

7894

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para el Sector de Industrias Lácteas y sus Derivados.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, para el Sector de Industrias Lácteas y sus Derivados, y

Resultando que con fecha 25 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, del Sector de Industrias Lácteas y sus Derivados que fue suscrito el día 21 de marzo de 1980 por la Federación Nacional de Industrias Lácteas en representación de los empresarios y por parte de los trabajadores las representaciones de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

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 debe hacerse la 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 se contraría a derecho por oponerse a lo dispuesto en el artículo 2.º, apartado 3 del Convenio Internacional 138 de la OIT, sobre edad mínima de admisión al empleo, según Instrumento de Ratificación por 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 del mismo mes y año, entendiéndose asimismo que debe considerarse como nula y no puesta con efectos de 15 de marzo de 1980 toda cláusula que haga alusión a trabajadores de quince años, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.º, apartado 1.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, una vez que debe considerarse como nula y no puestas en el Convenio toda alusión que se hace a los trabajadores de catorce y quince años, conforme se indica en el tercer considerando de la presente Resolución, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, para el Sector de Industrias Lácteas y sus Derivados suscrito el día 21 de marzo de 1980 entre la Federación Nacional de Industrias Lácteas en representación de los empresarios y por parte de los trabajadores las representaciones de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores —UGT— y Unión Sindical Obrera —USO—.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las partes firmantes en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno 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, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 27 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo para el Sector de Industrias Lácteas y sus Derivados.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—Comprende este Convenio a todas las Empresas y Centros de trabajo que en la actualidad o en el futuro realicen alguna de las actividades industriales siguientes:

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

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

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

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—Las condiciones de este Convenio regirán durante dos años, entrando en vigor a partir del primero de enero de 1980, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Esta será la duración del Convenio salvo los conceptos económicos y derechos sindicales, en el caso de que se publique una normativa que modifique los mismos. Los conceptos económicos tendrán una duración de un año, siendo revisados en 1 de enero de 1981.

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 6,75 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. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse formal y fehacientemente, por cualquiera de las dos partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su expiración, entendiéndose prorrogado indefinidamente por periodos de tiempo iguales hasta la aprobación de un nuevo Convenio. En caso de denuncia quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha de expiración de este Convenio.

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

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

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

Art. 9.º *Facultad de absorción.*—Las mejoras económicas 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. 10. *Comisión Paritaria de interpretación.*—Cuantas dudas y conflictos que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio, serán sometidas a una Comisión Paritaria, compuesta por diez miembros (cinco de la parte empresarial y cinco por la de los trabajadores) elegidos de entre los integrantes de la Deliberadora del Convenio.

Estos miembros podrán acudir con Asesores, con voz pero sin voto.

Art. 11. *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 el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 12. *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. 13. Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las Leyes generales y en la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus Derivados.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 14. Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión integrada por miembros de la deliberante, o por los expertos, que designen las partes, al objeto de que elaboren un exhaustivo estudio sobre las normas reguladoras del Sector (Ordenanza, Convenios etc.), adaptándolas a la realidad presente. Dicho trabajo será elevado a la Comisión Paritaria para su análisis y aprobación formal, si procede, incorporándolas al presente Convenio desde el 1 de enero de 1981 y 1 de enero de 1982, respectivamente, en las materias que en cada una de las fechas hayan sido aprobadas.

CAPITULO III

Art. 15. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será la establecida en cada momento por la legislación laboral, sin rebasar las 1.980 horas anuales, durante el año 1980, y 1.930 durante el año 1981, del trabajo efectivo.

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

La jornada que se establece en el presente artículo, comenzará a regir a partir de 1 de abril.

Si al efectuar el cómputo anual en cuanto a la jornada pactada en este Convenio, resultara superior a las 1.980 horas anuales, por la jornada que haya regido en el primer trimestre, se efectuarán los correspondientes reajustes, en las Empresas que existiere tal situación, compensándose con tiempo de descanso, o abonándose como hora de trabajo normales.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—La realización de horas extraordinarias en el Sector, se ajustará a los siguientes criterios:

a) Se suprimirán las horas extraordinarias de carácter habitual.

b) Obligatoriamente se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

c) Se mantendrán las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

CAPITULO IV

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

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de la misma previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 17. En aquellos Centros de trabajo con plantillas que excedan de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier 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 las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 18. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

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

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

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, es-

tando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

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

Art. 20. *De los Comités de Empresa:*

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias

Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Garantías:

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 21. *Salario base.*—En tabla anexa se describen las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada completa de trabajo.

Art. 22. *Plus de asistencia.*—Se establece un plus de 140 pesetas por día de trabajo efectivo para todos los trabajadores cualquiera que sea su condición o categoría profesional. Se

considerarán días efectivamente trabajados a efectos de la percepción de este plus los correspondientes a las vacaciones anuales reglamentarias.

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

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

Art. 23. *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario, se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 24. *Gratificaciones fijas.*—Las gratificaciones de julio, Navidad y beneficios, consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio, aumentada con la antigüedad, que tenga el trabajador.

Art. 25. *Antigüedad.*—Los aumentos por antigüedad o quinquenios del 5 por 100 empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios a la Empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría del trabajador, variando su importe de acuerdo con el ascenso de categoría y de la correspondiente escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Art. 26. *Prima por domingos o festivos trabajados.*—El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima por 488 pesetas por día.

Art. 27. *Quebrando de moneda.* El Cajero, Auxiliar de Caja y Cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 1.150 pesetas y 800 pesetas los dos últimos.

Art. 28. *Premio de fidelidad y constancia en la Empresa.*—Al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente del trabajador, la Empresa abonará al mismo la cantidad de 5.000 pesetas por año de servicio. Los que se presten a partir de los sesenta y cinco años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda, o en su caso los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio. Quedan exceptuadas del abono de este premio, aquellas Empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

Art. 29. *Dietas.*—Se elevan al 80 por 100 y 140 por 100, respectivamente, los porcentajes establecidos en la vigente Ordenanza Laboral para la media dieta y dieta completa a percibir por los trabajadores cuando hayan de desplazarse en comisión de servicio a localidad distinta a la que radique su Centro de trabajo.

Art. 30. *Vacaciones.*—El personal, cualesquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

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

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

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

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

Art. 31. *Enfermedad.*—En caso de enfermedad común, o accidente no laboral, como complemento, a que se refiere el artículo 72 de la Ordenanza Laboral, la Empresa abonará la diferencia entre el 75 por 100 de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del cuarto día de baja.

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

Art. 32. *Servicio Militar.*—El personal que se encuentre prestando el Servicio Militar tendrá derecho a percibir la denominada paga de beneficios a que se refiere el artículo 63 de la vigente Ordenanza Laboral.

Art. 33. *Rendimientos.*—De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, las Empresas se reservan la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo bajo dirección competente, pero sin estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que pueda mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física o mental y que se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. Las Empresas podrán confeccionar las tablas de incentivos para su aplicación de acuerdo con los Reglamentos de Régimen Interior y disposiciones vigentes.

En la modalidad de trabajo a prima o destajo, que contempla el párrafo 2.º del artículo 48 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas, a partir de la aplicación de este Convenio las percepciones deberán incrementarse en el mismo porcentaje que representa dicho Convenio para cada categoría profesional.

Art. 34. *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, por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima e/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 aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias, ni se verificará cálculo especial por este cómputo.

CAPITULO VI

Varios

Art. 35. *Licencias con retribución.*—Todo el personal tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa, tres días naturales.
- c) Fallecimiento o enfermedad muy grave de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos, tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia del trabajador, la licencia se ampliará a cinco días naturales.
- d) Necesidad de atender personalmente a asuntos propios de justificada urgencia, tres días naturales al año.

Los favorecidos con la concesión de licencias, tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios o suficientes que les exijan la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito perderán el derecho de la licencia considerándose los días de ausencia faltas injustificadas al trabajo.

Art. 36. *Reconocimientos médicos.*—Las Empresas vendrán obligadas a establecer lo necesario para que todos sus productores tengan como mínimo un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Art. 37. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales dos prácticos al año y un par de zuecos o calzados adecuado cada seis meses cuando aquéllos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con humedad.

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

Cláusula adicional

Las remuneraciones establecidas en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en ejercicios contables de 1978 y 1979. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1980.

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

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos deberán someterlo a la Comisión Mixta Paritaria interpretativa del Convenio.

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

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

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

Categorías	Total mensual
<i>Personal Técnico</i>	
a) Titulados:	
Técnico Jefe	50.444
Técnico Superior	43.919
Técnico Medio	38.361

Categorías	Total mensual
b) Diplomados:	
Técnico Diplomado	31.574
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación	39.514
Jefe de Laboratorio	34.627
Jefe de Inspección Lechera	34.627
Contramaestre o Jefe de Sección	34.627
Encargado	31.674
Inspector de Distrito	29.229
Auxiliar de Laboratorio	24.402
Capataz	31.192
Auxiliar de Inspector Lechero	24.402
<i>Empleados Administrativos</i>	
Jefe de primera	37.393
Jefe de Personal	37.393
Oficial de segunda	28.435
Contable	36.078
Oficial de primera	31.192
Oficial de segunda	28.435
Auxiliar	24.402
Aspirante de catorce años	—
Aspirante de quince años	—
Aspirante de dieciséis años	17.765
Aspirante de diecisiete años	18.997
Telefonista	24.402
<i>Comerciales</i>	
Inspector o Promotor de Ventas	31.192
Viajante	28.435
Corredor de Plaza	28.435
Repartidor	829
<i>Subalternos</i>	
Almacenero	26.174
Listero	24.402
Pesador	24.042
Cobrador	24.402
Portero	24.402
Ordenanza	24.402
Conserje	26.174
Guarda y Sereno	24.402
Botones de catorce y quince años	—
Botones de dieciséis y diecisiete años	18.478
Mujeres de Limpieza	126
<i>Obreros</i>	
Especialista de primera	859
Especialista de segunda	842
Especialista de tercera	828
Peón especializado	828
Peón	812
Oficial de primera de Oficios varios	859
Oficial de segunda de Oficios Varios	842
Oficial de Tercera de Oficios Varios	828
Aprendiz de primero y segundo año	—
Aprendiz de tercero y cuarto año	515

Las cantidades de esta tabla se han obtenido partiendo de la de retribuciones vigentes —reconocida por ambas partes— más el aumento recomendado por el Decreto 1855/1978 y la aplicación de un porcentaje de elevación de un 18 por 100.

7895

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Visto el texto del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, suscrito el día 18 de marzo de 1980, de un lado por la Federación Española de Empresarios de la Confección, la Asociación Industrial Textil de Proceso Algodonero, la Federación Nacional de la Industria Textil Lanera, la Federación Nacional de Empresas Textiles Sederos, la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón, la Asociación Nacional de Cooperativas Algodone-