudio de los problemas que puedan presentarse en las diferentes secciones como consecuencia de la implantación de la semana laboral de cinco días, a fin de ponerla en práctica en todos aquellos casos en que sea posible.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Todo el personal de la Empresa, sin distinción alguna de categorías, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas, que se establecen en treinta días naturales ininterrumpidos. El período de vacaciones se fijará anualmente en el calendario laboral antes del primero de cada año, por acuerdo entre Empresa y trabajadores procurando que el disfrute de dicho período se efectúe entre el 1 de mayo y el 30 de octubre siguiendo el orden de antigüedad. Los que, por causas ajenas a su voluntad, no puedan disfrutar las vacaciones en ese período, recibirán una gratificación compensatoria consistente en 7.000 pesetas, independientemente de la bolsa de vacaciones.

El derecho al disfrute de las vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, de modo que al incorporarse al trabajo tendrá derecho a disfrutar del período de vacaciones sin descuento alguno, salvo en los casos que esta situación sobrepase los cuatro meses de duración.

El personal que causase baja en la Empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como meses completos la fracción del mismo.

El personal que causase baja por jubilación tendrá derecho a las vacaciones como si hubiera trabajado todo el año. En caso de fallecimiento se le abonará a su cónyuge, hijos o padres el importe correspondiente al mencionado concepto. El personal de nuevo ingreso en la Empresa tendrá derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo que medie entre el ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como completo.

El personal que por necesidades parentorias de la Empresa se viese obligado a interrumpir sus vacaciones, a la reanudación de las mismas no se le tendrán en cuenta los días disfrutados, siempre que éstos no excedan de quince.

Art. 8.º *Licencias y excedencias.*—Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

1. Por el matrimonio del/la trabajadora: Quince días.
2. Por alumbramiento de esposa. Cinco días.
3. Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos: Tres días.
4. Por fallecimiento de hermanos y padres políticos: Dos días.
5. Por fallecimiento de hijos políticos, hermanos políticos y abuelos: Un día.

En este caso, si el óbito se produce en horas de trabajo, ese día no computará a efectos de la licencia establecida.

6. Por matrimonio de un hijo: Un día.
7. Por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave, del cónyuge, hijos o personas a su cargo: Tres días.

En este caso, la licencia se amplía mediante la reducción de dos horas en la jornada laboral durante cuatro días más.

8. Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

En las circunstancias señaladas en todos los párrafos anteriores, excepto el primero de ellos, el número de días que determina la licencia se ampliará en dos días más si ocurre en isla distinta o cuatro días si ocurre fuera del archipiélago.

En todo caso, todas estas licencias deberán ser justificadas por el trabajador mediante la presentación de la certificación pertinente a requerimiento de la Empresa.

*Licencia por maternidad.*—La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto, pudiendo a su voluntad acumularlas después del parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de dos horas en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando las destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

#### Excedencias:

*Voluntaria.*—El trabajador con antigüedad en la Empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria hasta cinco años, y una vez solicitada la incorporación, ésta deberá efectuarse en el mismo puesto de trabajo, o en otro de inferior categoría si así lo solicita, en la primera vacante que se produzca. En el caso de optar por el puesto de inferior categoría tendrá preferencia para recuperar su categoría anterior. Se podrá solicitar nueva excedencia una vez transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia.

En supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud, formación educativa o profesional, podrán reducirse adecuadamente los tiempos referidos de dos y cuatro años de trabajo.

Forzosas.—Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nominamiento para cargo político que le impida dedicarse a su trabajo.
- b) Enfermedad.
- c) Servicio militar

Art. 9.º *Vacantes*.—Cuando se produzca una vacante, salvo los puestos de libre designación previstos por las normas legales vigentes, se cubrirá, siempre que sea posible, con personal de la propia Empresa mediante las pruebas oportunas.

Art. 10. *Amortización de plaza vacante*.—En el caso de que se produzca una vacante de un trabajador, y existiendo una fuerza imperativa de cubrir ese puesto, la Empresa estará obligada a una reestructuración del trabajo o bien a cubrir esa plaza en un plazo máximo de treinta días, mediante los trámites legales pertinentes.

Art. 11. *Trabajos de distinta categoría*.—El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de su servicio la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito, más la antigüedad que normalmente le pudiera corresponder en su categoría inferior. Si este tiempo excede de tres meses de trabajo continuado o cinco discontinuos, será declarada la vacante correspondiente y se convocará la necesaria prueba de aptitud, en los casos que así proceda.

Art. 12. *Extinción de la relación laboral*.

1. *Información*.—En caso de despido, la Empresa informará al Comité de Empresa sobre el mismo.

2. *Liquidación*.—En caso de despido de un trabajador, la Empresa estará obligada a pagar cantidades con la misma periodicidad y cuantía que ordinariamente viniera haciéndolo, hasta el límite máximo del total de la liquidación que corresponda al trabajador. Caso de readmisión del mismo, las cantidades abonadas quedarán absorbidas por los salarios de tramitación, en el supuesto de que éstos correspondan.

Art. 13. *Posibilidades de accidente*.—En caso de posibilidades reales de accidente de trabajo, los delegados o miembros del Comité de Empresa comunicarán por escrito tal situación a la Dirección de la Empresa.

Art. 14. *Reconocimiento médico*.—La Empresa estará obligada a poner los medios necesarios para que todos los productores tengan mínimamente un reconocimiento médico completo al año. Este reconocimiento, cuyos resultados serán entregados al productor, deberá hacerse semestralmente cuando el trabajador realice un trabajo clasificado como tóxico o penoso.

Art. 15. *Faltas*.—Además de las consignadas en la vigente Ordenanza Laboral, se tipifican las siguientes faltas:

a) *Leves*: —

— Retrasos reiterados superiores a cinco minutos, del personal de producción.

— Falta de atención por negligencia simple, a instrucciones o normas de trabajo de las cuales no se deriven problemas graves para el proceso productivo.

— Falta de higiene personal.

— Ausencia de respeto mutuo entre compañeros.

b) *Graves*:

— Provocar conflictos con los compañeros o los clientes que dañen gravemente las relaciones laborales o las lógicas relaciones comerciales de la Empresa.

— Realización de actos contrarios a la dignidad personal del resto de los compañeros con manifiesta intencionalidad y práctica reiterativa.

— Abuso de confianza con algún cliente.

c) *Muy graves*:

— Faltas de asistencia cuando se reiteren, sin justificación de ningún tipo, por más de tres veces.

— Fraude, deslealtad y abuso de confianza, así como los comportamientos prácticos semejantes que estén normativamente sancionados por las normas positivas del derecho civil o penal.

— El boicot claramente determinado a la producción.

— Las malas relaciones con el resto de los compañeros de trabajo que ocasionen consecuencias graves y daños tanto a los afectados como a las instalaciones de la Empresa.

— La acumulación de más de tres faltas graves.

Art. 16. *Sanciones*.—Las sanciones, según la tipificación de las faltas, serán las siguientes:

a) *Leves*:

— Amonestación privada o carta de advertencia.

b) *Graves*:

— Postergación durante un año en el ascenso.

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) *Muy graves*:

— Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

— Pérdida temporal o definitiva de la categoría.

— Traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

— Despido.

Art. 17. *Procedimiento*.—Desde que se denuncie un posible caso de sanción por falta grave o muy grave, se entenderá abierto el expediente sobre el afectado.

Seguidamente la Empresa comunicará por escrito al interesado los detalles de la presunta falta, especificando día, lugar y hora, así como cuantas otras circunstancias hayan concurrido y sean necesarias para el perfecto conocimiento del trabajador, entregando, simultáneamente, una copia al Comité de Empresa.

El trabajador afectado podrá realizar un descargo en el plazo de setenta y dos horas a partir de la recepción de la comunicación, en el que alegará lo que estime procedente en su defensa. Llevados a cabo estos trámites, y si la Empresa considera que es procedente la sanción, comunicará la misma por escrito al afectado, entregando simultáneamente una copia al Comité de Empresa.

Si el afectado estimara improcedente la sanción, podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa aportando testigos, si los hubiere, y pudiendo estar presente un representante del Comité de Empresa.

En este mismo sentido, hay que señalar que no se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de vacaciones, descansos, ascensos definitivos antigüedad o categoría laboral, al considerarse todos ellos como reducciones que ejercen un efecto multiplicador de plazo y consecuencias muy superiores a las del acto sancionador.

## CAPITULO III

### Disposiciones sociales

Art. 18. *Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social*.—Todo trabajador que pase a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, percibirá de la Empresa, como complemento de indemnización de la Seguridad Social, un equivalente a la diferencia entre el importe de esa indemnización y la cifra que representa la base de cotización correspondiente.

En caso de hospitalización, el trabajador tendrá derecho a cobrar el 100 por 100 de las horas extraordinarias y comisiones que cobró el mes anterior. En caso de accidente laboral, durante el período de convalecencia, se percibirá un 75 por 100 de dichos conceptos.

En caso de incapacidad por accidente que le impida realizar su labor habitual, la Empresa está obligada, en la medida de sus posibilidades, a buscarle un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole la categoría y condiciones económicas correspondientes al nuevo puesto efectivamente desempeñado.

Lo que no esté previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus derivados.

Art. 19. *Ropa de trabajo*.—La Empresa dotará a sus trabajadores, en relación al trabajo desempeñado, como mínimo, con dos equipos de ropa de trabajo al año (personal de fábrica y representación).

Asimismo, se dotará al personal de cámaras con un equipo de ropa especial.

El lavado de esas prendas será de cuenta y a cargo de la Empresa, pudiendo ésta sustituir la obligación de lavado, planchado y cosido por una compensación económica de 700 pesetas mensuales.

Art. 20. *Ayuda para estudios*.—La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula, de los honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de clase y estudios, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

En todo caso, estos conceptos deberán ser justificados por el trabajador mediante la presentación de los certificados y justificantes correspondientes a requerimiento de la Empresa. La prórroga de esta ayuda quedará condicionada al aprovechamiento demostrado de tal formación.

Se establece igualmente una ayuda para estudios de hijos de empleados, consistente en 700 pesetas mensuales durante los diez meses escolares, para las edades comprendidas entre los cuatro y diecisiete años, ambos inclusive.

Art. 21. *Hijos subnormales*.—Los trabajadores con hijos subnormales percibirán por cada uno de ellos una ayuda consistente en 3.500 pesetas mensuales.

Art. 22. *Viudedad y orfandad*.—En caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural o incapacidad permanente no derivada de accidente, la Empresa concederá la siguiente ayuda:

— A su viuda o al trabajador, seis mensualidades integradas por los conceptos siguientes: sueldo base, antigüedad, complemento salarial y otros abonos.

— En el caso de ser viudo, y quedando por tanto en situación de orfandad los hijos —que reúnan los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias—, tal ayuda será elevada a diez mensualidades.

Art. 23. *Servicio militar*.—La Empresa retribuirá a aquellos trabajadores casados que se encuentren prestando el servicio militar obligatorio con 7.000 pesetas mensuales más las cuatro pagas extraordinarias correspondientes.

Art. 24. *Jubilación*.—Desde el momento en que el empleado cumpla los sesenta años, podrá jubilarse a petición propia percibiendo en concepto de premio por antigüedad lo siguiente:

Antigüedad de diez a quince años: Cuatro mensualidades de la base de cotización.

De quince a veinte años: Cinco mensualidades.

De veinte a treinta años: Siete mensualidades.

Más de treinta años: Nueve mensualidades.

Art. 25. *Seguro de accidente personal.*—La Empresa establecerá a su cargo una póliza de seguro de accidente personal que abarque la totalidad de la plantilla con cobertura de muerte e invalidez, causada en cualquier circunstancia, es decir, tanto en las funciones laborales como particulares, con una indemnización de 750.000 pesetas en caso de muerte y 1.500.000 pesetas por invalidez permanente como consecuencia de accidente.

Art. 26. *Préstamo vivienda.*—Se establece un fondo de 3.000.000 de pesetas para préstamos sin interés con un tope de 100.000 pesetas cada uno, a amortizar en un plazo máximo de doce meses por acuerdo entre ambas partes.

El solicitante deberá justificar a la hora de la petición el destino del préstamo, que podrá ser comprobado en cualquier momento tanto por la Empresa como por el Comité de Empresa.

#### CAPITULO IV

##### Disposiciones económicas

Art. 27. *Salario base.*—Para la vigencia del Convenio y para cada una de las categorías profesionales, el salario base será, a partir del 1 de abril de 1981, el que se indica en la tabla que se adjunta como anexo al presente Convenio.

Art. 28. *Antigüedad.*—Al personal de esta Empresa con tres años de antigüedad en la misma se le abonará un cinco por ciento (5 por 100) del sueldo base establecido; un diez por ciento (10 por 100) al personal con un quinquenio; un veinte por ciento (20 por 100) al personal con dos quinquenios, y el cinco por ciento (5 por 100) para los restantes quinquenios.

Art. 29. *Plus de penosidad.*—Al personal que trabaje en las cámaras frigoríficas y al que lo haga en la estufa se le abonará mensualmente un plus de 3.400 pesetas o la parte proporcional de los días trabajados.

Al personal que trabaje en las cámaras de congelación se le abonará mensualmente un plus de 5.500 pesetas para el titular y de 1.100 pesetas para los ayudantes.

Art. 30. *Repartidor-Vendedor. Incentivo.*—Repartidor-Vendedor es el productor que, conduciendo un vehículo de la Empresa, tiene como misión principal la venta, distribución y entrega de productos a los clientes de la misma. Toma nota de los pedidos que le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienda, así como la colocación y distribución de carteles u otros medios de promoción y publicidad de productos de la Empresa, realizar la carga y descarga del vehículo que se le asigne, cuidando de su conservación, limpieza y buena presentación.

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa, se desarrollará con relativa independencia y control, por lo cual, el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor y de las condiciones subjetivas de quien lo realiza.

Por consiguiente se establecen, durante la vigencia del presente Convenio, los incentivos siguientes por unidad vendida:

Leche, 0,40 pesetas.

Crema, 1 litro, 1,65 pesetas.

Crema restantes, 0,45 pesetas (de un cuarto de litro y supercrem.)

Yogourt, 0,28 pesetas.

Postres, 0,30 pesetas.

Mañequilla, 0,32 pesetas.

Quesos, 1,30 pesetas.

Este incentivo compensa toda posible prolongación de su tarea en el reparto, por lo que en la misma no existirán horas extraordinarias.

Art. 31. *Complemento por trabajo dominical.*—A la retribución que corresponda por trabajo en domingo, al personal de la Empresa se le otorga un complemento especial de 850 pesetas durante la vigencia del presente Convenio. En el caso de los Repartidores-Vendedores este complemento será de 2.400 pesetas.

También se cobrará este complemento en los días festivos.

Art. 32. *Plus de asistencia.*—En los salarios bases relacionados en la tabla anexa, se halla incluido un plus de asistencia de 2.880 pesetas. En consecuencia, se establecen las siguientes normas complementarias de asistencia y puntualidad:

*Asistencia:* Por cada falta al trabajo justificada o no, a excepción de que dicha falta se produzca por defunción de pariente en primer grado, vacaciones o enfermedad debidamente justificada, se deducirá un 3 por 100 del salario base.

##### Puntualidad:

— Al tercer día con retraso superior a diez minutos se deducirá el importe de un 1,5 por 100 del salario base correspondiente y por los siguientes días con el mismo retraso se deducirá el importe de un 0,5 por 100 de dicho salario.

— A partir del quinto día con retraso superior a cinco minutos e inferior a diez minutos se deducirá el importe de un 1 por 100 del salario base, así como por cada dos retrasos que sucesivamente se puedan producir, un 0,5 por 100.

Con las cantidades deducidas por las circunstancias expuestas se constituirán dos fondos independientes, uno para el personal de fábrica y otro para el resto, que será repartido semestralmente en cómputo mensual, a partes iguales entre el personal integrado en cada fondo, excluyéndose de este reparto a los sancionados y al personal repartidor.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*—El valor a abonar por las horas extraordinarias queda fijado en el anexo número II del presente Convenio.

Art. 34. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*

A) El 30 de junio y el 30 de noviembre de cada año, la Empresa abonará a los trabajadores el importe de una mensualidad consistente en el salario base más la antigüedad correspondiente.

B) El 31 de marzo de cada año, y por el concepto de beneficio, se abonará el importe de una mensualidad según se indica en el apartado A.

C) El 31 de octubre de cada año se abonará el importe de una mensualidad según se indica en el apartado A.

Art. 35. *Bolsa de vacaciones.*—Como bolsa de vacaciones, en el momento en que los trabajadores inicien éstas, percibirán una gratificación de 6.000 pesetas, sin distinción de categorías.

Art. 36. *Dietas.*—Cuando por la naturaleza de su trabajo, los trabajadores tengan que desplazarse a distintas localidades de la del centro de trabajo, se les abonarán las siguientes cantidades:

— Almuerzo, 550 pesetas.

— Cena, 300 pesetas.

— Desayuno, 200 pesetas.

Art. 37. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda se establece el siguiente baremo mensual:

— Recaudador de CD (centro distribuidor), 2.800 pesetas.

— Suplente de recaudador, 1.400 pesetas.

— Cobrador, Repartidor-Vendedor, 2.000 pesetas.

#### CAPITULO V

##### Otras disposiciones

Art. 38. *Garantía de empleo.*—En caso de detención, hasta que exista sentencia firme y con un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el reflejado periodo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

Si la detención es derivada de la conducción de vehículos de la Empresa, el afectado tendrá derecho a la reserva del puesto y a la percepción de sus emolumentos durante dos años.

Art. 39. *Retirada del permiso de conducir.*—En el supuesto de retirada temporal (máximo de un año) del permiso de conducir a un vendedor o conductor, la Empresa se compromete, mientras dure tal situación, a buscar un puesto de trabajo al productor afectado, garantizándole la percepción de su sueldo fijo, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

1.º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir se produzca durante la realización del trabajo, y en un vehículo propiedad de la Empresa.

2.º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteraciones de las condiciones físicas normales, y motivadas por la voluntad del productor (imprudencia temeraria, embriaguez, droga, etc.).

3.º Que esta persona no reincida en hechos que motiven la retirada del permiso de conducir dentro de un año natural.

4.º Compromiso por parte del trabajador a realizar durante el tiempo de retirada del permiso cualquier clase de trabajo que se le encomiende, con independencia de su categoría.

Idénticas circunstancias regirán para el caso de que la retirada del carné de conducir se produzca en los trayectos de ida y vuelta al trabajo, pero con un plazo máximo de seis meses.

Art. 40. *Multas de tráfico.*—Las multas impuestas al personal de conducción por infracción del Código de Circulación, derivadas del propio proceso de trabajo o por carencia de elementos legales que sean imputables a la Empresa, así como aquellas por aparcamiento indebido y subida de aceras, correrán íntegramente por cuenta de ella. Aquellas sanciones por infracción del Código de la Circulación propias del trabajo, aunque sean imputables al trabajador, serán abonadas al 50 por 100 entre Empresa y afectado. Ello, con un máximo de cinco multas en el año.

La Empresa se compromete a prestar asesoría legal en cualquier accidente o circunstancia que se produzca en el ejercicio de la actividad laboral del trabajador.

Art. 41. *Derechos sindicales.*—La Empresa reconoce a los representantes de los trabajadores todos aquellos derechos sindicales que en el presente están establecidos por la legislación vigente y los que en el futuro puedan establecerse.

Art. 42. *Libertad de expresión.*—Los representantes de los trabajadores podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal

desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

Art. 43. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 44. *Principio de no discriminación.*

1.º Los representantes del personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

2.º El empleo de un trabajador no se podrá sujetar a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco se podrá despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma por causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 45. *Reunión e información.*—La Dirección admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en horas de trabajo, siempre que no se perturbe la actividad normal de la Empresa.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 46. *Homologación.*—El presente Convenio, y de común acuerdo entre ambas partes, será homologado por la autoridad laboral competente.

Art. 47. *Expresión de la voluntad de las partes.*—Ambas partes manifiestan de forma expresa que lo pactado no vulnera el vigente ordenamiento legal, tanto en lo referente a condiciones salariales como laborales y demás aplicaciones.

El presente Convenio colectivo es producto de la libre voluntad negociadora de las partes. En consecuencia con este hecho fundamental, se acuerda:

a) Potenciar de común acuerdo, los representantes y la Dirección con el resto de la plantilla, las actuales situaciones de asistencia y absentismo.

b) La Empresa expresa su voluntad de mantener unas relaciones laborales de absoluto respeto a la dignidad, derechos y valores profesionales de los trabajadores a su servicio.

c) Al objeto de alcanzar tales objetivos, deberá mantenerse una clara y eficaz política de información y diálogo con los representantes del personal tanto en lo pactado de forma expresa como en todos aquellos problemas que surjan en unas relaciones laborales.

d) El Convenio representa el final de una etapa de nego-

ciaciones y debe representar un avance positivo en las relaciones laborales.

Igualmente, y al objeto de mantener unas relaciones laborales normales, se evitará cualquier tipo de actuación discriminatorias, consecuencia del proceso de negociación.

Art. 48. *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.*—Las dudas, cuestiones y divergencias que con motivo de la interpretación y cumplimiento de este Convenio se susciten serán sometidas en previas y preceptivas instancias a la consideración de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará constituida por un Inspector de trabajo y cinco representantes de la Empresa y por cinco representantes de los trabajadores, todo ello sin perjuicio de las atribuciones que la legislación vigente concede a la Administración Pública y a la Magistratura de Trabajo.

CAPITULO VII

Anexos

Anexo I. *Tablas salariales*

	Pesetas
Director y Técnico Jefe	68.740
Ingenieros y Licenciados ... ..	60.770
Peritos y Ayudantes técnicos ...	51.870
Encargados y Jefes de Sección	45.780
Almaceneros ... ..	41.130
Ayudantes de laboratorio	40.610
Oficial de primera ... ..	40.610
Especialista de primera	40.610
Oficial de segunda ... ..	39.980
Especialista de segunda	39.980
Oficial de tercera ... ..	39.370
Especialista de tercera ... ..	39.370
Auxiliares de laboratorio	39.370
Peones especializados ... ..	39.060
Peones ... ..	38.720
Jefes administrativos de primera	52.010
Jefes administrativos de segunda	50.400
Oficial administrativo de primera ...	44.410
Oficial administrativo de segunda	41.020
Auxiliares administrativos	39.370
Promotores ... ..	44.410
Repartidores-Vendedores de primera...	39.840
Repartidores-Vendedores de segunda	39.200
Guardián ... ..	41.130
Pinches (dieciséis y diecisiete años)	28.630

Anexo II. *Horas extraordinarias*

Categoría	Antigüedad					
	—	5 por 100	10 por 100	20 por 100	25 por 100	30 por 100
Encargados y Jefes de Sección	393		428	463	480	498
	472		515	556	575	597
	588		642	695	719	746
Almaceneros	350					442
	419					532
	524					663
Especialistas primera, Oficiales primera y Ayudantes laboratorio	345	363	377	406	421	437
	414	434	451	488	506	524
	517	542	563	609	632	655
Especialistas segunda y Oficiales segunda	341	355	371	400	413	
	409	426	444	480	496	
	512	533	555	600	620	
Especialistas tercera y Auxiliares laboratorio.	334	350	364	393		
	401	419	435	472		
	501	524	546	588		
Peones especializados	332	347	360			
	397	414	433			
	496	519	541			
Peones	329	343	358			
	394	411	431			
	493	513	536			
Aprendices	222					
	266					
	333					
Oficiales de primera, Administración	427	446	466	503	521	541
	513	534	559	604	625	649
Oficiales de segunda, Administración	393	411	428	462	480	496
	486	493	515	555	575	596
Auxiliar administrativo y Secretaria	363	379	393	425		
	434	455	473	509		