

d) Los empleados:

José Baquero Navalón.
 María Dolores Martín San Juan.
 María Victoria Martín San Juan.
 Asunción Clouté Díaz.
 Manuel Pardo Miranda.
 Isabel Delgado Rico.
 María Pilar Munilla Vela.
 María del Carmen Arribas González.
 Francisco Manzanares Alberca.

percibirán, conforme vienen haciendo desde el año 1971, el importe de las horas de trabajo real que en el año 1980 realicen por encima de las 1.883 horas que realizaron en el año 1971 y que en aquella fecha la Empresa les concedió.

10.3. Horas extraordinarias: Tanto Empresa como empleados colaborarán al máximo para reducir e incluso tratar de eliminar totalmente este concepto.

10.4. Vencimiento periódico superior a un mes:

- a) Gratificación de julio (será abonada el 15 de julio).
 b) Gratificación de Navidad (será abonada el 15 de diciembre).

Art. 11. *Incremento salarial.*—Ambas partes acuerdan incrementar la masa salarial bruta de 1979, correspondiente al personal que cubre este Convenio, en un 20 por 100, repartiéndose dicho aumento de la siguiente forma:

El 15 por 100 de aumento para cada empleado incluido en este Convenio. El resto hasta completar el 20 por 100 de la masa salarial, correspondiente al personal que cubre este Convenio, se repartirá de acuerdo a la siguiente distribución:

Salarios brutos que en el mes de diciembre de 1979 estuvieron comprendidos entre 30.000 y 34.999 pesetas mensuales: 4.635 pesetas de aumento mensual.

Salarios brutos que en el mes de diciembre de 1979 estuvieron comprendidos entre 35.000 y 39.999 pesetas mensuales: 3.635 pesetas de aumento mensual.

Salarios brutos que en el mes de diciembre de 1979 estuvieron comprendidos entre 40.000 y 44.999 pesetas mensuales: 2.635 pesetas de aumento mensual.

Art. 12. *Plus de antigüedad.*—A partir de 1 de enero de 1980 todos los trabajadores que cumplen tres años de servicios en la División de Foto-Alumbrado de «G. T. E. Electrónica» tendrán derecho a percibir un 5 por 100 sobre el sueldo base (Convenio Metal) en concepto de plus de antigüedad. El número de trienios será ilimitado y a estos efectos no computará el tiempo de servicios prestados en la División con anterioridad al 1 de enero de 1977. Aquellos empleados que cumplan cuatro o cinco años de servicios en 1980 tendrán opción a acogerse al sistema antiguo de quinquenios o al moderno de trienios.

Art. 13. *Ayuda para comida.*—Cuando el trabajador continúe trabajando después del horario normal, bien por turno de guardia o por horas extraordinarias, pero siempre a petición de la Empresa, el trabajador percibirá la cantidad de 300 pesetas por día, en concepto de ayuda a su comida.

Esta ayuda no se abonará a los trabajadores que tengan que realizar horas como pago de los retrasos o ausencias en que haya incurrido, de acuerdo con el régimen de compensación de jornada existente.

Art. 14. *Transporte.*—Al trabajador que utilice su coche como medio de locomoción para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo de Coslada y viceversa, se le abonarán 1.500 pesetas mensuales. Dicha retribución queda restringida exclusivamente a las personas que la han venido percibiendo hasta la fecha, por lo cual los trabajadores que se incorporen a este centro de trabajo en el futuro no percibirán esta ayuda por transporte.

Art. 15. *Seguros sociales.*—La Seguridad Social estará a cargo de la Empresa en su totalidad como hasta la fecha.

Cuando haya alguna legislación nueva al respecto, el Comité y la Dirección se reunirá para discutirlo.

Art. 16. *General.*—En todas las materias no especificadas en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Siderometalurgia y en la legislación laboral vigente.

6126

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA) y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, suscrito por la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA), y por sus trabajadores el día 8 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 29 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo; Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación;

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

Primero.—Homologar el Convenio suscrito el día 8 de febrero de 1980, entre las representaciones de la Empresa CLESA y las de sus trabajadores, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Disponer su inscripción en el registro especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que, conforme a lo dispuesto en 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.

Madrid, 4 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa CLESA.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «CENTRALES LECHERAS ESPAÑOLAS, S. A.» (CLESA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.* El ámbito del presente convenio se concreta a la Compañía mercantil «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA), y afecta a todos los centros de trabajo de la misma cualquiera que sea el lugar del territorio nacional en que estén ubicados.

Art. 2.º *Ámbito personal.* La normativa contenida en el presente Convenio afectará a la totalidad del personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de la Empresa, de acuerdo con lo definido en el ámbito de aplicación.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo de trabajo entrará en vigor, una vez homologado por la autoridad laboral competente, el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de que las condiciones económicas surtirán efecto a partir del día 1 de enero de 1980 y su vigencia será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º *Denuncia.*—La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, deberá presentarse en el Organismo competente, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Prórroga.*—Si a la extinción de su período de aplicación ninguna de las partes hubiera ejercido su derecho de denuncia este Convenio se considerará prorrogado de año en año.

CAPITULO II

Régimen laboral

Art. 6.º *Ingresos.*—Para el ingreso en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, será preceptivo que el aspirante tenga cumplidos los dieciséis años de edad y proceda de las Oficinas de Empleo. En igualdad de condiciones, tendrán prioridad los familiares de empleados de la Empresa.

Art. 7.º *Censo laboral y cotización a la Seguridad Social.*—La Empresa viene obligada a poner en los tablones de anuncio de cada centro de trabajo, con carácter permanente, la siguiente información:

- Censo laboral.
- Clasificación profesional.
- Distribución por puestos de trabajo.
- Los boletines de cotización a la Seguridad Social.

Art. 8.º *Pruebas de aptitud.*—Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, tendrán prioridad los trabajadores de la Empresa que lo soliciten. A tales efectos, y siempre que no existan razones de urgencia para cubrir el puesto de trabajo, la Empresa anunciará, al menos con treinta días hábiles de antelación, la convocatoria de la prueba a celebrar para cubrir dicha vacante o puesto de nueva creación, a la que podrá concurrir cualquier empleado o trabajador fijo de la Empresa con una antigüedad mínima de seis meses, formulando la oportuna solicitud mediante escrito dirigido a la Jefatura de Personal. Si la convocatoria quedase desierta por no presentarse nadie la Empresa podrá proceder libremente a la cobertura de la vacante o del puesto de nueva creación con personal de nuevo ingreso o mediante la promoción de quien, perteneciendo a la Empresa, reúna a su juicio aptitud suficiente.

Si celebradas las pruebas no hubiese ningún concursante que alcance la suficiente puntuación de aptitud, se procederá a celebrar una nueva prueba en el plazo de quince días, a la que también podrá concurrir personal ajeno a la Empresa. En esta segunda convocatoria, el puesto pendiente de cobertura será asignado a quien obtenga mayor puntuación.

El Tribunal calificador estará constituido por dos representantes de la Empresa (uno de ellos necesariamente el Jefe de Personal o persona en que delegue, que actuará de Presi-

dente), dos miembros del Comité de Empresa y el Jefe del Departamento al que corresponda el puesto de trabajo pendiente de cobertura o persona en quien él delegue.

El Tribunal calificador deberá establecer las calificaciones definitivas en un plazo máximo de ocho días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

La Empresa cubrirá discrecionalmente, por libre elección, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes cargos o categorías profesionales: Personal directivo, Personal Técnico Titulado, Jefes de Fabricación, Jefes de Laboratorio, Jefes de Inspección Lechera, Jefes de Sección, Encargados, Jefes Administrativos de primera y Cajero principal.

Art. 9.º *Ascensos*.—El sistema de ascensos, previstos en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas, aprobado por Orden ministerial de 4 de julio de 1972, queda sustituido por el que se expresa a continuación:

a) Por antigüedad:

— De Peón a Peón especializado, con una antigüedad de dos años.

— De Aspirante administrativo a Auxiliar administrativo al cumplir los dieciocho años.

— De Aspirante de Laboratorio a Auxiliar de Laboratorio al cumplir los dieciocho años.

— De Aprendices a Especialistas de tercera u Oficiales de tercera, Oficios varios y Botones a Auxiliares administrativos u Ordenanzas, respectivamente, al cumplir los dieciocho años.

— De Auxiliares administrativos a Oficiales de segunda administrativos, con cinco años de antigüedad en la primera categoría citada.

b) Por oposición:

— Con objeto de estudiar el planteamiento futuro de los posibles ascensos por oposición, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, se creará una Comisión mixta Empresa-Comité.

Art. 10. *Permisos reglamentarios*.—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia, con percepción íntegra de su salario Convenio más antigüedad en los siguientes casos:

a) Matrimonio del trabajador, dieciocho días naturales.

b) Alumbramiento de la esposa, tres días hábiles, ampliable a cinco en caso de producirse fuera de la provincia o bien sea un parto irregular.

c) Fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos, cinco días naturales. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliable a ocho días como máximo.

d) Enfermedad muy grave (con certificado médico) de cónyuge, hijos o padres, tres días naturales. Si la enfermedad tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser de hasta cinco días naturales como máximo.

e) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de los no comprendidos en los apartados anteriores, dos días naturales ampliables a un máximo de cuatro cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

f) Boda de hijo, hermano, hermano político, boda de padre o madre, un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, podrá ser de hasta tres días naturales como máximo.

g) Exámenes, por el tiempo estrictamente indispensable, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o profesional (incluido a estos efectos la obtención del carné de conducir), previa justificación escrita ante la Empresa.

h) Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para atender a la alimentación de los mismos, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Al trabajador que reuniendo las condiciones previstas en el párrafo anterior disponga de esta reducción de jornada únicamente le será deducida de su salario la parte proporcional a la mitad de la reducción de jornada efectivamente disfrutada.

j) Necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia tres días naturales al año.

Las licencias enumeradas en el presente artículo deberán ser autorizadas por los Jefes de los Departamentos correspondientes. Los favorecidos con la concesión de licencias estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija el Jefe de Personal y, en el supuesto de no cumplir este requisito, perderían el derecho a la licencia, y los días de ausencia se considerarán faltas injustificadas al trabajo.

Art. 11. *Vacaciones*.—El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Las vacaciones se darán de acuerdo con las necesidades de la Empresa, tratando en lo posible que sean durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Para aquellos trabajadores que no pudieran disfrutar las vacaciones dentro de los meses anteriormente citados, por necesidades de la Empresa, se les abonará un 7,5 por 100 más de su salario Convenio, si disfrutaban las vacaciones durante los meses de abril, mayo, octubre y diciembre, y un 12,5 por 100 si las disfrutaban en los meses de enero, febrero, marzo y noviembre.

Las vacaciones no podrán ser fraccionadas, salvo acuerdo de la Empresa con el interesado.

Quienes hubieran disfrutado las vacaciones dentro del período de julio, agosto y septiembre de 1979 no podrán volver a disfrutarlas en dicho período del año 1980, mientras las mismas sean cubiertas por quienes el año anterior no las hubieran disfrutado en los meses citados.

Sin perjuicio de lo anterior, se procurará, en la medida de lo posible, complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, teniendo en cuenta las responsabilidades familiares de cada trabajador.

Art. 12. *Jornada laboral*.—La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo, en jornada continuada o partida.

Art. 13. *Retirada de carné*.—En caso de retirada de carné a un conductor de reparto o auto-venta durante el ejercicio específico de su cometido profesional, el trabajador afectado tendrá derecho a un puesto de trabajo en la Empresa hasta que pueda incorporarse a su profesión habitual.

Durante un período máximo de un año, la Empresa complementará los emolumentos derivados de su nuevo puesto de trabajo con el importe necesario para que, en su conjunto, perciba la media de lo devengado en los dos meses anteriores a la retirada de carné.

Se exceptúan de lo anterior los trabajadores a quienes les sea retirado el carné por hallarse en estado de embriaguez o en otras circunstancias en las que se aprecie intencionalidad manifiestamente grave.

Art. 14. *Ropa de trabajo*.—La Empresa dotará a los trabajadores, en relación al trabajo desempeñado, como mínimo, con dos equipos de trabajo al año para el personal de fábrica y reparto.

Art. 15. *Asistencia médica*.—En los centros de trabajo con más de 100 trabajadores, existirá un local con los servicios necesarios para proporcionar los primeros auxilios en caso de urgencia, así como la asistencia sanitaria a los trabajadores.

A estos efectos, los Servicios Médicos estarán atendidos por un Ayudante Técnico Sanitario por cada turno de trabajo de mañana y tarde exclusivamente, que prestarán sus servicios durante cuatro horas por cada uno de los turnos citados, y por un Médico, que prestará sus servicios durante veintiuna horas a la semana, como mínimo, distribuidas racionalmente.

Se efectuarán los reconocimientos médicos preceptivos al inicio de la relación de trabajo y anualmente. En los reconocimientos anuales, previamente a los mismos, deberá comunicarse el tipo de reconocimiento a realizar, dando cuenta con posterioridad, y a través de los Servicios Médicos de la Empresa, de los resultados obtenidos.

Art. 16. *Formación profesional*.—La Dirección y los trabajadores estiman que es primordial la formación y perfeccionamiento profesional del productor, atendiendo a un más positivo y eficiente resultado de su trabajo y a la finalidad de facilitar el ascenso a puestos superiores o categorías más calificadas.

En la medida de lo posible y siguiendo las directrices señaladas, la Dirección facilitará al trabajador los medios para que pueda obtener un mayor grado de formación profesional, dándole la oportunidad de asimilar las enseñanzas teórico-prácticas oportunas, a cuyas enseñanzas queda el productor obligado a colaborar, poniendo de su parte voluntad y esfuerzo, lo que se tendrá en cuenta para su promoción dentro de la propia Empresa.

Art. 17. *Promoción a categoría con mando*.—Todos los ascensos de categoría sin mando a otra que entrañe mando se entenderán provisionales por un período de cuatro meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si fueran éstos totalmente favorables, o transcurriesen quince días sin notificación al respecto, se entenderá consolidada la categoría desde la fecha de provisión. En caso negativo, se reintegrará el afectado a la categoría y puesto de trabajo que hubiese desempeñado anteriormente.

Art. 18. *Detención o prisión del trabajador*.—La detención o prisión del trabajador no será causa de sanción cuando el procedimiento que se le siga, se proceda por la Autoridad Gubernativa o Judicial a su archivo o sobreseimiento sin responsabilidad para el trabajador, o cuando se dicte sentencia absolutoria, en su caso. En ningún supuesto, el trabajador afectado por una detención, por alguna de las causas enumeradas tendrá derecho a retribución de clase alguna.

Art. 19. *Comités de Seguridad e Higiene*.—Los Comités de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo con plantillas de más de 100 trabajadores: fijos se integrarán por ocho miembros de los cuales cuatro serán designados libremente por la Empresa, correspondiendo a uno de ellos la Presidencia del Comité, los otros cuatro miembros serán designados por el Comité de Empresa.

En cualquier caso, la designación de los miembros componentes de los Comités de Seguridad e Higiene deberá recaer sobre personas suficientemente capacitadas.

En los centros de trabajo donde no exista Comité de Seguridad e Higiene, se designará un Vigilante de seguridad por cada 25 trabajadores.

Los Comités de Seguridad e Higiene así constituidos realizarán corporativamente las funciones que legalmente tienen encomendadas y en especial las siguientes:

— Poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la existencia de riesgos inminentes, a fin de que puedan adoptarse las adecuadas medidas precautorias.

— Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos en el trabajo.

— Visitar los lugares, servicios y dependencias para conocer sus condiciones relativas al orden, limpieza, seguridad de instalaciones y maquinaria, proponiendo a la Empresa la adopción de las medidas necesarias o que se consideren oportunas.

— Recabar la realización de estudios por Técnicos de la Empresa sobre las condiciones de trabajo, riesgo de accidentes y enfermedades profesionales conociendo sus resultados.

— Estar presentes en el desarrollo de las visitas que pueda efectuar la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad e Higiene.

Art. 20. Delegados sindicales.—En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores fijos, 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 un Delegado, cuya función principal será la de 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 la Empresa, sin que en ningún caso su actuación pueda interferir en las atribuciones conferidas por la Ley al Comité de Empresa. El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma, de modo 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 la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien representa, debiendo ser preferentemente miembro del Comité de Empresa.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 21. Salario base.—Durante la vigencia del presente Convenio, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35, el salario base para cada una de las categorías profesionales, cuya clasificación se consigna con carácter meramente enunciativo en el cuadro anexo, será el establecido en la tabla I de dicho anexo.

Art. 22. Complementos salariales.

1. Personales:

1.1. Complemento Convenio.—Este concepto salarial, de carácter personal, será abonado en doce mensualidades. Su importe mínimo viene determinado, para cada categoría profesional, en función de los quinquenios devengados a efectos de antigüedad, en la tabla II del cuadro anexo.

A los efectos del cómputo del mínimo establecido en la tabla II, se considerará al complemento personal, caso de tenerlo asignado, como parte integrante del complemento Convenio.

A fin de evitar un trato discriminatorio a favor de los trabajadores que cumplan el primero, segundo o tercer quinquenio en 1980, respecto a los que ya los tenían cumplidos el 31 de diciembre de 1979, al momento de la iniciación de su devengo se ajustará el complemento Convenio al importe que le hubiera correspondido de haber cumplido el nuevo quinquenio con anterioridad a la última fecha citada.

1.2. Antigüedad.—Sobre los salarios base establecidos, disfrutará el trabajador de quinquenios del 5 por 100, en número ilimitado, que empezarán a contarse desde el día en que haya comenzado a prestar sus servicios en la Empresa y devengándose a partir del día en que se cumplan.

Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría del productor, establecido en la tabla I del cuadro anexo, variando su importe de acuerdo con el aumento de categoría y de la correspondiente escala salarial.

2. De puesto de trabajo:

2.1. Plus cámaras frigoríficas.—El Personal que habitualmente efectúe sus labores en cámara de frío percibirá un plus de 138 pesetas por día efectivamente trabajado. Asimismo, el personal que trabaje habitualmente en cámara caliente devengará un plus de 20 pesetas diarias. No tendrán derecho a este plus los que circunstancialmente entren en cámara.

2.2. Plus de nocturnidad.—La Empresa abonará un plus de

nocturnidad, por hora de jornada normal, para todos aquellos trabajos que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana, mañana, consistente en el 25 por 100 del valor del salario hora que resulte de aplicar la fórmula señalada en el artículo 24.

No obstante, los trabajadores que, con carácter fijo, estén adscritos al turno de noche cobrarán, además del plus de nocturnidad anteriormente citado, un plus de 58 pesetas por cada jornada efectivamente realizada.

2.3. Prima de trabajo en domingos y festivos.—El trabajador que realice jornada en domingo o día festivo, y disfrute del descanso entre semana, cobrará una prima de 1.000 pesetas por cada día de tal naturaleza efectivamente trabajado.

2.4. Corretornos.—El complemento que por este concepto se tiene establecido para compensar el trabajo en jornadas rotativas, siempre que realmente sea prestado y sin que, a estos efectos se considere como tal el trabajo en turnos, se fija en 3.938 pesetas mensuales para corretornos de fábrica, y en 5.804 pesetas para corretornos de «Bekum».

2.5. Responsabilidad máquinas.—El personal obrero de fábrica que tenga asignada la responsabilidad y vigilancia del funcionamiento de las máquinas percibirá un plus de 79 pesetas por día de trabajo efectivo. Dicho plus será de 177 pesetas día cuando el responsable realice jornada nocturna.

2.6. Plus servicio fabrica.—Se establece un plus de 370 pesetas diarias para los Repartidores y Conductores que, por serles nombrado servicio interior de fábrica, no realicen su habitual trabajo de reparto. Este plus se percibirá solamente los días que el trabajador efectúe tal servicio.

2.7. Jefe de Equipo.—El trabajador que ejercite funciones de Jefe de Equipo percibirá un plus mensual de 6.900 pesetas durante el tiempo que efectivamente realice dicha función.

3. Por calidad o cantidad de trabajo:

3.1. Plus de asistencia.—Por el concepto de asistencia efectiva al trabajo la Empresa abonará un plus de 117 pesetas diarias a todos los trabajadores, cualquiera que sea su condición o categoría profesional.

La falta de asistencia de más de tres días en el mismo mes implicará la pérdida de dicho plus durante una semana, y si la falta de asistencia fuera de más de seis días en el mismo mes, la pérdida del plus será de un mes completo.

Se considerarán días efectivamente trabajados, a efectos de percepción de este plus, las ausencias justificadas de los miembros del Comité de Empresa en cumplimiento de obligaciones de su cargo, con obligación de preaviso por parte del productor.

A efectos de percepción de este plus, también se considerarán días trabajados los comprendidos en el periodo de vacaciones que disfrute el trabajador.

Este plus de asistencia no será absorbido por ningún concepto.

3.2. Plus de puntualidad.—Este plus se estipula en las siguientes cuantías, para cada una de las categorías que se enumeran:

	Pts/día
Oficial de 1.ª de oficios varios	111,00
Oficial de 2.ª de oficios varios	94,00
Oficial de 3.ª de oficios varios	12,00
Especialista de 1.ª	61,00
Especialista de 2.ª	48,60

Este plus no será abonable en las pagas extraordinarias.

3.3. Horas extraordinarias.—Expresamente se pacta que el módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será el valor del salario hora que resulte de aplicar la fórmula señalada en el artículo 24, con un incremento del 75 por 100. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para reducir el número de horas extraordinarias al mínimo posible, informando al Comité de Empresa.

3.4. Lavado de vehículos.—Los conductores de reparto y autoventas que tengan encomendada la limpieza de los vehículos percibirán un plus mensual de 1.477 pesetas, los primeros, y 1.170 pesetas, los segundos, durante los meses que efectivamente lo realicen.

4. De vencimiento periódico superior al mes:

4.1. Pagas extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios consistirán en un sueldo o mensualidad de treinta días del salario base establecido en la tabla I del cuadro anexo, incrementada con la antigüedad que tenga el trabajador.

5. Indemnizaciones o suplidos:

5.1. Quebranto de moneda.—El Cajero percibirá por este concepto 1.000 pesetas mensuales, el Auxiliar de Caja y todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y pagos percibirá la cantidad mensual de 591 pesetas.

Art. 23. Servicio de reparto o distribución.—La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las 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, y por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general, los demás productores, este personal tendrá asignado una prima o incentivo a 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 no tiene carácter de horas extraordinarias. Este incentivo se incrementará en un 16 por 100 respecto al que se venía percibiendo en 1979, menos yogur, mantequilla y condensada.

Art. 24. **Salario hora.**—A los efectos establecidos en el artículo 22, puntos 2.2 y 3.3, la fórmula por la que se calculará el salario hora es la siguiente:

$$SH = \frac{(Sb + A) 365 + J + N + B + PAa}{(365 - D - F - V) h}$$

Siendo:

- Sb = Salario base.
- A = Antigüedad.
- J = Paga extra de julio.
- N = Paga extra de Navidad.
- PAa = Paga extra de Naveidad.
- D = Plus de Asistencia anual.
- F = Domingos.
- V = Festivos.
- h = Vacaciones.
- B = Jornada diaria.

CAPITULO IV

Acción social empresarial

Art. 25. **Becas de estudio.**—Se establece una ayuda económica para el personal de la Empresa que curse estudios en Centros oficiales para la obtención de títulos profesionales, que guarden relación con las actividades empresariales de CLESA.

Estas becas consistirán en el pago del 50 por 100 de los gastos de matrícula, y los interesados, al solicitarla, deberán justificar, tanto la formalización de la matrícula en el Centro de que se trate como el adecuado aprovechamiento en el curso precedente y asistencia continuada.

Art. 26. **Ayuda para hijos minusválidos físicos o psíquicos.**—Los trabajadores que tengan hijos minusválidos percibirán la cantidad de 3.500 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tengan reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

Art. 27. **Préstamos para viviendas.**—Con objeto de ayudar a sus productores en la adquisición de viviendas u otras necesidades urgentes, la Empresa establece un fondo de 2.500.000 pesetas para la concesión de anticipos personales en cuantía límite de 100.000 pesetas por productor, sin percepción de intereses, con devolución mensual y consecutiva hasta un máximo de veinticuatro meses.

Serán otorgados a los solicitantes siempre que concurren las siguientes condiciones:

- Que exista fondo disponible.
- Que el solicitante tenga una antigüedad de un año en la Empresa.
- Que aporte los documentos de justificación pertinentes.

Art. 28. **Seguro de vida colectivo.**—Con el fin de beneficiar a todos sus productores con una medida de previsión en favor de los familiares a cargo de aquéllos, la Empresa concertará un seguro de vida colectivo. Dicho seguro se regirá por las siguientes normas:

- a) Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de la incorporación a la Empresa, con carácter de hijos de plantilla.
- b) Quedarán exceptuados de su integración en el seguro los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter de eventuales, temporeros o interinos.
- c) Los productores que se incorporen al servicio militar causarán baja en el seguro transitoriamente, hasta tanto no se produzca su reincorporación a la Empresa, una vez licenciados, en cuyo momento, automáticamente, volverán a hallarse en activo como asegurados.
- d) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.
- e) Se fijan siete grupos de capitales asegurados según la siguiente escala:

	Capital asegurado
Grupo 1.º	50.000
Grupo 2.º	100.000
Grupo 3.º	130.000
Grupo 4.º	160.000
Grupo 5.º	200.000
Grupo 6.º	250.000
Grupo 7.º	300.000

En cada uno de los citados grupos quedarán integrados los productores de la Empresa, a tenor de sus respectivas categorías profesionales, y según se especifica seguidamente:

- Grupo 1.º: Aprendices y Botones.
- Grupo 2.º: Auxiliar Laboratorio, Auxiliar administrativo, Telefonistas, Peones.
- Grupo 3.º: Conserjes, Especialistas de tercera, Peones especializados, Oficial tercera oficios varios, y Cobrador, Guardas jurados, Vigilantes.
- Grupo 4.º: Capataz, Especialista de primera, Especialista de segunda, Oficial primera oficios varios, Repartidor, Conductor de Reparto, Autoventas, Oficial segunda oficios varios.
- Grupo 5.º: Contramaestres, Encargados, Inspector Distrito, Oficial primera administrativo, Oficial segunda administrativo, Inspector Promotor ventas, Diplomado Laboratorio, Oficial primera Laboratorio, Analistas Programadores, Programadores Informática, Operadores Informática, Perforistas Informática, Guías, Corredor Plaza.
- Grupo 6.º: Técnico Medio, Jefe primera administrativo, Jefe segunda administrativo, Jefe de Ventas.
- Grupo 7.º: Presidente, Consejero, Director Gerente, Técnico Jefe, Técnico Superior, Interventor.

Art. 29. **Prestación complementaria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.**—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, percibirán, como complemento a cargo de la Empresa, un tercio más de la prestación recibida de la Seguridad Social.

Todo personal percibirá este complemento desde el día siguiente al de la baja, hasta que se produzca el alta o se agote el plazo de incapacidad laboral transitoria.

La Empresa facilitará al trabajador copia del parte de accidente de trabajo entregado por la Mutualidad.

La Empresa tiene la facultad de que por Médicos a su servicio sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio, o haciéndole comparecer en los consultorios del Servicio Médico de la Empresa cuantas veces sea necesario. Del informe facultativo emitido dependerá el abono de los correspondientes complementos y sin perjuicio de la sanción que, en su caso, pudiera corresponderle, pudiendo el interesado recurrir sobre esta decisión.

Art. 30. **Prestación complementaria por enfermedad.**—En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará un complemento equivalente a la diferencia existente entre el 75 por 100 de la base reguladora de esta prestación y la suma total del salario Convenio, los complementos personales y plus de puntualidad, en caso de que los hubiere.

Este complemento empezará a devengarse a partir del cuarto día de la baja. A estos efectos, se considera como salario Convenio el salario base, plus de asistencia y complemento Convenio.

La Empresa tendrá la facultad de que por Médicos que ella destine sea visitado y reconocido el productor en su domicilio, o haciéndole comparecer en el consultorio de los Servicios Médicos cuantas veces estime necesario. Del informe facultativo dependerá el abono de los correspondientes complementos, sin perjuicio de la sanción que, en su caso, pudiera corresponderle, en el supuesto de comprobarse que los datos facilitados por el productor no correspondieran a la realidad.

Todo productor viene obligado a denunciar ante la Empresa aquellos casos en que se aprecien indicios de enfermedad simulada, todo ello en aras de la responsabilidad contraída en orden a reducir el absentismo.

El Comité de Empresa analizará la evolución del absentismo para, en colaboración con la Empresa, establecer las medidas disciplinarias o económicas que se juzguen oportunas, en el caso de que se produzca una elevación significativa de dicho absentismo.

Art. 31. **Premio de jubilación.**—La Empresa abonará, al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 6.000 pesetas por cada año de servicio en la Empresa. Los servicios prestados a partir de los 65 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.

Art. 32. **Ayuda por fallecimiento.**—La Empresa además de la liquidación de haberes legalmente establecida, abonará a los derechohabientes la cantidad de 30.000 pesetas, en concepto de ayuda de entierro.

Art. 33. **Personal servicio militar.**—El personal en situación de servicio militar, tanto obligatorio como voluntario, tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio, diciembre y marzo, especificadas en el artículo 22.

Si el interesado lo solicitase, se le dará trabajo durante el tiempo en que disfrute permiso oficial por vacaciones, siempre que sea casado y presente la correspondiente autorización oficial. En caso de ser soltero, la Empresa le proporcionará trabajo únicamente cuando exista una plaza disponible de su categoría profesional.

Art. 34. **Fondo social.**—El fondo social para el año 1980 se incrementará en un 16 por 100.

CAPITULO V

Otras disposiciones

Art. 35. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar, al 30 de junio de 1980, el 7,50 por 100 una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

Art. 36. *Facultad de compensación.*—Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que sea su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan.

Art. 37. *Facultad de absorción.*—Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan 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. 38. *Condiciones más beneficiosas.*—Los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la Empresa, que impliquen, en su conjunto, condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Art. 39. *Derecho supletorio.*—En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por el Reglamento de Régimen Interior, la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y la legislación laboral de carácter general.

Art. 40. *Comisión Paritaria.*—Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas en esta materia a las autoridades administrativas y judiciales correspondientes. Dicha Comisión se hallará compuesta por cuatro representantes del personal (miembros del Comité de Empresa) y cuatro de la Dirección de la Empresa.

CUADRO ANEXO

	Tabla I Pesetas mes	Tabla II Quinquenios (Pts/mes)			
		0	1	2	3
1. Personal técnico:					
1.1. Titulados					
1.1.01. Técnico Jefe	45.420	2.500	2.500	2.500	2.500
1.1.02. Técnico Superior	39.540	2.600	2.600	2.600	2.600
1.1.03. Técnico Medio	34.770	2.700	2.700	2.700	2.700
1.2. Diplomados					
1.2.01. Técnico Diplomado	29.250	3.113	2.713	2.313	1.913
1.3. No titulados					
1.3.01. Jefe de fabricación	35.610	2.700	2.700	2.700	2.700
1.3.02. Jefe de laboratorio	31.050	2.733	2.306	1.879	1.452
1.3.03. Jefe de inspección lechera	31.050	2.733	2.306	1.879	1.452
1.3.04. Contra maestre-Jefe sección	31.050	2.733	2.306	1.879	1.452
1.3.05. Encargado	29.250	3.113	2.713	2.313	1.913
1.3.06. Inspector de compras	26.910	3.608	3.240	2.872	2.504
1.3.07. Oficial de laboratorio	28.530	3.385	2.999	2.613	2.227
1.3.08. Auxiliar de laboratorio	23.940	4.547	4.220	3.893	3.566
1.3.09. Capataz	28.530	3.385	2.999	2.613	2.227
2. Personal informática:					
2.0.01. Director informática	39.540	2.600	2.600	2.600	2.600
2.0.02. Jefe proceso de datos	34.770	2.700	2.700	2.700	2.700
2.0.03. Analista	34.770	2.700	2.700	2.700	2.700
2.0.04. Analista-Programador	29.250	3.113	2.713	2.313	1.913
2.0.05. Programador	28.530	3.385	2.999	2.613	2.227
2.0.06. Jefe explotación	34.770	2.700	2.700	2.700	2.700
2.0.07. Operador Especialista	28.530	3.385	2.999	2.613	2.227
2.0.08. Operador	28.220	3.478	3.106	2.734	2.362
2.0.09. Perforista	28.220	3.478	3.106	2.734	2.362
3. Personal administrativo:					
3.0.01. Jefe de primera	33.660	2.700	2.700	2.700	2.700
3.0.02. Jefe de segunda	32.730	2.710	2.710	2.710	2.710
3.0.03. Oficial de primera	28.530	3.385	2.999	2.613	2.227
3.0.04. Oficial de segunda	26.220	3.478	3.106	2.734	2.362
3.0.05. Auxiliar	23.940	4.547	4.220	3.893	3.566
3.0.06. Aspirante de dieciséis años	14.580	6.021	—	—	—
3.0.07. Aspirante de diecisiete años	15.720	5.709	—	—	—
3.0.08. Telefonista	23.940	4.547	4.220	3.893	3.566
4. Personal comercial:					
4.0.01. Inspector-Promotor ventas	28.530	3.385	2.999	2.613	2.227
4.0.02. Viajante	26.220	3.478	3.106	2.734	2.362
4.0.03. Corredor de plaza	26.220	3.478	3.106	2.734	2.362
4.0.04. Guía	25.980	3.789	3.412	3.055	2.698
4.0.10. Autoventa (día)	878	100	100	100	100
4.0.11. Repartidor (día)	816	88	88	88	88
4.0.12. Conductor reparto (día)	839	94	94	94	94
5. Personal subalterno:					
5.0.01. Conserje	24.930	4.547	4.220	3.893	3.566
5.0.02. Guarda	23.940	4.547	4.220	3.893	3.566
5.0.03. Cobrador	23.940	4.547	4.220	3.893	3.566
5.0.05. Botones de dieciséis y diecisiete años	15.720	5.709	—	—	—

	Tabla I		Tabla II			
	Pesetas diarias	Quinquenios (Pts/mes)				
		0	1	2	3	
6. Personal obrero:						
6.0.01. Especialista de primera	839	148	135	122	109	
6.0.02. Especialista de segunda	813	168	156	144	132	
6.0.03. Especialista de tercera	798	183	172	161	150	
6.0.04. Peón Especializado	798	183	172	161	150	
6.0.05. Peón	781	181	170	159	148	
6.0.06. Oficial de primera de O. V.	839	148	135	122	109	
6.0.07. Oficial de segunda de O. V.	816	168	156	144	132	
6.0.08. Oficial de tercera de O. V.	798	183	172	161	150	

6127

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), el día 13 de febrero de 1980; Resultando que con fecha 13 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo; Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación; Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 13 de febrero de 1980 entre la representación patronal y laboral de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), cuyo texto se inserta a continuación.
Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en 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.

Madrid 4 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «FABRICAS LUCIA ANTONIO BETERE, SOCIEDAD ANONIMA» (FLABESA), Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO
Disposiciones generales

Artículo 1.º *Naturaleza y fines.*—Las partes firmantes del presente acuerdo, entendiendo que su naturaleza jurídica es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), y sus trabajadores, reconocen que los siguientes pactos tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 6.º de la Ley 38/1973 de Convenios Colectivos, conforme a la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

En consecuencia, y por virtud del principio de no concurrencia, no podrá invocarse, a ningún efecto, la aplicabilidad subsidiaria de normas dimanantes de Convenios de distinto ámbito, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en FLABESA.

Art. 2.º *Ambito territorial y personal.*—Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de Empresa de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a los trabajadores de todos los centros de trabajo que FLABESA tiene establecidos en diversas provincias del territorio nacional: Zaragoza, Granada, Sevilla, Málaga, Valencia, Salamanca, «Batalla de Brunete» y «Méndez Alvaro» (Madrid), así como los demás que situados en otras dependen de los anteriores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Se entenderá que este Convenio está en vigor desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 1980, cualquiera sea la fecha de su aprobación por la autoridad laboral o la de su aplicación.

No obstante, si la autoridad competente, en el momento de su homologación, modificase cualquier punto de lo pactado, las partes deberán reunirse nuevamente para decidir conjuntamente si es posible la pertinente adecuación o si, por el contrario, deja sin eficacia práctica el conjunto de lo pactado, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—El Convenio se entenderá

prorrogado de año en año, si no fuere denunciado por alguna de las partes con una antelación de tres meses naturales a la fecha de terminación de su vigencia; en este caso será de aplicación automática la legislación vigente.

Si la denuncia proviniese de los trabajadores deberá ser comunicada de modo fehaciente a la Empresa, con la antelación indicada y previo acuerdo de los Comités de los ocho centros de trabajo, que representen una mayoría simple de la plantilla total de la Empresa.

Art. 5.º *Compensación, absorción y garantía personal.*—Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la Empresa, con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo o en todos o algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total; en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán, a título personal, las situaciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio y en aquellas cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: ocho Vocales por la representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada centro de trabajo cuente con un representante en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representante de cada Centro podrá recaer en diferentes trabajadores, para una o varias reuniones. Ocho Vocales por la representación de la Empresa, que serán designados por la Dirección, en iguales condiciones. Serán Presidente y Secretario de la Comisión Paritaria las mismas personas que lo han sido de la Comisión Deliberadora de este Convenio. Igualmente podrán participar en sus reuniones los mismos Asesores que han actuado por ambas partes.

La Comisión quedará constituida en los quince días siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y, a partir de dicho momento podrá reunirse en Madrid, cada dos meses como máximo, para conocer de las cuestiones que se hayan sometido por escrito, con la suficiente antelación a su consideración.

La decisión o voto de cada una de ambas representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas, y de no llegarse a un acuerdo, quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la autoridad laboral o Tribunal competente.

CAPITULO II

Condiciones económicas y de trabajo

Art. 7.º *Retribuciones pactadas.*—Los conceptos retributivos que por el presente Convenio se pactan son: Salario base, plus de Convenio y la suma de ambos, o retribución de Convenio.

Sus respectivas cuantías, para cada categoría profesional, son las que se indican en la tabla de salarios que se incorpora como anexo I.

Art. 8.º *Incentivos. Primas a control directo.*—Las curvas de incentivo para el personal a control directo, conforme al sistema OIT, 100/140, quedarán sustituidas por las que ahora se pactan, conforme a las relaciones entre actividades y pesetas/hora que se expresan en el anexo II del presente Convenio.

Estas nuevas curvas se definen por sí mismas y no guardan relación alguna con cualesquiera otras fórmulas de garantía que las que se deducen de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.

Art. 9.º *Incentivos. Primas de personal a control indirecto.* Las primas de producción del personal indirecto tendrán un