

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE DEFENSA

28 *ORDEN de 12 de diciembre de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Audiencia Nacional, dictada con fecha 25 de junio de 1979 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María López Pérez.*

Excmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo seguido en única instancia ante la Sección Tercera de la Audiencia Nacional, entre partes: de una, como demandante, don José María López Pérez, quien postula por sí mismo, y de otra, como demandada, la Administración Pública, representada y defendida por el Abogado del Estado, contra resoluciones del Ministerio de Defensa de 15 de diciembre de 1977 y 31 de marzo de 1978, se ha dictado sentencia con fecha 25 de junio de 1979, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso promovido por el Procurador don Saturnino Estévez Rodríguez, en nombre de don José María López Pérez, contra las resoluciones del Ministerio de Defensa de fecha quince de diciembre de mil novecientos setenta y siete y treinta y uno de marzo de mil novecientos ochenta y ocho, que le denegaron el derecho a percibir el complemento de destino por responsabilidad en la función, las anulamos por contrarias a derecho y declaramos el que tiene el recurrente a percibir el citado complemento, con efectividad desde su ascenso al empleo de Sargento; todo ello sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956 («Boletín Oficial del Estado» número 363), ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia.

Lo que digo a V. E. para su conocimiento y demás efectos.
Dios guarde a V. E. muchos años.
Madrid, 12 de diciembre de 1979.

RODRIGUEZ SAHAGUN

Excmo. Sr. Subsecretario del Ministerio de Defensa.

MINISTERIO DE HACIENDA

29 *RESOLUCION de la Dirección General del Tesoro por la que se amplía la autorización número 103, concedida a la Caja de Ahorros comarcal de Manlleu, para la apertura de cuentas restringidas de recaudación de tributos en los establecimientos que se citan.*

Visto el escrito formulado por la Caja de Ahorros comarcal de Manlleu, solicitando autorización para ampliar el servicio de cuentas restringidas de recaudación de tributos,

Esta Dirección General acuerda que la autorización número 103, concedida el 27 de octubre de 1964 a la citada Entidad, se considere ampliada en los siguientes establecimientos:

Demarcación de Hacienda de Barcelona

Manlleu, agencia en avenida de Roma, 197, a la que se asigna el número de identificación 08-35-32.

Barcelona, agencia en Vía Augusta, 48 al 54, a la que se asigna el número de identificación 08-35-33.

Madrid, 5 de diciembre de 1979.—El Director general, Juan Viñas Peya.

30

CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General del Tesoro por la que se amplía la autorización número 12, concedida al Banco Hispano Americano, para la apertura de cuentas restringidas de recaudación de tributos en los establecimientos que se citan.

Advertidos errores en el texto de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 152, de fecha 26 de junio de 1979, páginas 14382 y 14383, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Demarcación de Hacienda de Lérida, donde dice: «Alcoletge, sucursal en Mayor, 14, a la que se asigna el número de identificación 25-05-17», debe decir: «Alcoletge, sucursal en Mayor, 14, a la que se asigna el número de identificación 25-05-16».

Demarcación de Hacienda de Lugo, donde dice: «... número de identificación 37-02-12», debe decir: «... número de identificación 27-02-12».

Demarcación de Hacienda de Vigo, donde dice: «... número de identificación 4-05-09», debe decir: «... número de identificación 54-05-09».

MINISTERIO DE TRABAJO

31

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, S. A.» (ILTESA).

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, S. A.» (ILTESA), con actividad de industrias lácteas y plantilla de 150 trabajadores, y

Resultando que con fecha 4 de diciembre de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de la Empresa ILTESA, que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 1 de junio de 1979, acompañando el parte de situación de la masa salarial bruta de 1978-79 y censo laboral por provincias;

Resultando que en cumplimiento de los artículos 1.º y 3.º, 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarla;

Resultando que el artículo 3.º del Convenio de referencia, relativo a la revisión en su segundo año de vigencia, establece un incremento retributivo en un 30 por 100 del índice de precios de consumo que el Instituto Nacional de Estadística reconoce oficialmente para el año 1979 en las islas Canarias;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo;

Considerando que con referencia al incremento pactado relativo a la revisión en el segundo año de vigencia del Convenio, detallada en el tercer resultando, debe hacerse constar que el cumplimiento de este apartado queda condicionado a lo que sobre el particular establezca el Gobierno por el período de referencia abril de 1980 a marzo de 1981;

Considerando que debe hacerse advertencia a las partes que han suscrito el presente Convenio Colectivo que ha de entenderse nula y no puesta toda cláusula que haga alusión a trabajadores de catorce años, ya que su contratación y admisión al trabajo es contraria a derecho por oponerse a lo dispuesto en el artículo 2.º, apartado 3, del Convenio Internacional número 138 de la OIT, sobre edad mínima de admisión al empleo, según Instrumento de Ratificación de España del mismo de 26 de abril de 1978, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 8 de mayo de 1978, con vigencia plena a partir del día 16 de los mismos meses y año, y habida cuenta que la edad de dieciséis años, prevista en el artículo 6.º de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, está condicionada por su disposición adicional primera a una implantación gradual que aún no se ha producido;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero; no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, una vez indicada la necesidad de estar adaptada a las normas entonces vigentes la revisión salarial prevista en su artículo 3.º, y que debe considerarse como nula y no puesta en los anexos del Convenio toda alusión que se hace al trabajador de catorce años, conforme se indica en el cuarto considerando de la presente Resolución, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar, con la supresión de toda referencia a trabajadores de catorce años y con la necesidad de que la revisión salarial prevista en su artículo 3.º queda supeditada a lo que disponga el Gobierno, el Convenio Colectivo suscrito el 1 de junio de 1979 por los representantes de la Empresa ILTESA y de sus trabajadores, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en los artículos 5.º, 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 13 de diciembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, S. A.» (ILTESA).

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «INDUSTRIAS LÁCTEAS DE TENERIFE, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ILTESA)

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 rijan respecto al personal de la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, Sociedad Anónima» (ILTESA), con domicilio social en Santa Cruz de Tenerife, Vuelta de los Pájaros, sin número, 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 1979, 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.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el 1 de abril de 1979 y finalizando el 31 de marzo de 1981, siendo prorrogable tácitamente de año en año si con un mínimo de anticipación de tres meses a su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes.

Art. 3.º *Revisión.*—Desde el 1 de abril de 1980 hasta el 31 de marzo de 1981, todos los conceptos dinerarios del presente Convenio serán incrementados automáticamente por el porcentaje que resulte de incrementar en un 30 por 100 el índice de los precios de consumo que el Instituto Nacional de Estadística reconozca oficialmente para el año 1979 en Canarias.

Art. 4.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 28 y 33 del mencionado Convenio.

Art. 5.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 4.º

Art. 6.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. 7.º *Jornada de trabajo.*—La Empresa iniciará, a la mayor brevedad posible, las pruebas y estudios necesarios encaminados a la implantación de la jornada laboral de cuarenta y cuatro horas semanales en cinco días.

De los resultados que se vayan obteniendo se irá informando al Comité de Empresa.

Art. 8.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 5.000 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 mes completo 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.

Art. 9.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) trabajador(a): Quince días.
2. Por alumbramiento de esposa: Cuatro 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 computa 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 tres 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.

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

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

Art. 10. *Vacantes*.—Cuando se produzca una vacante, salvo los puestos de libre designación previstos por las normas legales vigentes, cubrirá, siempre que sea posible, con personal de la propia Empresa mediante las pruebas oportunas.

Art. 11. *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. 12. *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 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 y cinco discontinuo, será declarada la vacante correspondiente y se convocará la necesaria prueba de aptitud, en los casos que así proceda.

Art. 13. *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. 14. *Posibilidades de accidente*.—En caso de posibilidades reales de accidente de trabajo, los Delegados o Comité de Empresa comunicarán por escrito tal situación a la Dirección de la Empresa.

Art. 15. *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 peñoso.

Art. 16. *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. 17. *Sanciones*.—Las sanciones, según la tipificación de la falta, 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. 18. *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. 19. *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 extras y comisiones que cobró el mes anterior. En caso de accidente laboral, durante el periodo de convalecencia, se percibirá un 75 por 100 de dichos conceptos.

En cuanto no sea modificado por este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Art. 20. *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 500 pesetas mensuales.

Art. 21. *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 500 pesetas mensuales durante los diez meses escolares para las edades comprendidas entre los cuatro y diecisiete años, ambos inclusive.

Art. 22. *Hijos subnormales*.—Los trabajadores con hijos subnormales percibirán por cada uno de ellos una ayuda consistente en 2.500 pesetas mensuales.

Art. 23. *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. 24. *Servicio militar*.—La Empresa retribuirá a aquellos trabajadores casados que se encuentren prestando el servicio militar obligatorio con 5.000 pesetas mensuales, más las cuatro pagas extraordinarias correspondientes.

Art. 25. *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: Tres mensualidades de la base de cotización.

De quince a veinte años: Cuatro mensualidades.

De veinte a treinta años: Seis mensualidades.

Más de treinta años: Ocho mensualidades.

Art. 26. *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. 27. *Préstamo vivienda*.—Se establece un fondo de pesetas 2.000.000 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.

CAPITULO IV

Disposiciones económicas

Art. 28. *Salario base*.—Para el primer año de vigencia del Convenio y para cada una de las categorías profesionales el salario base será a partir del 1 de abril de 1979 el que se indica en la tabla que se adjunta como anexo al presente Convenio.

Art. 29. *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. 30. *Plus de penosidad*.—Al personal que trabaje en las cámaras frigoríficas y en la estufa se le abonará mensualmente un plus de 2.000 pesetas o la parte proporcional de los días trabajados.

Art. 31. *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 desarrolla 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 establece un incentivo durante la vigencia de este Convenio de 0,22 pesetas por unidad vendida. Este incentivo compensa toda posible prolongación de su tarea en el reparto, por lo que en la misma no existirán horas extraordinarias.

Art. 32. *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 600 pesetas durante la vigencia del presente Convenio. En el caso de los Repartidores este complemento será de 1.750 pesetas.

También se cobrará este complemento en los días festivos.

Art. 33. *Plus de asistencia*.—En los salarios bases relacionados en las tablas anexas se halla incluido un plus de asistencia de 2.360 pesetas. En consecuencia se establecen las normas complementarias de asistencia y puntualidad siguientes:

— 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. 34. *Horas extraordinarias*.—El valor a abonar por las horas extraordinarias queda fijado en la tabla anexa al presente Convenio.

Art. 35. *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. 36. *Bolsa de vacaciones*.—Como bolsa de vacaciones, en el momento en que los trabajadores inicien éstas percibirán una gratificación de 5.000 pesetas, sin distinción de categorías.

Art. 37. *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 cantidades siguientes:

— Almuerzo: 400 pesetas.

— Cena: 250 pesetas.

— Desayuno: 150 pesetas.

Art. 38. *Quebranto de moneda*.—En concepto de quebranto de moneda se establece el siguiente baremo mensual:

— Recaudador de CD (Centro Distribuidor): 2.000 pesetas.

— Suplente de Recaudador: 1.000 pesetas.

— Cobrador, Vendedor-repartidor: 1.400 pesetas.

Nota.—Cuatrocientos (400) pesetas de las 1.400 procederán del apartado «Otros abonos».

CAPITULO V

Otras disposiciones

Art. 39. *Garantía de empleo*.—En caso de detención, hasta que exista sentencia en 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. 40. *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 encomienda, con independencia de su categoría.

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

Art. 41. *Multas de tráfico*.—Las multas impuestas al personal de conducción por infracción del Código de la 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. 42. *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.

CAPITULO VI
Disposiciones finales

Art. 43. *Homologación.*—El presente Convenio, y de común acuerdo entre ambas partes, será homologado por la autoridad laboral competente.

Art. 44. *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 negociaciones 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 actuaciones discriminatorias, consecuencia del proceso de negociación.

Art. 45. *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 so-

metidas 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

	Ptas/mes
Director y Técnico Jefe	49.600,00
Ingenieros y Licenciados	43.950,00
Peritos y Ayudantes técnicos	37.420,00
Encargados y Jefes de Sección	33.030,00
Almaceneros	29.670,00
Ayudantes de Laboratorio	29.300,00
Oficial de 1. ^a	29.300,00
Especialista de 1. ^a	29.300,00
Oficial de 2. ^a	28.840,00
Especialista de 2. ^a	28.840,00
Oficial de 3. ^a	28.400,00
Especialista de 3. ^a	28.400,00
Auxiliares de Laboratorio	28.400,00
Peones especializados	28.180,00
Peones	27.940,00
Jefes administrativos de 1. ^a	37.520,00
Jefes administrativos de 2. ^a	36.360,00
Oficial administrativo de 1. ^a	32.040,00
Oficial administrativo de 2. ^a	29.600,00
Auxiliares administrativos	28.400,00
Promotores	32.040,00
Repartidores-vendedores de 1. ^a	28.740,00
Repartidores-vendedores de 2. ^a	28.280,00
Guardián	29.670,00
Pinches de segundo año (dieciséis y diecisiete años).	20.650,00
Pinches de primer año (catorce y quince años)	16.740,00

ANEXO II.—HORAS EXTRAORDINARIAS

	Antigüedad						
	—	5 por 100	10 por 100	15 por 100	20 por 100	25 por 100	30 por 100
Encargados y Jefes de Sección.	283	—	—	—	334	346	359
	340	—	—	—	401	415	431
	424	—	—	—	501	519	538
Almaceneros.	252	—	—	—	—	—	319
	302	—	—	—	—	—	383
	378	—	—	—	—	—	478
Especialista de 1. ^a , Oficiales de 1. ^a y Ayudante de Laboratorio.	249	261	271	—	293	304	315
	299	313	325	—	352	365	378
	373	391	406	—	439	456	472
Especialista de 2. ^a y Oficiales de 2. ^a	246	256	267	—	288	298	—
	285	307	320	—	346	358	—
	369	384	400	—	432	447	—
Especialista de 3. ^a y Auxiliar de Laboratorio.	241	252	262	—	283	—	—
	289	302	314	—	340	—	—
	361	378	393	—	424	—	—
Peones.	237	247	258	—	—	—	—
	284	296	310	—	—	—	—
	355	370	387	—	—	—	—
Aprendices de tercero y cuarto año.	160	—	—	—	—	—	—
	192	—	—	—	—	—	—
	240	—	—	—	—	—	—
Aprendices de primero y segundo año.	124	—	—	—	—	—	—
	149	—	—	—	—	—	—
	186	—	—	—	—	—	—
Oficiales de 1. ^a de Administración.	308	321	336	—	363	376	390
	370	385	403	—	436	451	468
Oficiales de 2. ^a de Administración.	283	296	309	—	333	346	358
	340	355	371	—	400	415	430
Auxiliar administrativo y Secretaria.	261	273	284	—	306	—	—
	313	328	341	—	367	—	—
Peones especializados.	239	250	260	—	—	—	—
	286	299	312	—	—	—	—
	358	374	390	—	—	—	—