

gistratura de Trabajo como jurisdicción competente para resolver sobre el fondo de la cuestión planteada; sin mención sobre costas.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de junio de 1980.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

**18113** RESOLUCION de 2 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Cristalera, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que, con fecha 23 de mayo del año en curso, ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.», que fue suscrito el día 30 de enero de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que, para mejor proveer, se solicitó de la Empresa el acta de la Comisión deliberadora de suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo y otros documentos que fueron remitidos a esta Dirección General, con fecha 26 de junio de 1980;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones 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 las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, 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 interprovincial, para la Empresa «Unión Cristalera, Sociedad Anónima, suscrito el día 30 de enero entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores 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, 2 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.».

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«UNION CRISTALERA»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «Unión Cristalera, S. A.» y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en «Unión Cristalera, Sociedad Anónima».

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que, en el organigrama de la Empresa, figure dentro del «área directiva», o pueda ser asimilado temporalmente al mismo por la Dirección, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene «Unión Cristalera, S. A.», y en aquellos que puedan crearse.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1980 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año. En 1 de enero de 1981 se comenzarán en todo caso las deliberaciones de un nuevo Convenio, entendiéndose expresamente denunciado el presente Convenio.

Art. 5.º *Garantía personal*.—Cuando algún trabajador tuviese reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que, para el personal de la misma categoría profesional, se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

La Dirección podrá conceder, a título individual, mejoras en las retribuciones pactadas, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Art. 6.º *Absorción y compensación*.—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal, condiciones que, total o parcialmente, afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia, todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales o al ser homologado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimo legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 6.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 8.º *Diferencias de interpretación*.—Si entre las partes se suscitasen diferencias en la interpretación y aplicación de este Convenio, será la Comisión paritaria, designada en protocolo anexo al mismo, la encargada de resolver los desacuerdos existentes en reuniones convocadas a tal fin por cualquiera de las partes, con independencia del derecho de cada una de las partes de acudir a los Organismos oficiales o Tribunales competentes, si lo estimasen necesario.

Art. 9.º *Comité de coordinación entre centros de trabajo*. Se constituye un Comité de coordinación entre todos los centros de trabajo de «Unión Cristalera, S. A.», que será elegido entre los representantes de los trabajadores en la siguiente proporción:

Vigo, 1; La Coruña, 1; Santiago, 1; El Ferrol, 1; Orense, 1. Lugo, 1, y Pontevedra, 1.

Se desarrollarán posteriormente las atribuciones y competencias de este Comité de coordinación, pero, en principio, se le reconoce el derecho de intervención con su mediación, apoyo y capacidad de negociación ante la Empresa, en cuantos asuntos afecten al conjunto de los centros de trabajo de «Unión Cristalera, S. A.», o así lo solicite expresamente la representación de los trabajadores de cualquier centro de trabajo.

Este Comité se reunirá cuatrimestralmente, al objeto de ser informado de la marcha y situación económica de la Empresa.

**CAPITULO II**

**Contratación y organización**

Art. 10. *Vacantes en puestos de trabajo*.—Para cubrir vacantes que se produzcan en puestos de trabajo o para ocupar otros que se creen en el futuro, después de la preferencia absoluta que se reconoce, en orden a su promoción, a los trabajadores de «Unión Cristalera, S. A.», se seguirá, siempre bajo el criterio de contratación del trabajador más apto para cada puesto de trabajo, el siguiente orden de preferencia:

- Primero, los familiares directos de los trabajadores de la Empresa que estén sin trabajo.
- Segundo, los trabajadores en paro.

Los representantes de los trabajadores nombrarán observadores de los Tribunales examinadores y calificadores del nuevo personal contratado y del que se promoció internamente.

Art. 11. *Periodos de prueba del nuevo personal contratado y derechos*.—El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, de acuerdo con lo que establece la Ley, se ajustará a los siguientes valores máximos.

- a) Técnicos titulados: Seis meses.
- b) Empleados: Dos meses.
- c) Operarios: Dos semanas.
- d) Aprendices: Un mes.

Una vez finalizado el periodo de prueba con la conformidad de ambas partes, al trabajador se le dará de alta como fijo en la Empresa y se le reconocerá automáticamente la categoría que corresponda al puesto de trabajo que ocupe, computándole el periodo de prueba a efectos de antigüedad, excepto los Aprendices y Aspirantes, que no computan antigüedad hasta que se dé por finalizado su contrato de acuerdo con la Ley.

**Art. 12. Organización del trabajo.**—Los representantes de los trabajadores reconocen que, en el contexto económico vigente hoy en España, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo. Los trabajadores serán informados a través de sus representantes.

**Art. 13. Traslados.**—En caso de necesidad de trasladar a un trabajador de su centro habitual de trabajo a otro, dentro de la misma Empresa, se precisará la previa conformidad del trabajador afectado.

Los traslados para realizar trabajos fuera de la zona de influencia de cada centro de trabajo, requerirán la previa información a los representantes de los trabajadores.

Las normas de preferencia que deberán seguirse en los casos de cambio de departamento o sección, dentro del mismo centro de trabajo, se pactarán entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

**Art. 14. Garantía del puesto de trabajo.**—La categoría que tenga reconocida un trabajador no podrá ser rebajada, a pesar de que transitoriamente ocupe un puesto de inferior categoría.

**Art. 15. Trabajos de categoría superior.**—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de calificación superior percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar la categoría del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Si el plazo de ocupación del puesto de superior categoría excediese de tres meses de forma ininterrumpida, de seis meses de forma alterna durante un año, o de doce también de forma alterna durante tres años, se adquirirá automáticamente la categoría del puesto superior desempeñado.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones o excedencias forzosas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica y a que ello conste en el expediente personal.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, a fin de prepararse para el ascenso.

**Art. 16. Trabajos de categoría inferior.**—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional y no haya otra persona de categoría correspondiente al trabajo a realizar.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior, le correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.

**Art. 17. Readmisión despedidos.**—La Empresa se compromete a readmitir, con todos sus derechos, a los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo, salvo que existan razones suficientes a juicio de la Dirección y de los representantes de los trabajadores.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones que puedan imponerse al personal incluido en el presente Convenio.

**Art. 18. Asambleas.**—Atendiendo a la obligación que los representantes del personal tienen de informar o consultar a sus representados, y cuando tal información o consulta no sea posible realizarla mediante notificación escrita, podrá celebrarse asambleas. Sobre esta materia la Empresa se atendrá a la legislación que pueda producirse, no dificultando mientras tanto las que hubiese necesidad de celebrar.

Por otra parte los representantes de los trabajadores, son conscientes, y en este sentido colaborarán responsablemente, de la necesidad de no perturbar la producción.

**Art. 19. Censo del personal.**—La Empresa confeccionará anualmente el censo completo de los trabajadores de «Unión Cristallera, S. A.», con sus categorías y fecha de cálculo de antigüedad, que publicará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo antes del 30 de marzo de cada año.

**Art. 20. Documentación a disposición de los trabajadores.**—La Empresa tendrá a disposición de los representantes de los trabajadores todos los documentos de exhibición obligatoria en la oficina de personal. Cada trabajador podrá únicamente tener acceso a la información que le afecte personalmente.

**Art. 21. Consulta médica.**—La Empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consulta médica, siempre que se aporte la debida justificación.

**Art. 22. Reconocimientos médicos.**—La Empresa mejorará los reconocimientos médicos anuales realizados en el pasado año a todo el personal, en tanto se mantengan las circunstancias que permitieron su realización. Si cambiaran éstas, efectuará las gestiones necesarias para procurar estos reconocimientos por otros medios.

### CAPITULO III

#### Condiciones de trabajo

**Art. 23. Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales, repartidas de acuerdo con el cuadro horario que, para todos los centros de trabajo, figura como anexo VI.

El cuadro horario citado suprime el trabajo de los sábados, para los centros de fuera de Vigo, pero manteniendo como condición indispensable la jornada de lunes a sábado para los despachos urbanos correspondientes a estos centros.

**Art. 24. Entrada y salida de trabajo.**—Se entiende que aquellos trabajadores que deban desempeñar su labor en obras o en locales exteriores a la Factoría dentro de la plaza, comenzarán y finalizarán su jornada precisamente en esos lugares y no en la propia Factoría, excepto el lunes a la entrada y el sábado a la salida.

Para las obras de fuera de plaza se continuará con la costumbre tácitamente aceptada por las partes interesadas hasta que un Comisión de Empresa y trabajadores llegue a un acuerdo sobre el tema.

**Art. 25. Fiestas.**—Se celebrarán las fiestas de carácter nacional que figuren en el calendario anual de fiestas laborales, aprobado para cada año por el Ministerio de Trabajo. Igualmente se celebrarán las fiestas de carácter local que se establezcan para cada año por el Ministerio de Trabajo.

Todas ellas tendrán carácter de retribuidas y no recuperables.

El día 29 de septiembre, tal como recogía el Reglamento de Régimen Interno derogado, será festivo:

— Para los centros de trabajo de Vigo, a partir de las doce y media horas.

— Para los centros de fuera de Vigo, será festivo la jornada de la tarde.

#### Art. 26. Vacaciones reglamentarias:

1.º El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta días naturales.

El disfrute de las vacaciones será obligatorio, según dispone la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Las vacaciones deberán disfrutarse íntegramente dentro del año natural, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

En caso de cesar antes de disfrutar el periodo de vacaciones se abonará la parte proporcional de los no disfrutados.

De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

#### 2.º Periodos de disfrute de vacaciones y bonificaciones.

Se considera como periodo normal para el disfrute de las vacaciones el comprendido entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive).

Al objeto de estimular el disfrute voluntario de vacaciones fuera de la época estival y descongestionar así el previsible masivo interés por disfrutarlas en el considerado «periodo normal», se establecen las siguientes bonificaciones:

— Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre: Un día de bonificación.

— Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre: Dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el apartado anterior, será condición indispensable que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los periodos bonificables, o que se disfrute en ellos más de veinte días.

3.º En cada centro de trabajo, una Comisión formada por representantes de la Empresa y el Comité de Empresa o Delegado de personal someterá a la Dirección un plan anual de disfrute de vacaciones para su aprobación o modificación si procede, cuya Comisión programará y distribuirá las vacaciones anuales de todo el personal. La Comisión se reunirá con la antelación necesaria, a convocatoria de cualquiera de las partes.

En caso de no haber acuerdo entre los trabajadores, en cuanto al momento de disfrute de vacaciones, será aplicable el sistema de turnos rotativos.

**Art. 27. Nacimiento hijos.**—Si el nacimiento de un hijo ocurre encontrándose el trabajador disfrutando de descanso reglamentario, se interrumpirá éste el tiempo necesario para dar lugar a la licencia legal correspondiente.

## CAPITULO IV

## Estructura de la remuneración

Art. 28. *Grupos y categorías profesionales.*—La clasificación del personal afectado por el presente Convenio contempla los siguientes grupos y categorías profesionales:

Empleados: Aspirante, Auxiliar Administrativo, Oficial segunda, Delineante segunda, Oficial primera, Jefe segunda, Jefe primera.

Obreros: Aprendices y Pinches, Peón ordinario, Peón especialista, Oficial tercera, Oficial segunda, Oficial primera, Capataz.

Art. 29. *Conceptos salariales.*—La remuneración del personal incluido en el presente Convenio estará integrada por los conceptos de:

- Salario.
- Complementos legales.
- Antigüedad.

El detalle de estos conceptos, a excepción de la antigüedad, se recoge en los anexos I, II, III y IV, que incluyen las tablas de remuneraciones mínimas.

Art. 30. *Antigüedad.*—La cuantía de esta retribución se determinará de la siguiente manera:

- Dos bienios del 5 por 100 cada uno.
- Quinquenios sin limitación del 10 por 100 cada uno.

La base de cálculo para la antigüedad será, para todas las categorías, el importe del salario mínimo interprofesional establecido por el Gobierno en cada momento.

Art. 31. *Gratificaciones reglamentarias.*—Las gratificaciones reglamentarias de julio y diciembre se abonarán a razón de las cantidades que, para cada categoría profesional, se señalan en los anexos I, II, III y IV, incrementados con la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

A los efectos del devengo de estas gratificaciones, el año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de julio y al segundo la de diciembre. Los trabajadores que causen alta o baja durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Art. 32. *Participación en beneficios.*—El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I, II, III y IV, añadiéndose el 6 por 100 del importe de la retribución de antigüedad correspondiente a doce meses.

Sólo tendrán derecho a percibir esta participación los trabajadores fijos de plantilla y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el año anterior. Si en el transcurso del año algún trabajador eventual pasara a la situación de fijo, el tiempo que estuvo como eventual se computará para el prorrateo correspondiente.

Art. 33. *Recibo individual justificativo del pago de salarios.* Bajo la denominación de Salario Convenio, se incluyen los conceptos de salario base y complementos, correspondientes a los días u horas efectivamente trabajados, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley de 29 de noviembre de 1973, que desarrolla el Decreto de 17 de agosto de 1973 sobre ordenación del salario.

Art. 34. *Cuota sindical.*—Para aquellos Sindicatos que acrediten ante la Empresa una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla en cada centro de trabajo, la Empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados, descontará de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

A tal efecto, cada trabajador interesado remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito que exprese la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las citadas deducciones, salvo indicación en contrario.

Art. 35. *Horas extraordinarias.*—Se acuerda que las horas extraordinarias tengan un valor fijo para cada categoría laboral, que son los que figuran en el anexo V.

Tales valores, en el supuesto de ser inferiores a aquellos que les hubiese correspondido, según categorías, a los trabajadores que las efectúen, están compensados por haberse incluido en los salarios globales anuales del personal, una parte de lo que se hubiese pagado por horas extraordinarias al precio legal.

Art. 36. *Revisión.*—Si el incremento del índice de precios de consumo, publicado por el INE, a 30 de junio de 1980 supera, respecto a diciembre de 1979, el 7 por 100, se revisará el «total anual» de las tablas de remuneraciones mínimas en el porcentaje que exceda de ese 7 por 100. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de julio de 1980.

Art. 37. *Productividad.*—Las dos partes —social y económica— de este Convenio reconocen que deben llegar a mejorarse los rendimientos, de modo que, con una normal productividad, se obtenga una mayor rentabilidad que permitirá atender las justas reivindicaciones de los trabajadores.

Al mismo tiempo, la Empresa asume el compromiso de perfeccionar el marco organizativo, adecuándolo a esa exigencia de productividad, y exigiendo su cumplimiento por todos y a todos los niveles de responsabilidad.

Art. 38. *Diets.*—El importe de las dietas para todo el personal de la Empresa será el siguiente:

Media dieta: 520 pesetas.  
Dieta entera: 1.200 pesetas.

Para los viajeros, considerando que pueden tener algún gasto suplementario, se acuerda fijar los siguientes valores:

Media dieta: 600 pesetas.  
Dieta entera: 1.380 pesetas.

Art. 39. *Gastos de vehículos propios.*—Se fija una indemnización de 10,50 pesetas por kilómetro recorrido.

## CAPITULO V

Art. 40. *Indemnización voluntaria de accidente.*—Cuando un trabajador sea dado de baja por motivo de accidente laboral, se concederá un complemento que, sumado a la indemnización legal de accidente que percibe de la Mutua correspondiente, garantice al trabajador accidentado la percepción del 100 por 100 de la suma del salario Convenio más el complemento de antigüedad, a partir del primer día de la baja.

El Comité de seguridad e higiene, o Delegado de seguridad, en su caso, dispondrá la no concesión de ese complemento si estimara que el accidente es consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad existentes. En este caso, el importe que hubiera correspondido al accidentado pasará a formar un fondo con destino a fines sociales.

Art. 41. *Ayuda de estudios.*—Se acuerda establecer la cantidad de 775.000 pesetas para el año de vigencia de este Convenio, que se destinará a ayuda de estudios de los hijos del personal de esta Empresa.

El reparto de esta ayuda se hará conforme a las normas que con tal objeto ya han sido aprobadas, adjuntándose como anexo VII al presente Convenio.

Art. 42. *Formación profesional y planes de estudio.*—Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, en un deseo conjunto de impulsarlos, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

a) La Empresa continuará las acciones de formación procurando que alcancen a todos los trabajadores o que todos los trabajadores tengan oportunidad de realizarlas.

b) Producida la vacante de un puesto superior, se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado, con aprovechamiento, cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con el puesto a ocupar o, en su defecto, de índole general.

c) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 con la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

d) Caso de que voluntariamente así lo desee el interesado, la asistencia a estos cursos de perfeccionamiento o formación, tendrá carácter preferente sobre otros trabajos extraordinarios a que fuese requerido por sus superiores jerárquicos, comprometiéndose la Empresa a facilitar la asistencia a los cursos, en lo que a ella concierne.

e) El personal acepta el compromiso de colaborar con la Empresa en todas las acciones de formación que tiendan al perfeccionamiento, promoción y reconversión profesional.

f) La concurrencia a estos cursos será totalmente voluntaria, pero una vez que se acepte el compromiso, a efectos de programar adecuadamente su desarrollo, se procurará responsablemente asistir en toda su duración, salvo causas de fuerza mayor.

g) Los representantes de los trabajadores conocerán previamente los planes de estudio y podrán proponer la incorporación o el rechazo de los demás temas o aspectos que juzguen oportuno. También los propios asistentes a los cursos ejercerán este derecho, durante el desarrollo de los cursos, a través de sus representantes.

Tales propuestas serán estudiadas por la Dirección y contestadas en el más breve plazo posible, razonando en todo caso la decisión que se adopte, sin que ello suponga que las propuestas sean vinculantes para la Empresa.

Art. 43. *Seguro de vida e invalidez.*—Se establece un seguro de vida e invalidez, con arreglo a las normas detalladas en el anexo VIII.

## DISPOSICION FINAL

La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio, sustituye íntegramente a aquellos por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta.

Cualquier aspecto no recogido por este Convenio, quedará sometido a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

CENTRO: VIGO

**ANEXO NUMERO 1**  
Tablas remuneraciones mínimas  
(Sin antigüedad)  
PERSONAL EMPLEADO

ENERO 1980

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de primera ... ..	48.796	585.552	97.592	19.795	702.939
Jefe de segunda ... ..	46.106	553.272	92.212	18.408	663.892
Oficial de primera ... ..	43.154	517.848	86.308	16.974	621.130
Delineante de segunda ... ..	40.967	491.604	81.934	15.865	589.403
Oficial de segunda ... ..	38.646	463.752	77.292	14.650	555.894
Auxiliar ... ..	36.675	440.100	73.350	13.634	527.084
Aspirante ... ..	28.402	340.824	56.804	9.925	407.553

Nota.—De las retribuciones se deducirán los siguientes conceptos:

- a) Las cuotas de Seguridad Social, a cargo del trabajador.  
b) El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

CENTRO: VIGO

**ANEXO NUMERO 2**  
Tablas remuneraciones mínimas  
(Sin antigüedad)  
PERSONAL OBRERO

ENERO 1980

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz ... ..	39.746	476.952	79.492	15.030	571.474
Oficial de primera ... ..	38.266	459.192	76.532	14.280	550.004
Oficial de segunda ... ..	36.977	443.724	73.954	13.620	531.298
Oficial de tercera ... ..	36.100	433.200	72.200	13.170	518.570
Peón especialista ... ..	35.588	427.056	71.178	12.900	511.132
Peón ordinario ... ..	34.802	417.824	69.804	12.510	499.738
Aprendiz cuarto año y Pinches ... ..	27.174	326.088	54.348	9.240	389.676

Nota.—De las remuneraciones se deducirán los siguientes conceptos:

- a) Las cuotas de Seguridad Social, a cargo del trabajador.  
b) El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

CENTROS: ORENSE, SANTIAGO, CORU-  
NA, FERROL, LUGO, PONTEVEDRA

**ANEXO NUMERO 3**  
Tablas remuneraciones mínimas  
(Sin antigüedad)  
PERSONAL EMPLEADO

ENERO 1980

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de primera ... ..	46.309	555.708	92.618	21.585	669.911
Jefe de segunda ... ..	43.318	519.816	86.639	20.010	626.462
Oficial de primera ... ..	39.528	474.336	79.056	18.015	571.407
Delineante de segunda ... ..	37.133	445.596	74.266	16.755	536.617
Oficial de segunda ... ..	34.511	414.132	69.022	15.375	498.529
Auxiliar ... ..	32.316	387.792	64.632	14.220	466.644
Aspirante ... ..	24.307	291.684	48.814	10.005	350.303

Nota.—De las retribuciones se deducirán los siguientes conceptos:

- a) Las cuotas de Seguridad Social, a cargo del trabajador.  
b) El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

CENTROS: ORENSE, SANTIAGO, CORU-  
NA, FERROL, LUGO, PONTEVEDRA

**ANEXO NUMERO 4**  
Tablas remuneraciones mínimas  
(Sin antigüedad)  
PERSONAL OBRERO

ENERO 1980

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz ... ..	35.766	429.192	71.532	15.840	516.564
Oficial de primera ... ..	34.073	408.876	68.146	14.970	491.992
Oficial de segunda ... ..	32.663	391.958	65.326	14.220	471.502
Oficial de tercera ... ..	31.895	380.340	63.390	13.710	457.440
Peón especialista ... ..	31.092	373.104	62.184	13.410	448.698
Peón ordinario ... ..	30.245	362.940	60.490	12.960	436.390
Aprendiz cuarto año ... ..	23.072	276.864	46.144	9.240	332.248

Nota.—De las remuneraciones se deducirán los siguientes conceptos:

- a) Las cuotas de Seguridad Social, a cargo del trabajador.  
b) El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

ANEXO NUMERO 5  
Horas extraordinarias

ENERO 1980

	Personal obrero		Personal empleado	
	Días laborables hasta 22 horas	Días festivos, domingos y días laborables, a partir de las 22 horas	Días laborables hasta 22 horas	Días festivos, domingos y días laborables, a partir de las 22 horas
Capataz ... ..	267	345	Oficial de primera ... ..	276 335
Oficial de primera ... ..	256	325	Delineante de segunda ... ..	267 325
Oficial de segunda ... ..	244	314	Oficial de segunda ... ..	256 305
Oficial de tercera ... ..	234	296	Auxiliar ... ..	244 296
Peón especialista ... ..	224	287		
Peón ordinario ... ..	213	276		

ANEXO NUMERO 6  
Cuadro horario

ENERO 1980

Sucursal y Centro	De lunes a jueves		Viernes		Sábado	Observaciones
	Mañana	Tarde	Mañana	Tarde		
<b>Vigo</b>						
Radar ... ..	9 a 13	15 a 19	9,30 a 13	15 a 19	9,30 a 13	Excepto julio y agosto (1).
Despacho Urb. ... ..	9 a 13,30	15,30 a 19	9 a 13,30	16 a 19	9,30 a 13	
Despacho Urb. y Radar ... ..	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	8 a 13,30	
Novedades ... ..	9,30 a 13,30	15,30 a 19,30	9,30 a 13,30	16 a 19,30	9,30 a 13	
Factoría ... ..	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	8 a 13,30	Descanso de 12 a 12,30, excepto sábados.
<b>La Coruña</b>						
Despacho Urb. ... ..	8,45 a 13,30	15,30 a 19,30	8,45 a 13,30	15,30 a 18,45	9 a 13	—
Factoría ... ..	8 a 13	3,15 a 19	8 a 13	3,15 a 18,15	—	—
<b>Santiago</b>						
Despacho Urb. ... ..	9 a 13,30	15,30 a 18,45	9 a 13,30	15,30 a 19	—	—
Factoría ... ..	8,30 a 13	15 a 19,15	8,30 a 13	15 a 18,30	—	—
<b>El Ferrol</b>						
Despacho Urb. ... ..	8,15 a 13	15 a 19	8,15 a 13	15 a 18,15	9 a 13	—
Factoría ... ..	8,15 a 13	15 a 19	8,15 a 13	15 a 18,15	—	—
<b>Lugo</b>						
Despacho Urb. ... ..	8,45 a 13,30	15,15 a 19,15	9 a 13,30	15,30 a 19	9 a 13	—
Factoría ... ..	8,45 a 13,30	15,15 a 19,15	9 a 13,30	15,30 a 19	—	—
<b>Orense</b>						
Factoría ... ..	8,15 a 13,30	15,30 a 19	8,15 a 13,30	15,30 a 18,15	—	—
<b>Pontevedra</b>						
Factoría ... ..	9 a 13,15	15,30 a 19	9 a 13,30	15,30 a 19	9 a 13	Excepto julio y agosto. Meses de julio y agosto.
Factoría ... ..	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	8 a 13,30	

(1) Meses de julio y agosto (descanso quince minutos), excepto sábados.

ANEXO NUMERO 7

Normas para la distribución de la Ayuda a estudios

1. La ayuda a estudios beneficiará exclusivamente a los hijos de los trabajadores acreedores a ello según los artículos que siguen. Se excluyen expresamente los hermanos de los trabajadores u otros familiares de cualquier grado.

2. La cuantía global a repartir anualmente será lo establecido en todo momento por Convenio o pacto entre Empresa y trabajadores.

3. Tendrá derecho a recibir la ayuda a estudios, todo el personal de «Unión Cristalera, S. A.» (Central y sucursales), con hijos —tanto naturales como legítimos, adoptados legalmente o bajo tutela legal e incluso los habidos en anteriores nupcias— siempre que estén bajo tutela del declarante y que reúnan las siguientes condiciones:

a) Que el padre o tutor lo solicite expresamente, cada año, en impreso que facilitarán oportunamente los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo.

b) Que realicen cursos de titulación reconocida por el Estado o estudios de capacitación profesional de duración igual o superior a un año escolar, sin límite mínimo ni máximo de edad.

c) Que los estudios se realicen en centros ubicados en territorio español, tanto públicos como privados.

d) Los hijos subnormales de cualquier edad, tanto que vivan con los padres como que permanezcan en centros especiales, pero siempre y cuando estén a cargo del solicitante.

4. No tendrán derecho a recibir la ayuda a estudios, los que incumplan lo establecido en el artículo 3, y además:

a) El personal expresamente excluido del ámbito del Convenio Colectivo.

b) Los hijos de los trabajadores que, aun cuando estudien, tengan un trabajo fijo remunerado como mínimo con el salario mínimo interprofesional.

5. Cualquier caso no contemplado por estas normas será resuelto por el Comité de coordinación entre centros de trabajo.

6. Cada hijo con derecho a ello devengará la ayuda a estudios una sola vez anualmente; es decir, en el caso de que padre y madre trabajen en U. C., no podrán presentar dos solicitudes, sino conjuntamente una sola solicitud.

7. Los representantes en cada centro de trabajo expondrán estas normas en el tablón de anuncios respectivo, en el cual permanecerán de modo permanente y obligatorio desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año, inclusive.

8. Las solicitudes de todos los trabajadores interesados habrán de estar en poder de los representantes de cada centro de trabajo el 20 de agosto como máximo. Los que no hubieran presentado su solicitud en dicha fecha, se entenderán que renuncian voluntariamente a la ayuda a estudios, aun cuando tuvieran derecho a ella.

9. Los impresos que se faciliten serán rellenos por el solicitante con todos los datos que se pidan, poniendo además fecha de entrega y firma. Los datos relativos a los estudios se referirán siempre a los del último año escolar finalizado.

10. Los representantes de cada centro de trabajo, en Comisión formada al efecto, que puede incluir a trabajadores sin representación sindical cuando así sea acordado por el conjunto de los trabajadores, se reunirán en sus respectivos centros para tramitar las solicitudes recibidas y dictaminarlas, exponiendo en el tablón de anuncios el 10 de septiembre como máximo, una relación con los nombres de los solicitantes, hijos con derecho a la ayuda a estudios, edad de estos últimos y su nivel de estudios.

11. A la vista de los datos que se indican en el artículo anterior, cualquier trabajador de U. C. podrá formular la reclamación que estime oportuna. Las reclamaciones o incidencias promovidas por los trabajadores habrán de ser presentadas a sus representantes el 18 de septiembre como máximo, no admitiéndose por éstos ninguna reclamación con posterioridad a dicha fecha, salvo presentación de pruebas de falseamiento intencionado de datos por algún trabajador, que serán admitidas en todo momento.

12. Los representantes de la Central y de las sucursales, o aquellos únicamente por delegación expresa de éstos, se reunirán seguidamente en Vigo para repasar todas las solicitudes y estudiar las reclamaciones o incidencias habidas, resolviendo lo que proceda, dando a conocer el reparto definitivo mediante relación expuesta en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo el 25 de septiembre como máximo.

Esta relación habrá de contener, además de los datos señalados en el artículo 10, el coeficiente aplicado a cada hijo, la cantidad que en consecuencia corresponde a cada uno de ellos y el total que habrá de percibir cada solicitante. Además, esta relación contendrá a todos los solicitantes que perciban ayuda a estudios de todos los centros de trabajo.

13. La Empresa dispondrá de los medios necesarios para hacer efectivo el importe que corresponda a cada solicitante acreedor a ello, a partir del 25 de septiembre y hasta el 30 del mismo mes, en cuya fecha tope habrá de estar definitivamente liquidada la ayuda a estudios.

14. No se pedirán comprobantes de los datos que figuren en la solicitud presentada. El único control se ejercerá por todos los trabajadores a través de las listas que se expongan en el tablón de anuncios, que contendrán los datos facilitados por el mismo solicitante. Si se probase que en algún caso hubo falseamiento intencionado, se penalizará al infractor conforme estimen los representantes de todos los centros de trabajo reunidos con este fin, dando cuenta de ello a todo el personal reunido en asamblea.

15. No existe limitación de la ayuda a estudios que corresponda a cada solicitante por número de hijos acreedores a ello. La única limitación en la cuantía de cada ayuda viene dada por la cantidad global a repartir, número total de hijos de todos los trabajadores, solicitantes y nivel de estudios.

16. Para la concesión de la ayuda no se tendrán en cuenta las notas obtenidas en el curso. Siendo indiferentes, a estos efectos, los suspensos o «no aptitud» de los estudiantes.

17. Los coeficientes para calcular los que corresponde a cada estudiante acreedor a ayuda será, según su nivel de estudios, los siguientes:

Nivel	Coeficiente
Preescolar y párvulos ... ..	1,00
EGB de primero a cuarto año incluido ... ..	1,50
EGB de quinto a octavo año incluido ... ..	2,00
BUP, COU y Escuelas Profesionales ... ..	2,50
Estudios superiores ... ..	3,00
Subnormales ... ..	5,00

18. Se aplicarán dichos coeficientes como sigue:

a) A cada estudiante, según su nivel de estudios que figure en solicitud, se le asignará el coeficiente que corresponda.

b) Se sumarán todos los coeficientes asignados, dando una cifra variable cada año, que lógicamente ha de ser así por las distintas circunstancias que se darán cada año en las solicitudes.

c) La cantidad anual a repartir pactada en Convenio, se dividirá entre la suma de los coeficientes obtenida según se indica en apartado b), resultando así la cantidad que corresponde al coeficiente 1,00, precisamente para ese año que se calcula.

d) Basta multiplicar esa cantidad base obtenida según se indica en apartado c) por el coeficiente que corresponda, para que resulte lo que devengará cada hijo.

e) A su vez, se suman las cantidades devengadas por cada hijo, resultando el total que percibirá cada trabajador solicitante.

f) La suma de todos los totales percibidos por todos los trabajadores, ha de ser necesariamente lo pactado en Convenio.

19. Este conjunto de normas serán revisables cada año.

**ANEXO NUMERO 8**

**Seguro de vida e invalidez**

Tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) Fallecimiento.
- b) Invalidez permanente absoluta. Pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

**Trabajadores asegurados.**—Se beneficiarán de las garantías establecidas en el seguro:

1.º Los trabajadores fijos, eventuales, interinos o en periodos de prueba, hasta la fecha en que cumplan los sesenta y cinco años.

1.º Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta la fecha en que cumplan los sesenta y cinco años.

3.º Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.

4.º Los trabajadores fijos en plantilla si, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, siguen en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

**Trabajadores excluidos.**—Serán los siguientes:

1.º Los que estén cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia.

2.º Aquellos que tengan ya establecido, con carácter personal por la Empresa y a cargo de la misma, otro seguro igual o similar a éste.

**Duración de las garantías:**

a) Comienzo de las garantías.

Las garantías tomarán efecto:

— A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

— A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

b) Cese de las garantías.

El mismo día del cese, para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los números 2 y 3 del apartado «trabajadores asegurados».

**Capital asegurado.**—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base por el coeficiente familiar.

Se establece un capital base de 300.000 pesetas.

**Coeficiente familiar.**—Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base:

	Porcentaje
Para asegurados solteros o viudos sin hijos ... ..	100
Para asegurados casados ... ..	120
Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados ... ..	120
Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en ... ..	20

No son de aplicación los anteriores coeficientes, al personal eventual, interino o en periodo de prueba.

**Riesgos garantizados.**—Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

— La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

— No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

**Beneficiarios.**—Los beneficiarios serán los siguientes:

— El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos.

— De forma excepcional, y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado el boletín de cambio de beneficiario.



## DISPOSICIONES VARIAS

En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, en el artículo 3.º 2.º, del anexo número 3.

Toda la normativa del presente seguro colectivo de vida se entiende sometida a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero).

18114

**RESOLUCION de 2 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Nacional para las Empresas Explotadoras de Montes Resinables y sus trabajadores Resineros de Monte y Remasadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Empresas Explotadoras de Montes Resinables y sus trabajadores Resineros de Monte y Remasadores, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de junio último, suscrito por la Asociación Nacional de Fabricantes de Resinas y la Asociación de Industriales Resineros, por parte patronal, y de otra por las Confederaciones Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras el día 12 de mayo de 1980, en Segovia; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, sancionadora del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que puedan señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 2 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS EXPLOTADORAS DE MONTES RESINABLES Y SUS TRABAJADORES RESINEROS DE MONTE Y REMASADORES**

Artículo 1.º *Partes negociadoras.*—El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por las siguientes organizaciones: Por parte trabajadora, por las Confederaciones Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras; y por parte empresarial, por las asociaciones empresariales Asociación Nacional de Fabricantes de Resina y Asociación de Industriales Resineros.

Ambas partes se reconocen mutuamente representatividad suficiente para la válida constitución de la Comisión Negociadora, conforme a lo establecido en el artículo 88, 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación:*

A) *Ámbito territorial.*—Las normas del presente Convenio Colectivo serán de obligatoria aplicación en todo el territorio del Estado español.

B) *Ámbito funcional.*—A cuanto se establece en el presente Convenio Colectivo, quedan sometidas todas las Empresas, ya sean físicas o jurídicas, que explotan directamente o resulten adjudicatarias de aprovechamientos de resinas sites en el mencionado territorio.

C) *Ámbito personal.*—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal resinero de monte o remasador que preste sus servicios en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores.

D) *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia durante la campaña de resinación de 1980, entrando en vigor el día 1 de marzo de dicho año, sea cual sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y terminando su vigencia en la fecha de terminación de la referida campaña, es decir, el día 15 de noviembre de 1980.

Art. 3.º *Organización del trabajo:*

a) *Montes.*—Ambas partes acuerdan prestarse la máxima colaboración al objeto de conseguir que a cada trabajador se le asigne, como mínimo, el número de pinos señalados por ICONA como mata media normal en los distintos montes y en cada provincia, debiendo cada Empresa dar preferencia a sus

productores para completar las matas que éstos trabajen hasta la media normal, cuando les sea posible por disponer de pinos vacantes, aunque éstos sean de pinares distintos a aquel en que cada trabajador tenga adjudicada su mata.

b) *Picas.*—Reconocida por ambas partes la conveniencia de haberse fijado un número mínimo de picas y, habida cuenta de que en algunos supuestos particulares se podría ocasionar un perjuicio a la producción, se acuerda establecer el sistema de que en caso de que el productor considere debe abstenerse o, por causa muy justificada, no pudiera dar las picas reglamentarias, lo pondrá en conocimiento inmediato de su representante sindical, con expresión de las razones que aconsejen tal conducta, a fin de que pueda tener en cuenta por la Comisión Paritaria que, integrada por cuatro representantes empresariales y cuatro representantes de las organizaciones sindicales, de entre los que forman la Comisión Negociadora del presente Convenio, actuará a nivel nacional, teniendo su sede en Segovia, para los casos en que por tal motivo se formule la oportuna reclamación.

Esta Comisión tendrá por objeto, entre otros, el arbitraje y resolución de la cuestión planteada, y si alguna de las partes manifestase su disconformidad con la resolución y acudiese a los Tribunales competentes, la citada Comisión vendrá obligada a emitir informes a petición de cualquiera de las partes, para que pueda ser tenida en cuenta ante los mismos.

c) *Pesaje.*—Cada año, antes de comenzar la campaña, se enumerarán y señalarán los barriles o cántaros destinados al transporte de la miera, con la marca de ICONA, operación que se llevará a cabo en presencia de un representante de éste último.

Las Empresas se comprometen a facilitar envases, que llevarán su número y tara, que no tengan pérdida alguna, entregando al trabajador la nota de pesos y descuentos dentro de los veinte días siguientes a haberse efectuado la remasación; dicha nota contendrá especificación concreta del número del barril, su peso bruto, su tara, las bajas por agua y broza y su peso neto. El productor que se considere lesionado en la nota de pesada, correspondiente a alguna de las remasas, lo podrá someter a conocimiento de la Comisión Paritaria que se ha mencionado anteriormente, la que, una vez oídas las dos partes, se ajustará al trámite establecido en el apartado anterior.

En cada remasa, el guarda de la propiedad o, en su defecto, el del explotador del monte, entregará al transportista una guía en la que hará constar la numeración de los barriles recogidos, objeto del transporte, monte de procedencia con expresión de su nombre, del de su propietario y del término municipal, nombre del resinero productor, número de la remasa de que se trata y fábrica de destino de la miera. Estas guías serán entregadas por el transportista en fábrica al representante de ICONA en la misma.

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

No se procederá al levantamiento de los barriles y del monte que no estén completamente llenos, a no ser de conformidad de ambas partes, pudiendo, tanto el representante de la Empresa como el resinero, solicitar el precintado de los barriles, cuando así lo estimen oportuno.

Art. 4.º *Retribuciones:*

a) *Preparación.*—Los trabajadores resineros de monte percibirán, en concepto de labores de preparación, la cantidad de 7,43 pesetas por cada entalladura, cantidad que le será abonada al finalizar dicha labor.

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

Grupo A: 30,42 pesetas por kilo de miera.  
Grupo B: 27,18 pesetas por kilo de miera.  
Grupo C: 23,82 pesetas por kilo de miera.  
Grupo D: 22,43 pesetas por kilo de miera.

En los precios de los destajos establecidos anteriormente está incluido el complemento equivalente al 0,8 por 100 sobre los destajos, pactado en compensación por la revisión salarial del Convenio de la campaña resinera de 1979, el cual supone para el grupo A, 0,24 pesetas; para el grupo B, 0,21 pesetas; para el grupo C, 0,18 pesetas, y para el grupo D, 0,17 pesetas. Este porcentaje se abona únicamente para esta campaña no siendo