

5. Convocar la asamblea del buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.

6. Informar por escrito preceptiva y previamente al Capitán sobre sanciones impuestas a los tripulantes por faltas muy graves.

7. Utilizar todos los servicios de impresión comunicación y oficina de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario, previa autorización del Capitán que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales.

Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes correrán a cargo de la Empresa, las que sean única y exclusivamente de carácter sindical, correrán a cargo de los tripulantes.

8. Cuando la actuación del Delegado de los tripulantes, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque, y se ejerza ante la Empresa o ante la autoridad laboral previa citación de ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que les correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

Norma 4. Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al Capitán del buque.

La asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo, quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

El Delegado de los tripulantes o los miembros del Comité de Flota serán los responsables de su normal desarrollo.

Norma 5. Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque, caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

Los visitantes observarán las normas de seguridad, establecidas, y asimismo, la Empresa no se hará responsable de los accidentes que puedan ocurrirles durante su estancia a bordo y durante la travesía.

Norma 6. Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueren designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier sindicato legalmente establecido.

Esta excedencia se concederá a todo tripulante cualquiera que fuere su antigüedad en la Empresa por el plazo de duración de su cargo.

El excedente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical que ostente.

Norma 7. El Comité de Flota es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la flota de la Empresa.

Se constituirá en aquellas Empresas cuyo censo de puestos de trabajo independientemente del número de buques, sea superior a cincuenta tripulantes.

Norma 8. El Comité de Flota tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del III Convenio General de la Marina Mercante en las Empresas.

2. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución 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 al Consejo de Administración.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques 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.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

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

4) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingreso y ceses y los ascensos.

3. 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.

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

5. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

6. Los miembros del Comité de Flota, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de esta norma, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

7. Aquellas otras que se le asignen en este Convenio.

8. Cualquier miembro del Comité podrá convocar asamblea en cualquier buque de la Empresa.

El Comité de Flota para el cumplimiento de estas funciones se reunirá con la Dirección de la Empresa como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la Empresa información sobre los puntos a tratar propuestos por ésta. Para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

En aquellas Empresas en las que no haya posibilidad de constituir Comité de Flota, las facultades y funciones atribuidas a este órgano representativo las ejercerá el colectivo de Delegados de los tripulantes de la misma.

DISPOSICION FINAL

Aplicación de la Ordenanza

En todo lo no previsto en este Convenio, seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en cada una de las Empresas, remitiéndose para lo no establecido en las mismas, a la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante (OTMM), así como al conjunto de disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del país.

6699

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo para las Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (LEASING).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (LEASING), suscrito por las Centrales Sindicales CCOO y UGT y la Asociación Patronal ANSEF.

Resultando que con fecha 7 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (LEASING), suscrito por las partes el 28 de febrero de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo para las Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (LEASING).

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 14 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE ENTIDADES DE FINANCIACION Y DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales, extensión

Artículo 1.º Ambito funcional, personal y territorial.

1. El presente Convenio afectará a todas las Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (LEASING) que se rigen ambas por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. Igualmente afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas Empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y en el apartado c), artículo 2.º, de la Ley de Relaciones Laborales y a quienes puedan serlo de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º Ambito temporal.—El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, extendiéndose desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con las Empresas al día 1 de enero de 1980 o ingrese con posterioridad.

Art. 3.º Sustitución y Remisión.

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, Ley de Relaciones Laborales y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos.

Art. 4.º Condiciones más beneficiosas y absorción.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las Empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el artículo 10 del presente Convenio, que podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que con carácter voluntario vengán abonando las Empresas a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente se exceptúa el supuesto contemplado en el segundo párrafo del artículo 23 del presente Convenio.

Art. 5.º Denuncia.—El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 1980, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o rescisión.

CAPITULO II

Del personal

Art. 8.º Clasificación del personal.—El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará de la forma establecida en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos en sus artículos 8.º y 11, a excepción de las categorías de Aspirante, en el grupo 2.º, Administrativos, y la de Botones, en el grupo 5.º Subalternos, que fueron específicamente suprimidas en el anterior Convenio Colectivo de 1979.

Art. 7.º Ascensos automáticos.

1. Los Auxiliares Administrativos, con cinco años de antigüedad en la Empresa, ascenderán a la categoría de Oficiales de segunda. Los Oficiales de segunda con siete años en la categoría o doce de antigüedad, pasarán a la de Oficiales de primera.

2. Los Oficiales de primera, con ocho años en la categoría o veinte en la Empresa, ascenderán a la categoría de Jefe de segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer mando, y siempre y cuando dichos trabajadores hayan ingresado en las Empresas antes del 30 de noviembre de 1970.

Art. 8.º Preferencia al personal subalterno.—Se concede preferencia al personal subalterno para que pueda ocupar plazas de la categoría administrativa, siempre que obtengan la misma puntuación que la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a dicho fin.

Art. 9.º Equiparación salarial por antigüedad de Ordenanzas, Vigilantes y Conserjes.—El personal incluido en el nivel 12 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos (Ordenanzas y Vigilantes), a los cinco años de servicio en la categoría será equiparado, exclusivamente a efectos salariales, al nivel 10 de la tabla salarial correspondiente.

Los Conserjes, con siete años de servicio en tal categoría, serán equiparados, exclusivamente a efectos salariales, al nivel 8 de las tablas salariales de este Convenio.

CAPITULO III

Sueldos

Art. 10. Tablas salariales.—Los sueldos a percibir con carácter anual, es decir, en las dieciséis pagas y media que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

1. Provincias en las que exista una localidad con más de 400.000 habitantes de derecho:

	Pesetas
Nivel 1 y 2	994.745
Nivel 3	891.227
Nivel 4	783.284
Nivel 5	661.450
Nivel 6, 7 y 8	582.636
Nivel 10	519.785
Nivel 11 y 12	491.192
Nivel 13	467.392

2. Resto de provincias:

Nivel 1 y 2	942.602
Nivel 3	844.692
Nivel 4	742.877
Nivel 5	628.511
Nivel 6, 7 y 8	554.909
Nivel 10	497.719
Nivel 11 y 12	470.645
Nivel 13	449.425

Art. 11. Pagas extraordinarias.—Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará en la segunda quincena del mes de julio y se fijará su importe en una mensualidad completa más la antigüedad y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes al mes de julio.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva en la segunda quincena del mes de diciembre, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes a dicho mes.

c) Extraordinaria de vacaciones: Se establece media paga extraordinaria a abonar por las Empresas al empleado en el momento en que ésta tome las vacaciones anuales correspondientes, según los criterios anteriores.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 12. Participación en beneficios.—En concepto de participación en beneficios las Empresas abonarán a los trabajadores dos pagas, aplicando los mismos conceptos retributivos que para las pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de marzo y septiembre, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes a estos meses.

Art. 13. Antigüedad.—El complemento de antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo consistirá en trienios del cinco por ciento (5 por 100) aplicado sobre el sueldo mensual que se señale a su categoría profesional. Esta antigüedad incrementará las dieciséis pagas y media que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO IV

Jornada. Horas extraordinarias. Vacaciones. Licencias

Art. 14. Jornada laboral.

1. La jornada laboral de invierno, comprendida entre el 1 de enero y el 14 de junio y entre el 16 de septiembre y el 31 de diciembre de cada año, será, con carácter general, de cuarenta y dos horas y media semanales, de lunes a viernes.

2. Durante los periodos definidos en el apartado anterior, la jornada no podrá iniciarse antes de las ocho horas ni concluirse después de las dieciocho horas.

3. Quedan excluidas en los límites fijados en los apartados anteriores las Empresas cuya actividad preponderante sea la financiación de bienes fungibles no identificables y electrodomésticos.

4. La jornada laboral de verano, comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, será de treinta y cinco horas semanales, comenzando ésta a las ocho horas y terminando a las quince horas, de lunes a viernes, con carácter general.

5. Quedan excluidas de lo dispuesto en el apartado anterior las Empresas cuya actividad preponderante sea la financiación de bienes fungibles no identificables y electrodomésticos que, en todo caso, respetarán el cómputo máximo global de treinta y cinco horas semanales y la jornada continuada.

6. La media hora en que, semanalmente, se incrementó la jornada de invierno en el Convenio de 1979 compensa la jornada más reducida que se estableció para el verano.

7. Se respetarán aquellas jornadas y horarios establecidos en las Empresas que computándose anualmente, impliquen condiciones más beneficiosas.

8. En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 15. Vacaciones.

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones habrán de disfrutarse en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre de cada año, salvo la opción en contra del interesado contemplada en el apartado 4 de este artículo.

3. El personal podrá partir las vacaciones en dos periodos siempre y cuando el menor de ellos sea de siete días como mínimo.

4. El personal que opte por disfrutar sus vacaciones fuera del periodo establecido en el apartado 2 del presente artículo, tendrá derecho a optar entre cinco días naturales más de vacaciones o media paga extraordinaria más. La comunicación de la opción elegida deberá realizarse al hacer la correspondiente solicitud.

5. No podrán disfrutar de las vacaciones en el periodo que se señala en el apartado anterior, más de un 30 por 100 de la plantilla, ni hacerlo simultáneamente más de un 5 por 100 de la misma.

Art. 16. Fiestas locales.—Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el centro de trabajo, la jornada será reducida, adelantándose la salida del final de la jornada en tres horas laborables de trabajo efectivo. Esta reducción de jornada tan solo podrá producirse una semana al año.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 17. Traslados.—En el caso de que se produzcan vacantes en las sucursales de las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud. Se exceptúan las categorías de jefatura.

Art. 18. Seguridad Social.—En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de hasta veinte días de duración, consistirá en el 30 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

b) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de más de veinte días de duración, se completará hasta el 100 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica durante toda la duración de la incapacidad laboral transitoria.

c) En bajas por incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional igualmente se completará hasta el 100 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

Tales porcentajes se han fijado teniendo en cuenta que, en este momento, las prestaciones por incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o accidente no laboral, hasta el vigésimo día son el 60 por 100 de la base de cotización en la Seguridad Social en lugar del 75 por 100 como venía siendo.

Art. 19. Seguro de Vida.—Las Empresas se comprometen a suscribir un Seguro de Vida a favor de cada uno de sus trabajadores, por los siguientes capitales asegurados:

a) 500.000 pesetas para caso de fallecimiento.
b) 500.000 pesetas para caso de incapacidad profesional total y permanente.
c) 500.000 pesetas en caso de invalidez absoluta y permanente.

Las garantías de incapacidad profesional total y permanente y la invalidez absoluta y permanente, cesarán al finalizar la anualidad del seguro dentro de la cual el asegurado cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Art. 20. Servicio Militar o Civil sustitutorio.—A partir de la vigencia de este Convenio Colectivo, todos los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar con carácter obligatorio o al Servicio Civil que lo sustituya, percibirán el 75 por 100 de su sueldo, incluidas las pagas extraordinarias, siempre que tengan familiares a sus expensas, y el 50 por 100 para todos aquellos que no tengan familiares a su cargo, o sea, en general.

Art. 21. Anticipos al personal.

1. El personal tendrá derecho, para necesidades propias justificadas que no habrán de ser perentorias, a un anticipo consistente en seis mensualidades del sueldo señalado para su categoría profesional en las tablas del presente Convenio Colectivo.

2. Dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en la cuantía máxima del 10 por 100 de cada paga.

Art. 22. Ayuda para estudios.

1. Las Empresas, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonarán para cursar estudios en Centros oficialmente reconocidos, el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los Centros de enseñanza, así como del importe de los libros correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo, si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

Art. 23. Plus de transporte.

1. A fin de coadyuvar a los gastos de transporte del personal, se establece un plus de transporte de 60 pesetas por día de trabajo. Dicho plus se dejará de percibir por el trabajador los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier otro motivo justificado o injustificado.

2. Las cantidades a percibir por este concepto no serán abonadas ni compensadas con ninguna otra mejora actual o futura que pueda establecerse, salvo cuando en el ámbito de una Empresa o mediante contrato individual estuviera establecida con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 24. Gratificación por mando.—El Jefe de segunda (el que designe la Empresa, el más idóneo o por concurso) con mando percibirá un 5 por 100 más de su sueldo como gratificación por mando.

Art. 25. Quebranto de moneda.—Los Cajeros, con o sin firma, responsables de la Caja de la Empresa o centro de trabajo, percibirán por este concepto la cantidad de 1.500 pesetas y los Cobradores la cantidad de 1.250 pesetas mensuales.

Art. 26. Gastos de locomoción.

1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la Empresa los trabajadores utilicen sus automóviles particulares, se les abonará a razón de 11 pesetas el kilómetro.

2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante —que se entenderá en el 40 por 100—, será revisada automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.

Art. 27. Derechos sindicales.—En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

DISPOSICION ADICIONAL

Comisión Paritaria

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Titulares

ASNEF:

•Central Madrileña de Crédito, S. A.
•Financiaciones Industriales Incredit, S. A.
•Financiersa Entidad de Financiación, S. A.
•Barcelonesa de Financiación, S. A.

CCOO:

Don Rafael García Cobo.
Don Antonio Pérez Sánchez.

UGT:

Don Juan Moreno Molina.
Don José L. Pérez Gutiérrez.

Suplentes

ASNEF:

•Española de Financiaciones Generales, S. A.
•Crecom, S. A.
•Fomento de Crédito y Comercio, S. A.
•Atlántica de Crédito y Financiación, S. A.

CCOO:

Don Carlos Molián Vizcaíno.
Don Luis Boix Domingo.

UGT:

Don Eloy Fernández García.
Don Juan Rubio Ontoria.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de la Asociación de Empresarios o de los Sindicatos firmantes.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
- Ejercer funciones de arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

Y para que así conste firman el presente escrito en Madrid a 26 de febrero de 1980.

6700

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, suscrito por los representantes de la Dirección de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», y los representantes de los trabajadores de la mencionada razón social el día 22 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 11 de marzo 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 22 de febrero de 1980 entre los representantes de la Dirección de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», y los representantes de los trabajadores de la mencionada razón social, 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, 14 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «KRAFT LEONESAS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo, presentes y futuros, que rigiéndose por la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y sus derivados, tiene o pueda tener «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», regulando las condiciones mínimas de trabajo en dicha Empresa.

Art. 2.º **Ámbito personal.**—Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como los que prestan un esfuerzo físico o de atención, quedando excluidos del mismo el Director general, aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero en las Empresas que revisten la forma jurídica de Sociedad y el personal de alta dirección cuyo régimen jurídico de relaciones laborales se regule por disposiciones de carácter especial.

Art. 3.º **Ámbito temporal.**—Las condiciones de este Convenio regirán durante un año, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 1980, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 4.º **Denuncia.** La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante la Dirección General de Trabajo, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración, entendiéndose prorrogado indefinidamente por períodos de tiempo iguales al establecido en el artículo 3.º, 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. 5.º **Condiciones más beneficiosas.**—«Kraft Leonesas Sociedad Anónima», respetará todos los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantados en la Empresa que impliquen, en su conjunto, condiciones más ventajosas o beneficiosas con respecto a las convenidas, substituyendo para aquellos trabajadores que las vengan disfrutando.

Art. 6.º **Facultad de absorción.**—Las mejoras económicas 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. 7.º **Comisión paritaria de interpretación.**—Cuantas dudas o conflictos puedan surgir en la interpretación del presente Convenio, serán sometidas a una Comisión paritaria, compuesta por ocho miembros (cuatro representantes de la Dirección empresarial y cuatro representantes de los trabajadores) elegidos de entre los integrantes de la deliberadora del Convenio. Los cuatro representantes de los trabajadores serán: Dos miembros del Comité de Empresa de Hospital de Orbigo, un miembro del Comité de Empresa de Reme y un miembro del Comité de Empresa de Madrid.

Art. 8.º **Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido, tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 9.º **Homologación.**—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo no homologase, haciendo uso de sus facultades regladas, alguno de los puntos esenciales de este Convenio desvirtuándolo, quedará éste sin eficacia práctica, debiendo volver a estudiarse por ambas partes su contenido.

Art. 10. Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Leyes Generales y en la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y sus derivados, vigente en cada momento.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 11. La Comisión paritaria, aparte de las funciones descritas en el artículo 7.º, tendrá la misión de elaborar estudios sobre organización del trabajo, clasificación del personal, definición de categorías profesionales y, en suma, de cuantas materias compongan el articulado de la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus derivados, adaptándolas a la realidad presente.

Asimismo quedará encargada de estudiar el procedimiento más adecuado para reducir el índice de absentismo y mejorar la productividad.

CAPITULO III

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

Art. 12. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la Legislación General. Los Delegados del personal y Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, así como en la variación de horarios, será preceptivo el informe previo de los Delegados del personal o Comité de Empresa y la autorización del Organismo laboral competente.

b) Conocerán también las modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los interesados, resolverá la autoridad laboral.

c) Designar, de entre los trabajadores, los representantes del personal, que formen parte en los Comités de Seguridad e Higiene, así como revocar sus nombramientos cuando lo consideren oportuno, previo expediente. Igualmente ser informados de las actividades del anteriormente citado Comité.

d) Conocer e informar, cuando no exista acuerdo con los interesados, en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los integrantes de la plantilla.

e) Ser informados previamente al imponerse sanciones por faltas graves, muy graves y despidos. En los casos de justificada urgencia, en los que no quepa la posibilidad de informe previo, ser asimismo informados en el más breve espacio de tiempo posible.