

que se trata y fábrica de destino de la miera. Estas guías serán entregadas en fábrica por el transportista al representante de ICONA en la misma. No se procederá al levantamiento de los barriles del monte que no estén completamente llenos, a no ser de conformidad entre ambas partes, pudiendo, tanto el representante de la Empresa como el resinero, solicitar el precintaje de los barriles, cuando así lo estimen oportuno.

El guarda de la propiedad o el del explotador del monte certificarán, en presencia del trabajador, si así lo requiriera éste, las condiciones de contenido de cada uno de los barriles antes de su recogida. Asimismo el trabajador que desee presenciar el pesaje de sus barriles en fábrica lo pondrá en conocimiento del empresario cuando se vaya a realizar la recogida de cada remasa, quedando el empresario obligado a avisar al resinero para presenciar el pesaje cuarenta y ocho horas antes de que el mismo se vaya a efectuar, para lo cual el fabricante queda obligado a que el pesaje se realice el mismo día para los barriles de cada remasa, una vez que se encuentren la totalidad de ellos en fábrica. Por otro lado, y sin perjuicio de lo anterior, las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio podrán designar representantes, los cuales, debidamente acreditados mediante la oportuna credencial expedida por la organización sindical que les designe, tendrán facultad para presenciar los pesajes de la miera en las respectivas fábricas, para lo cual los empresarios vienen obligados a facilitar el acceso de dichos representantes al lugar donde se lleven a efecto los pesajes en el interior de las fábricas.

Los empresarios entregarán a los trabajadores la nota de pesos y descuentos dentro de los veinte días siguientes a haberse efectuado la remasación; dicha nota contendrá especificación concreta del número del barril, su peso bruto, su tara, las bajas por agua y broza y su peso neto. El productor que se considere lesionado en la nota de pesadas, correspondiente a alguna de las remasas, lo podrá someter a conocimiento de la Comisión Paritaria que se ha mencionado anteriormente, la que, una vez oídas las dos partes, se ajustará al trámite establecido en el apartado anterior.

Art. 5.º Complemento por incapacidad laboral transitoria.—En caso de enfermedad o accidente de trabajo del productor, a partir del quinto día de la baja y durante la campaña de resinación, las Empresas abonarán a sus trabajadores un complemento salarial equivalente al 25 por 100 del salario diario devengado durante la campaña. Dicho salario diario será el resultado de dividir el importe de la totalidad de los destajos obtenidos durante la campaña por el número de días de trabajo efectivo desarrollado en la misma.

Art. 6.º Retribuciones.

A) Labores de preparación: Los trabajadores resineros de monte percibirán en concepto de labores de preparación del monte, la cantidad de diez pesetas por cada entalladura, cantidad que le será abonada al terminar dicha labor.

B) Destajos: Asimismo los trabajadores percibirán, por los conceptos de pica, remasa, descanso dominical, vacaciones, pagas extraordinarias, desgaste de herramientas, primas especiales, prima de exceso de pica y participación en beneficios las cantidades siguientes:

- Grupo A: 38,54 pesetas por kilo de miera.
- Grupo B: 34,75 pesetas por kilo de miera.
- Grupo C: 30,81 pesetas por kilo de miera.
- Grupo D: 29,19 pesetas por kilo de miera.

Sin perjuicio de las cantidades que sean entregadas a cuenta durante la campaña de resinación, las Empresas abonarán el importe de las liquidaciones de final de campaña antes del día 25 de diciembre.

En el supuesto de que las labores de pica y remasa se realicen por trabajadores distintos, corresponderá a los remasadores el 25 por 100 de las cantidades indicadas, y el 75 por 100 restante será para las labores de pica.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio no serán objeto de revisión durante la vigencia del mismo.

Art. 7.º Jubilación.—Los trabajadores resineros de monte y remasadores, con sesenta y cuatro años cumplidos, tendrán derecho a solicitar la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el Real Decreto-ley de 20 de agosto de 1981 y Real Decreto de 19 de octubre de 1981. A tal efecto, las Empresas quedan obligadas a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubile por otro trabajador, en la forma establecida en dicha normativa. La relación laboral con el nuevo trabajador será de la misma naturaleza que el contrato que se extingue por jubilación.

En todo caso, la obligación de sustituir quedará condicionada a la previa existencia de trabajador inscrito en la correspondiente oficina del Instituto Nacional de Empleo que sea susceptible de contratación, quedando liberada la Empresa de la obligación en caso de inexistencia de trabajador que, reuniendo los requisitos legales, pueda ser contratado por la misma.

Art. 8.º Reestructuración del sector.—Ambas partes se comprometen formalmente a continuar desde este momento, ininterrumpidamente las negociaciones necesarias, a través de las respectivas Comisiones que se designen al efecto, tendentes a establecer las nuevas bases por las que deba regirse el desarrollo de esta actividad en lo sucesivo, en todos los órdenes. En este sentido, las partes establecerán la relación de negociación

que deban mantenerse con las diversas partes afectadas y Organismos de la Administración Pública con competencias en las distintas materias objeto de la negociación, tales como los propietarios de montes resinables y, en especial, con los representantes de los de titularidad pública, Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Industria y Energía, Agricultura, Pesca y Alimentación, Instituto para la Conservación de la Naturaleza, FORPPA, etc., así como el marco idóneo en el que deban desarrollarse tales negociaciones.

Art. 9.º Comisión Paritaria.—Con independencia de las facultades que le están atribuidas en el artículo 4.º del presente Convenio, la Comisión Paritaria a que se refiere el mismo tendrá competencia para entender de cuantas discrepancias de interpretación pudieran suscitarse en la aplicación del Convenio y, en especial, de lo establecido en el artículo 7.º del mismo.

Art. 10. Denuncia y prórroga.—La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por cualquiera de las partes, al menos, con un mes de antelación a la fecha de terminación de su licencia, dándose traslado de tal denuncia a las restantes organizaciones por parte de quien la promueva. De no mediar denuncia, el Convenio se considerará prorrogado de año en año.

Art. 11. A los efectos de lo establecido en el artículo 26, 5, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, ambas partes manifiestan que teniendo en cuenta que las retribuciones pactadas lo son únicamente por el sistema de destajo, no resulta posible hacer constancia expresa de la remuneración anual en función de las horas trabajadas, por tratarse de retribuciones variables según el volumen de la producción de miera obtenida.

Art. 12. Disposición especial para determinados montes.—No obstante lo establecido en el artículo 6.º del presente Convenio Colectivo, en los montes de sierra sitos en las provincias de Avila y Albacete, por las especiales características de los mismos, no serán de aplicación los porcentajes establecidos en el artículo 6.º del presente Convenio para el picador y el remasador. En estos montes, el porcentaje de participación del picador en el precio del kilo de miera quedará establecido entre un 66 y un 71 por 100 de dicho precio, y el del remasador entre un 29 y un 34 por 100 del mismo. En cada caso, el picador y el remasador fijarán, de común acuerdo, el porcentaje exacto de participación de cada uno de ellos en el precio del kilo de miera siempre dentro de la banda porcentual que queda establecida anteriormente. En el supuesto de desacuerdo para la fijación del porcentaje, la Comisión Paritaria regulada en el presente Convenio, a petición de cualquiera de los afectados y con audiencia de éstos, determinará el porcentaje de aplicación.

Y en prueba de conformidad, lo firman la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora, en Segovia a 1 de abril de 1982.

14810

RESOLUCION de 5 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica en el «Boletín Oficial del Estado», el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y sus Derivados, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de abril de 1982, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO); Unión General de Trabajadores (UGT), y Unión Sindical Obrera (USO) y por la Asociación Nacional de Industrias Lácteas, el día 16 de abril de 1982, 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, 5 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y sus Derivados.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito territorial.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español, regulando las condiciones mínimas de trabajo en las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Art. 2.º Ambito funcional.—Comprende este Convenio a to-

das las Empresas y Centros de trabajo que en la actualidad o en el futuro realicen alguna de las actividades industriales siguientes:

- a) Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros.
- b) Leches condensadas, evaporadas y en polvo.
- c) Leches higienizadas envasadas, pasteurizadas, esterilizadas, concentradas, fermentadas, etc.

Asimismo, estarán comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio las instalaciones auxiliares de las Empresas antes mencionadas destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.

Art. 3.º Ambito personal.—Se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas que desarrollen las actividades anunciadas en el artículo anterior, tanto si realizan función técnica o administrativa como los que presten su esfuerzo físico o de atención en los procesos de elaboración, transformación, producción, comercialización, distribución, etc.

Art. 4.º Ambito temporal.—Las condiciones de este Convenio registrarán durante dos años, entrando en vigor a partir de 1 de enero de 1982, con independencia de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Sin embargo, los conceptos económicos, incluidos la jornada y separación de empresas del Convenio, sólo tendrán duración hasta el 31 de diciembre de 1982, debiendo revisarse en enero de 1983.

Igualmente serán revisables, en igual fecha, a instancia de cualquiera de las partes firmantes del Convenio, todas aquellas materias que resulten afectadas por un acuerdo de superior ámbito, que obligue a todos los firmantes o por una normativa legal de carácter imperativo, que hayan de producir sus efectos durante el año 1983.

Art. 5.º Denuncia.—La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse formal y fehacientemente, por cualquiera de las dos partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su expiración, entendiéndose prorrogado indefinidamente por periodos de tiempo iguales hasta la aprobación de un nuevo Convenio. En caso de denuncia quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha de expiración de este Convenio.

Art. 6.º Convenios de ámbito inferior.—Durante el vigencia del presente Convenio no podrán llevarse a efecto otros de ámbito distinto a los de Empresa.

Art. 7.º Condiciones más beneficiosas.—Todas aquellas Empresas acogidas a este Convenio estatal respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones, actualmente implantadas en las mismas, que impliquen, en su conjunto, condiciones más ventajosas, con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando.

Art. 8.º Facultad de compensación.—Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en las Empresas, en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Art. 9.º Facultad de absorción.—Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Art. 10. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes, que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2. En el supuesto de que por la autoridad judicial se declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 11. Organización de trabajo.—La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la Entidad patronal les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la Empresa a una mayor prosperidad, tengan unas retribuciones más justas y equitativas.

Art. 12. Disciplina en los Centros de trabajo.—Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de esta modificación lo

requiera, lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo reciba.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confían, las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Queda prohibido utilizar, fuera de los Centros de trabajo, máquinas, herramientas o útiles pertenecientes a la Empresa, sin previa autorización de ésta por escrito. Esta autorización será igualmente necesaria para que el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

Art. 13. Discreción profesional.—El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecte a las actividades propias de la Empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Art. 14. Coordinación de las relaciones laborales.—Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, las Empresas procurarán organizar sus servicios de forma que los mandos de cualquier categoría transmitan las instrucciones de la Dirección, y las sugerencias o peticiones del personal, por conducto jerárquico, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que en materia laboral y de relación les corresponda a los representantes sindicales.

Art. 15. Rendimiento.—De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, las Empresas se reservan la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, conducentes a considerar como actividad normal, la que desarrolla un operario normal entregado a su trabajo bajo dirección competente, pero sin estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física o mental, y que se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. Las Empresas podrán confeccionar las tablas de incentivos para su aplicación de acuerdo con las disposiciones vigentes y con la intervención de los representantes de los trabajadores en los términos establecidos en el artículo 61 de este Convenio.

CAPITULO III

Jornada, horas extraordinarias

Art. 16. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de mil ochocientas ochenta horas anuales de trabajo efectivo.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como «el bocadillo» u otras interrupciones cuando mediante normativa legal, o acuerdo entre partes, o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

Art. 17. Horas extraordinarias.—La realización de horas extraordinarias en el sector se ajustará a los siguientes criterios:

a) Se suprimirán las horas extraordinarias de carácter habitual.

b) Se consideran horas extraordinarias producidas por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta, ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación, previstas por la Ley, tendrán la consideración de estructural.

La Dirección de la Empresa informará, periódicamente, al Comité de Empresa y Delegados de Personal y Sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Todo ello a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto.

Art. 18. Servicios de reparto o distribución.—La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende, en gran manera, del carácter específico y particular de su labor; por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima e/o incentivo en la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este concepto.

Art. 19. *Trabajo en cámaras.*—El personal que trabaje en cámaras de congelación a partir de menos de 10° C, se registrará por las siguientes condiciones

Su permanencia ininterrumpida en el interior de la cámara no será superior a dos horas.

Se le proveerá de las prendas de trabajo adecuadas a la temperatura que haya en la cámara, cuyo uso por parte del trabajador será obligatorio.

En todo caso se cumplirán estrictamente las normas de seguridad e higiene en la materia.

De común acuerdo entre Empresas y trabajadores, se fijará un plus para el personal afectado por este artículo, en el ámbito de cada Empresa.

CAPITULO IV

Vacaciones, licencias, descanso semanal

Art. 20. *Vacaciones.*—El personal, cualesquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Quien cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables, tendrá derecho a la parte proporcional al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas en la época de menos trabajo y si es posible en verano, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio, procurándose complacer a los trabajadores en cuanto a la época de disfrute.

Al objeto de facilitar su planificación, dentro de los dos primeros meses del año, serán confeccionados los oportunos calendarios, de acuerdo con el Comité de Empresa y/o Delegado de Personal.

El importe correspondiente a este concepto se abonará a los trabajadores el día anterior al que comience el disfrute.

Art. 21. *Licencias con retribución.*—El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos.

C) Tres días naturales en caso de enfermedad muy grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará a cinco días naturales.

D) Un día por traslado de domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en alguna norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

F) Necesidad de atender personalmente a asuntos propios de justificada urgencia, tres días naturales.

Art. 22. *Excepción al descanso dominical.*—Por tratarse de industrias cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, de conformidad con la vigente Ley de Descanso Dominical y Reglamento para su publicación, el personal necesario para el trabajo en domingo y festivos oficiales, puede quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en otro día de la semana siguiente.

Un mismo trabajador no podrá trabajar más de dos domingos consecutivos.

CAPITULO V

Condiciones económicas y sociales

Art. 23. *Salario base.*—En la tabla anexa se describen las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo.

Art. 24. *Plus de asistencia.*—Se establece un plus de 178 pesetas por día de trabajo efectivo para todos los trabajadores, cualquiera que sea su condición o categoría profesional. Se considerarán días efectivamente trabajados a efectos de la percepción de este plus los correspondientes a las vacaciones anuales reglamentarias.

Como única excepción se considerarán días efectivamente trabajados a efectos de la percepción de este plus las ausencias justificadas de los trabajadores que ostenten cargos sindicales dentro de la Empresa.

Cuando la jornada sea de lunes a viernes, el plus de asistencia correspondiente al sábado se prorrateará en la retribución de los cinco días trabajados.

Art. 25. *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base.

Art. 26. 1. *Gratificaciones fijas.*—Las gratificaciones de julio, Navidad y beneficios consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio, aumentada con la antigüedad que tenga el trabajador.

La paga de beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año.

2. *Servicio militar.*—El personal que se encuentre prestando el servicio militar, tendrá derecho a percibir estas pagas. Quienes lleven, al incorporarse al servicio, menos de un año de contratación, las percibirán en la parte proporcional que les corresponda.

Art. 27. *Antigüedad.*—Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios a la Empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Art. 28. *Prima por domingos o festivos trabajados.*—El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 622 pesetas por día.

Art. 29. *Quebranto de moneda.*—El Cajero, Auxiliar de caja y Cobradores percibirán mensualmente, por este concepto, las cantidades de 1.471 pesetas los primeros y 1.021 pesetas los dos últimos.

Art. 30. *Premio de fidelidad y constancia en la Empresa.*—Al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente del trabajador, la Empresa abonará al mismo la cantidad de 5.600 pesetas por año de servicio. Lo que se presten a partir de los sesenta y cinco años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda, o en su caso los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio. Quedarán exceptuadas del abono de este premio aquellas Empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

Art. 31. *Dietas.*—Cuando una Empresa precise que alguno de sus trabajadores se desplace a localidades distintas a aquella en que el trabajador realice jornada de trabajo en que tenga su destino, les abonará, además de los gastos de la locomoción, una dieta del 80 por 100 de su salario base o de nivel fijado mediante negociación colectiva, cuando haya de efectuar una de las dos comidas principales fuera de su domicilio y el 140 por 100 del mismo salario cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Art. 32. *Enfermedad común.*—En caso de enfermedad común o accidente no laboral, como complemento, la Empresa abonará la diferencia entre el 75 por 100 de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del cuarto día de baja.

Si la enfermedad o accidente no laboral tuviese una duración superior a los treinta días, la Empresa abonará, a partir del día 21 de baja, la diferencia entre el 75 por 100 de la base reguladora y el salario total y pactado en el Convenio. Es decir, salario base, antigüedad y plus de asistencia.

Art. 33. *Enfermedad profesional o accidente laboral.*—En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, las Empresas, cuando se produzca incapacidad laboral transitoria, abonarán a los trabajadores la cantidad necesaria para que con la pensión de incapacidad perciban la totalidad de lo pactado en el Convenio. Es decir, salario, antigüedad y plus de asistencia.

Art. 34. *Complementos asistenciales y sociales.*—Las Empresas afectadas al Convenio, a medida que su volumen y disponibilidades económicas lo permitan, establecerán complementos sociales asistenciales en beneficio de sus trabajadores. La regulación de estas prestaciones potestativas se reflejarán en los Convenios Colectivos o pactos de Empresas.

CAPITULO VI

Del personal

SECCION PRIMERA.—DISPOSICIONES GENERALES

Art. 35. Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigne el presente Convenio.

Aquellas categorías profesionales que no sean recogidas en este Convenio se definirán en los respectivos pactos colectivos de Empresa.

Art. 36. *Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.*—Son asimismo meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues, todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad, y entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilicen, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

SECCION SEGUNDA.—CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 37. En cuanto a la duración de los contratos y consecuente clasificación del personal, por su permanencia, se estará, en todo caso, a la legislación vigente.

Al personal contratado para trabajos fijos y periódicos de

carácter discontinuo, a que se refiere el artículo 4 del Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre, se le avisará para las nuevas incorporaciones, por medio de carta certificada con acuse de recibo, y con, al menos, ocho días de antelación al en que deba efectuarse su incorporación.

Dicha notificación surtirá los debidos efectos, siempre que vaya dirigida al último domicilio que el trabajador haya señalado en la Empresa, o al que tuviera en el anterior.

La llamada se efectuará por el orden de antigüedad que esté establecido de acuerdo con el artículo 55 de este Convenio.

En caso de no acudir en el plazo indicado, se entenderá como renuncia a su derecho y dicho trabajador causará baja en la referida lista, procediéndose al aviso del siguiente, y si no hubiera más, la Empresa podrá contratar libremente, de acuerdo con las normas legales en la materia, a otro trabajador.

SECCION TERCERA.—CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION, CATEGORIA Y DEFINICIONES

Art. 38. *Clasificación general.*—El personal al servicio de las Empresas de Industrias Lácteas se clasificarán, en atención a la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Personal directivo.
2. Personal técnico.
3. Personal administrativo.
4. Personal comercial.
5. Personal subalterno.
6. Personal obrero.

Art. 39. *Personal directivo.*—Se define como personal directivo, el contemplado como tal en el artículo segundo, apartado uno, letra a) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del excluido del ámbito laboral por el artículo primero, apartado tres, letra c) del mismo texto legal.

Art. 40. *Personal técnico.*—Este grupo comprende las siguientes categorías:

Técnicos Jefes.
Técnicos Superiores.
Técnicos Medios.
Jefes de Fabricación.
Jefes de Control Lechero.
Jefes de Sección.
Encargados.
Capataces.
Controladores de Distrito Lechero.
Maestros Queseros.
Oficiales de Laboratorio.
Auxiliares de Laboratorio.

Art. 41. *Definiciones.*

a) *Técnico Jefe:* Es el que poseyendo un título facultativo superior o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa, dirige dentro de cada fábrica o grupos de fábricas, laboratorio, sección, etc., lo inherente al proceso operativo o estudios del mismo, ocupándose de su mejora y/o perfeccionamiento y cuantas exigencias precise su elaboración. Tienen el mando directo sobre los demás técnicos y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

b) *Técnicos Superiores:* Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario o de Escuela Técnica de grado superior o conocimiento equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos o conocimientos.

c) *Técnicos Medios:* Son los que poseyendo título facultativo de grado medio o de Escuela universitaria o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos, o conocimientos a las órdenes inmediatas de la Dirección, Técnicos Jefes, o Técnicos Superiores.

d) *Jefes de Fabricación:* Son los que a las órdenes del Director de la fábrica o superiores jerárquicos y bajo su responsabilidad asumen la dirección y vigilancia de los procesos de fabricación, ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, estando al frente del personal que realiza las tareas técnicas y/o manuales para la elaboración de los productos.

e) *Jefes de Control Lechero:* Son los que tienen a su cargo la organización de las zonas de recogida de leche, con personal bajo sus órdenes, itinerarios de transportes, clasificación de calidades de leche, disciplina y responsabilidad del trabajo, etc.

f) *Jefes de Sección:* Son los que a las órdenes inmediatas de los Técnicos o del Jefe de Fabricación, tienen el mando directo sobre los encargados y el personal manual de la Sección, siendo su función la de vigilancia y coordinación de las distintas fases de producción.

g) *Encargados:* Son los que con conocimientos completos técnicos y prácticos, a las órdenes de sus superiores, ayudan y vigilan los trabajos de la sección, siendo responsables de la forma de ejecución y de la disciplina del personal.

h) *Capataces:* Son aquellos trabajadores a quienes por sus especiales condiciones se les confía la dirección de un grupo de obreros.

i) *Controladores de distrito lechero:* Son aquellos que realizan funciones de vigilancia y estadística de producción, toma de muestras, control de establo y otras que se les puedan con-

fiar por sus superiores, tanto en relación con la medición, limpieza y comprobación de calidades en los distritos lecheros, como cualquiera otra específica de su labor de control. Inter vienen también en las misiones de pago.

j) *Maestros queseros:* Son los que realizan la elaboración de una o varias clases de quesos, obteniendo un rendimiento eficaz y normal desde la entrada de la leche, hasta la salida del queso para su comercialización y conocen todas las fases intermedias. Asimismo han de entender las prácticas generales de la leche y el manejo de máquinas y utensilios empleados en la elaboración.

k) *Oficiales de laboratorio:* Son los que con un conocimiento adecuado técnico y práctico de las normas analíticas de la Empresa, realizan toda clase de análisis, tanto físicos como químicos y bacteriológicos.

l) *Auxiliares de laboratorio:* Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Art. 42. *Personal administrativo.*—Comprende este grupo a todo el personal que efectúa trabajos administrativos.

Comprende las categorías siguientes:

Jefes de primera.
Jefes de segunda.
Oficiales de primera.
Oficiales de segunda.
Auxiliares.

Art. 43. *Definiciones.*

a) *Jefes de primera:* Son los empleados que, provistos o no de poderes, llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndolas unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

Queda incluido en esta categoría el Jefe de Personal.

b) *Jefes de segunda:* Son los empleados provistos o no de poder limitado, que a las órdenes del Jefe de primera, si lo hubiere, realizan trabajos de superior categoría que los Oficiales, estando encargados de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirigen.

Queda incluido en esta categoría el Contable.

c) *Oficiales de primera:* Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad —con o sin empleados a sus órdenes— y realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajero, de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de cuenta corriente; diario; mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; taquimecanógrafo en idioma extranjero.

Se incluirá dentro de esta categoría los trabajos de informática en equipos clásicos de mecanización y ordenadores electrónicos, no incluidos expresamente en otras categorías.

d) *Oficiales de segunda:* Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúan funciones de: Contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripción en libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos o ficheros; redacción de facturas, seguros sociales, expediciones y demás trabajos similares, taquimecanógrafos sin idioma extranjero; operadores de máquinas clásicas y verificadores, así como perforistas con velocidad mínima de ocho mil perforaciones hora.

e) *Auxiliares:* Son aquellos empleados que se dedican dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se comprenden a los mecanógrafos. Podrán asimismo realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

Tendrán esta categoría profesional los perforistas que no alcanzan las ocho mil perforaciones hora, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización, servicio de télex, telefonistas y recepcionistas.

Art. 44. *Personal comercial.*

Promotores y Supervisores de venta y distribución: Son los empleados que, con o sin vehículo de la Empresa, recorren las zonas o rutas que se les indiquen, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de viajantes, corredores, repartidores y otros agentes y representantes, así como visitar clientes, promover ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se les encomienden, relacionada con la venta y distribución de los productos de la Empresa. Cuando permanezcan en el Centro de trabajo podrán emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares.

Viajantes: Son los empleados que al servicio exclusivo de la Empresa, recorren personalmente las rutas o áreas geográficas que se les señalen para ofrecer artículos, tomar notas de pedidos, informar a los clientes, transmitir encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento. Durante la estancia en la localidad en que radique la Empresa podrán ser empleados en oficinas o destinos similares. Si la organización de la Empresa así lo exigiera podrán conducir un vehículo, ofrecer, vender y cobrar al mismo tiempo el género entregado.

Corredores de plaza: Son los empleados al servicio exclusivo de la Empresa, que de modo habitual, realizan las mismas funciones atribuidas al viajante, pero en la plaza donde radica la Empresa en que presta sus servicios.

Repartidores y/o Autoventas: Son los trabajadores que tienen como función principal realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la Empresa, tomar nota de los pedidos que éstos les hagan y se hacen cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienden. Realizarán la carga y descarga del vehículo que se les asigne, pudiendo ser conductores del mismo, en cuyo caso cuidarán de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos adecuados en la Empresa.

Degustadores o Demostradores: Son los que recorren las poblaciones o zonas que se le indiquen al objeto de dar a conocer al público los productos de la Empresa mediante muestreos, demostraciones, presentaciones y/o degustaciones.

Quando permanezcan en un Centro de trabajo, podrán emplearse en tareas adecuadas a sus características.

Art. 45. Personal subalterno.—Pertenece a este grupo las siguientes categorías:

Almaceneros.
Pesadores o Basculeros.
Cobradores.
Porteros.
Ordenanzas.
Conserjes.
Guardas, Serenos y Vigilantes.
Personal de limpieza.

a) **Almaceneros:** Son los trabajadores que tienen a su cargo la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc.; así como el registro en los libros correspondientes del movimiento que haya habido durante la jornada.

b) **Pesadores o Basculeros:** Son los trabajadores que tienen como misión pesar en básculas, carros, camiones o vagones y registrar tales operaciones en los libros correspondientes.

c) **Cobradores:** Son los trabajadores que tienen como ocupación habitual la realización de cobros y pagos por cuenta de la Empresa.

d) **Porteros:** Son los trabajadores que cuidan los accesos de la fábrica, locales industriales y oficinas, controlando las entradas y salidas del personal, vehículos y mercancías, previo pesaje de éstas, caso necesario.

e) **Ordenanzas:** Tendrán esta categoría los trabajadores cuya misión consiste en hacer recados, reproducir documentos, así como llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus superiores.

f) **Conserjes:** Son los encargados de distribuir el trabajo de los Porteros, Ordenanzas, Guardas y Serenos, atendiendo la disciplina de este personal y el cuidado de las distintas dependencias de las oficinas y locales industriales.

g) **Guardas, Serenos y Vigilantes:** Son los trabajadores que tienen como cometido funciones de orden y vigilancia dentro o fuera del recinto de la Empresa.

h) **Personal de limpieza:** Son los trabajadores encargados de los servicios o aseo general y de la limpieza y cuidado de los locales y dependencias de la Empresa.

Art. 46. Personal obrero.—Comprende las siguientes categorías:

Especialistas.
Peones.
Profesionales de oficios varios.

Art. 47. Especialistas.—Comprende esta categoría aquellos trabajadores que después de un determinado período de práctica realizan cometidos propios de la industria láctea y sus derivados.

Se clasifican en:

Especialista de primera: Son los operarios que conocen las operaciones que comprende la elaboración de algunos de los productos lácteos y realizan una o más de las mismas. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

a) **Condensadores y Concentradores:** Son los que realizan la misión de llevar correctamente el funcionamiento del proceso, obteniendo un rendimiento eficaz y normal desde la entrada de la leche hasta que la masa haya sido refrigerada, conociendo todas las contingencias que puedan dar lugar estas operaciones. Conocerán el perfecto manejo de los aparatos de control y registrarán los datos de la marcha de la condensación.

b) **Horneros o Tostadores:** Son los que tienen por misión llevar correctamente el funcionamiento de los hornos de secado o aparatos tostadores de cualquier sistema de calefacción.

c) **Preparadores de extractos:** Son los que realizan con rendimiento eficaz y normal la preparación de los diversos extractos mediante el funcionamiento correcto de las instalaciones de extracción.

d) **Secadores:** Son los que realizan con un rendimiento efi-

caz y normal, la misión de llevar el funcionamiento de las instalaciones de desecación.

e) **Fogoneros:** Son los que cuidan del encendido y mantenimiento de las calderas conociendo su funcionamiento y están capacitados para efectuar reparaciones elementales.

f) **Frigoristas:** Son los que cuidan de los compresores y red de frío atendiendo habitualmente a su buen funcionamiento, entretenimiento y engrase.

Especialistas de segunda.—Son los operarios que conocen varias fases del proceso industrial de elaboración de algún producto y realizan una o varias operaciones de dichos procesos. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

a) **Oficiales queseros:** Son los que realizan la elaboración de alguna clase de queso y conocen el manejo de las máquinas y utensilios que intervienen en esta clase de transformación.

b) **Oficiales mantequeros:** Son los que conocen las distintas fases de la elaboración de la manteca y el manejo de todas las máquinas y aparatos que intervienen en su fabricación.

c) **Pesadores de leche fresca a la recepción:** Son los que comprueban la báscula y practican la pesada de la leche, realizando las sumas y anotaciones de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, distribuyendo el artículo para las distintas masas y productos que se elaboren. Las fábricas que no tengan básculas asimilarán a esta categoría a los especialistas que realicen esta labor utilizando aparatos volumétricos.

d) **Envasadores por medios mecánicos:** Son los encargados de vigilar y realizar el llenado por las máquinas envasadoras, conociendo todas las condiciones de un perfecto envasado.

e) **Higienizadores de leche:** Son los que cuidan de la vigilancia y buen funcionamiento, dentro de la fábrica, de todos y cada uno de los aparatos de cualquier sistema de higienización.

f) **Refrigeradores de leches concentradas y condensadas:** Son los que efectúan la refrigeración de la leche concentrada o condensada y están al cuidado de la batería de refrigeradores, conociendo todas las condiciones de temperatura y tiempo de recuperación.

Especialistas de tercera.—Son los que conocen y realizan exclusivamente una sola de las operaciones del proceso industrial de los productos y están al frente de una máquina. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

a) **Envasadores:** Son los encargados de llenar los envases en las máquinas semiautomáticas.

b) **Preparadores de jarabes:** Son los que con un rendimiento correcto y normal, preparan los cocidos de jarabe de azúcar, realizando las operaciones de pesado y tamizado del azúcar, así como la disolución, cocción, filtrado y demás accesorios de tales operaciones.

Art. 48. Peones.—Son los trabajadores mayores de dieciocho años que ejecutan labores para cuya realización solamente se requiere aportación de su atención y esfuerzo físico, sin exigencia de práctica operatoria previa.

Art. 49. Profesionales de oficios varios.—Son los operarios que, habiendo realizado en las condiciones legales establecidas, el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo en el servicio de la industria a que se contrae este Convenio. Quedan comprendidos en este grupo, los Chóferos, Mecánicos, Carpinteros, Electricistas, Soldadores, Albañiles, Pintores, etc.

Los obreros encuadrados dentro de este grupo de oficios varios auxiliares se clasificarán en las siguientes categorías:

Oficiales de primera.—Son aquellos operarios que conociendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Se reconoce esta categoría a los conductores de turismo y de camiones de más de tres toneladas y media de carga.

Oficiales de segunda.—Integran dicha categoría los que sin llegar a la especialización exigida para los Oficiales de primera, ejecutan las correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Se reconoce esta categoría a los conductores de vehículos de tonelaje inferior a tres toneladas y media de carga.

Oficiales de tercera.—Son los que no han alcanzado todavía los conocimientos indispensables para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda. Estos operarios trabajan siempre a las órdenes de los oficiales anteriormente descritos.

Quando los Conductores realicen al tiempo que su función operaciones de reparto o cobranza, tendrán derecho al percibo de una prima o bonificación extra a convenir entre Empresa y trabajador.

Art. 50. Trabajadores en práctica y para la formación.—Son los que se encuentran definidos como tales en la legislación vigente.

Art. 51. Admisión de personal.—La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de edad mínima y de colocación, dando preferencia en igual-

dad de condiciones a la viuda o hijos del trabajador que hubiera fallecido como consecuencia de accidente de trabajo.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido por institución de carácter oficial.

Art. 52. *Personal de libre designación.*—Serán de libre designación de la Empresa las categorías siguientes: Personal directivo y sus Secretarías, Técnicos, Jefes de Fabricación, Control, Sección y Administrativos de primera; Maestros Queseros; Cajeros y Cobradores y Promotores y Supervisores de ventas y distribución.

Art. 53. *Preferencias al personal fijo discontinuo.*—El personal fijo de carácter discontinuo tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional, de trabajadores fijos.

Dicha preferencia se ejercerá por orden de antigüedad.

Art. 54. *Concurso-oposición.*—Los ascensos del personal que no sea de libre designación por la Empresa se realizarán mediante concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales, en los que los representantes de los trabajadores estarán integrados, en la proporción que, previamente, acuerden con la Empresa.

En el supuesto de igualdad en la puntuación de dos o más candidatos, las vacantes se adjudicarán a quien ostente mayor antigüedad.

Caso de resultar desierto el concurso, los puestos serán cubiertos por libre designación de la Empresa.

Art. 55. *Escalafón.*—Las Empresas confeccionarán y mantendrán el escalafón de su personal, en el que se relacionará éste por categorías laborales y dentro de ellas por antigüedad en la Empresa. Será actualizado anualmente y hecho público en el tablón de anuncios.

Como anejo al mismo deberá figurar relación de los trabajadores contratados para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo en la que se exprese la correspondiente antigüedad de tales trabajadores.

Art. 56. *Trabajadores disminuidos.*—A fin de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez permanente total para la profesión habitual, las Empresas procurarán destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPITULO VII

Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa

Art. 57. *Principios generales.*—Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 58. *Delegados sindicales.*—En aquellos Centros de trabajo con plantillas que excedan de 200 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por su Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 59. *Serán funciones de los Delegados Sindicales:*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de

Empresa; de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y por el presente Convenio a los Miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajos en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

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

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

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

Art. 60. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las anteriores deducciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.

Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Art. 61. *De los Comités de Empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurí-

dico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

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

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

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

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

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

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

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de la representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberán tramitarse expediente contradictorio, en el que se oirá a los demás representantes de los trabajadores, y al Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente, a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal o vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Art. 62. *Clasificación de las faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un plazo de un mes.

2. Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

B) Serán faltas graves:

1. La falta no justificada de asistencia al trabajo.

2. Ausentarse sin licencia del Centro de trabajo.

3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.

4. Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.

5. No comunicar, en el momento que se produzca, los cambios en la situación personal o familiar.

6. El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que produzca graves perjuicios.

7. Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.

8. La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) Serán faltas muy graves:

1. Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El descubrir planes de trabajo de la Empresa, sacar documentos, revelar fórmulas, etc., sea cual fuere el fin con que se haga.

3. La reincidencia y reiteración en faltas graves.

Art. 63. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Inhabilitación para el ascenso por plazo de un año. Despido.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 64. *Cumplimiento del ANE.*—Teniendo en cuenta que al negociar el presente Convenio dentro del Acuerdo Nacional sobre el Empleo (ANE) y desde la perspectiva de solidaridad para con los trabajadores del país que se encuentran en situación de desempleo así como para no ceder la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores, sin adecuada contrapartida, las partes firmantes se comprometen a buscar, de mutuo acuerdo, los medios posibles para el mantenimiento del empleo en el Sector.

Especialmente se encarece a empresarios y trabajadores a que al cumplir éstos los sesenta y cuatro años, lleguen a acuerdos de jubilación, con el 100 por 100 de los derechos pasivos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto y disposiciones que lo complementan, y la simultánea contratación por parte de las Empresas de trabajadores jóvenes, o perceptores del Seguro de Desempleo.

Art. 65. *Cierre de Empresas.*—Continuará la obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieren percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecurrible, dictada por la autoridad administrativa o judicial, se acordara el cierre de algún Centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria, en la fabricación de alimentos y, consecuentemente, los trabajadores no pudieran realizar su prestación laboral.

Art. 66. *Reconocimientos médicos.*—Las Empresas vendrán obligadas a establecer lo necesario para que todos sus productores tengan, como mínimo, un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Art. 67. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos prácticos anuales y un par de zuecos o calzado adecuados cada seis meses cuando aquéllos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con humedad.

También facilitarán uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos que a juicio de la Empresa lo precisen en su función.

Art. 68. *Plus de distancia.*—La remuneración por este concepto se efectuará de conformidad con lo establecido por la Ley, salvo Convenio Colectivo o pacto de Empresa en contrario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Las remuneraciones establecidas en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en ejercicios contables de 1980 y 1981. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1982.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se aferrarán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de Resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos deberán someterlo a la Comisión Mixta Paritaria interpretativa del Convenio.



1. En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de Resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

2. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en total reserva la información y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto a todo ello sigilo profesional.

3. En todo caso deberá entenderse que, lo establecido en los párrafos anteriores, sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

4. La voluntad de descuelgue por parte de las Empresas que a ella quieran acogerse, deberá ser comunicada por escrito a los representantes de los trabajadores, en el plazo máximo de un mes a contar de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Segunda. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.—Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio, así como para lo demás que le atribuye el mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por diez miembros (cinco de la FNIL, dos de CCOO, dos de UGT y uno de USO) designados todos ellos de entre los integrantes de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Cada representación podrá acudir a las sesiones con Asesor que tendrán voz pero no voto.

La Comisión se reunirá una vez al trimestre en el caso de que existan asuntos concretos a tratar, que deberán ser comunicados por una parte a la otra con quince días de antelación como mínimo.

La propia Comisión regulará sus normas de actuación y forma de tomar los acuerdos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado porcentaje, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Segunda. Asimilación de categorías.—Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio ostentaran una categoría profesional que no figure en el mismo, quedarán automáticamente clasificados, a todos los efectos, en aquella cuyas funciones se ajusten más a las que realice sin que en ningún caso les suponga deterioro o menoscabo de sus derechos laborales, tanto económicos como de otra índole.

DISPOSICION FINAL

En lo no establecido de manera expresa en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus Derivados, en cuanto no contradigan el presente Convenio.

Se faculta a la Comisión Paritaria para que una vez publicado el presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» pueda solicitar de las autoridades competentes y en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores la derogación de dicha Ordenanza.

Tabla salarial para 1982

Categorías	Total mensual
Personal técnico:	
Técnico Jefe	63.934
Técnico Superior	55.663
Técnico Medio	48.619
Jefe de Fabricación	50.081
Jefe de Laboratorio	43.886
Jefe Control Lechero	43.886
Jefe de Sección	43.886
Encargado	40.144
Controlador de Distrito Lechero	37.045
Maestro Quesero	36.630
Oficial de Laboratorio	36.038
Capataz	39.533
Auxiliar de Laboratorio	30.928
Empleados Administrativos:	
Jefe de Primera	47.393
Jefe de Segunda	45.726

Categorías	Total mensual
Oficial de Primera	39.533
Oficial de segunda	36.038
Auxiliar	30.928
Comerciales:	
Promotores o Supervisores de Ventas	39.533
Viajantes	36.038
Corredores de Plaza	36.038
Diario	
Repartidores y/o autoventas	1.050
Mensual	
Degustadores o Demostradores	30.928
Subalternos:	
Almaceneros	33.173
Pesadores o Basculeros	30.928
Cobradores	30.928
Porteros	30.928
Ordenanzas	30.928
Conserjes	33.173
Guarda Sereno y Vigilante	30.928
Hora	
Personal de Limpieza	160
Diario	
Obreros:	
Especialista de primera	1.068
Especialista de segunda	1.068
Especialista de tercera	1.050
Peón	1.029
Oficial de primera de Oficios varios	1.068
Oficial de segunda Oficios varios	1.068
Oficial de tercera Oficios varios	1.050

Tabla de cómputo anual y salarios-hora exigidos por el artículo 26, 5, del Estatuto de los Trabajadores

Categorías	Cómputo anual	Salario hora
Personal técnico:		
Técnico Jefe	1.012.054	538,32
Técnico Superior	887.989	472,33
Técnico Medio	782.329	418,13
Jefe de Fabricación	804.259	427,80
Jefe de Laboratorio	711.334	378,37
Jefe Control Lechero	711.334	378,37
Jefe de Sección	711.334	378,37
Encargado	655.204	348,51
Capataz	648.039	343,64
Controlador de Distrito Lechero	608.719	323,79
Maestro Quesero	602.464	320,48
Oficial de Laboratorio	593.614	315,75
Auxiliar de Laboratorio	516.964	274,98
Empleados administrativos:		
Jefe de primera	763.939	406,35
Jefe de segunda	738.934	393,05
Oficial de primera	648.039	343,64
Oficial de segunda	593.614	315,75
Auxiliar	516.964	274,98
Comerciales:		
Promotores o Supervisores de Ventas	648.039	343,64
Viajantes	593.614	315,75
Corredores de plaza	593.614	315,75
Repartidores y/o autoventas	530.794	282,34
Degustadores o Demostradores	516.964	274,98
Subalternos:		
Almaceneros	550.639	292,89
Pesadores o Basculeros	516.964	274,98
Cobradores	516.964	274,98
Porteros	516.964	274,98
Ordenanzas	516.964	274,98
Conserjes	550.639	292,89
Guarda Sereno y Vigilante	516.964	274,98
Personal de Limpieza	160	160,00

Categorías	Cómputo anual	Salario hora
Obreros:		
Especialista de primera	548.084	291,53
Especialista de segunda	538.984	286,69
Especialista de tercera	530.794	282,34
Peón	521.230	277,25
Oficial de primera Oficios varios	548.084	291,53
Oficial de segunda Oficios varios	538.984	286,69
Oficial de tercera Oficios varios	530.794	282,34

14811

RESOLUCION de 7 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Metropolis, S. A., Compañía Nacional de Seguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para «Metropolis, S. A., Compañía Nacional de Seguros», recibido en este Ministerio con fecha 30 de abril de 1982, suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa el día 28 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2.º y 6.º 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 original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 7 de mayo de 1982.—El Director general; Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «METROPOLIS, SOCIEDAD ANONIMA, COMPAÑIA NACIONAL DE SEGUROS»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Art. 1.º **Objeto.**—El presente Convenio se pacta bajo las disposiciones vigentes sobre negociación colectiva y tiene por finalidad la mejora del nivel de vida de los empleados y una mejor justicia social, así como el incremento de la productividad.

Art. 2.º **Ambito territorial.**—El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo en que «Metópolis, S. A., Compañía Nacional de Seguros», tenga personal de plantilla.

Art. 3.º **Ambito personal y funcional.**—Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Metópolis, S. A.», sin distinción de categoría, profesión, especialidad, edad o sexo.

Art. 4.º **Entrada en vigor y duración.**—La toma de efecto será el 1 de enero de 1982 y su duración alcanzará hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 5.º **Prórroga.**—El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. La denuncia deberá hacerse cumpliendo los trámites legales vigentes en el momento de efectuarse.

Art. 6.º **Absorción de futuras mejoras.**—Las condiciones resultantes de este Convenio, valoradas en su conjunto, son absorbibles hasta donde alcance por cualquiera otras que por disposición legal, Convenio, Ordenanza, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Art. 7.º **Comisión Paritaria.**—Para la vigencia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro Vocales, dos de ellos miembros del Comité de Representantes de los Trabajadores y dos designados por la Empresa, de entre los cuales actuará como Secretario el de menor edad. Como Presidente, caso de ser necesaria su actuación, intervendrá la persona que designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por el Real Decreto-ley 5/1979, de 28 de enero. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

La decisión de esta Comisión se emitirá en el plazo máximo de veinte días, contados desde la fecha de planteamiento de la cuestión y no privará a las partes interesadas del derecho de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

Art. 8.º **Coordinación normativa.**—En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio interprovincial del sector y en la correspondiente Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Régimen económico

RETRIBUCIONES

Art. 9.º

A) **Sueldos.**—Los sueldos base del personal comprendido en este Convenio serán los que se establecen en la siguiente tabla salarial, en su expresión mensual y anual, correspondiendo a este último cómputo 12 pagas ordinarias y tres extraordinarias, con independencia de la participación en primas. Dichas pagas extraordinarias serán percibidas los días 15 de los meses de julio, octubre y diciembre.

Tabla salarial 1982

Deberá ser la siguiente:

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
Jefes Superiores	74.257	1.113.855
Jefes de Sección	55.873	838.095
Jefes de Negociado	51.251	788.765
Titulados con antigüedad superior a un año	60.543	908.145
Titulados con antigüedad inferior a un año	55.160	827.400
Oficiales de primera	47.299	709.485
Oficiales de segunda	39.311	589.665
Auxiliares	32.744	491.160
Aspirantes	22.778	341.670
Conserjes	39.731	595.965
Cobradores	35.946	539.190
Ordenanzas	32.744	491.160
Sanitarios de grado medio	48.918	733.770
Oficiales de oficio y Conductores	37.418	561.270
Limpiadoras	32.744	491.160
Ayudantes de oficio, Auxiliares de Sanitarios de grado medio, Mozos y Peones	32.744	491.160
Porteros de edificios y Ascensoristas	32.744	491.160

La inclusión en la tabla precedente de determinadas categorías profesionales no supone que necesariamente deban existir todas y cada una de ellas en la Empresa, la cual aplicará los salarios en aquella reflejados en las categorías profesionales que realmente tenga cubiertas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

B) **Participación en primas.**—El personal participará en la actividad de la Empresa con arreglo a los siguientes porcentajes:

Ramo de automóviles: 0,75 por 100 de las primas netas recaudadas en seguro directo.

Restantes ramos: 1 por 100 de las primas netas recaudadas en seguro directo. Cuando se trate de operaciones de vida en que el contratante exija que la repercusión de los gastos de administración no supere los mínimos establecidos, el porcentaje a aplicar para la participación en primas será el que fije el Convenio Colectivo del sector.

Las primas netas se entenderán sin incluir accesorios, pero se incluirá en ellas la parte del recargo adicional retenido por la Empresa.

La liquidación de esta participación, a percibir en el ejercicio 1982, se calculará en base a los porcentajes establecidos anteriormente, sobre las primas netas recaudadas en el ejercicio de 1991.

C) **Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.**—Los Auxiliares, Oficiales de segunda y Ordenanzas con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El transcurso del tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral de Auxiliar, Oficial de segunda u Ordenanza.

La asignación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970.

PLUSSES

Art. 10.

10.1. **Complemento convenio.**—Se mantiene un complemento por Convenio conforme a la siguiente tabla. Este complemento tendrá a todos los efectos la consideración de sueldo base: