

MINISTERIO DE TRABAJO

7096

RESOLUCION de 27 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Industrial Electrónica Aznárez, S. A.» (IEASA).

Vistos los acuerdos de revisión salarial de la Empresa «Industrial Electrónica Aznárez, S. A.» (IEASA), y sus trabajadores, recioído en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 24 de febrero de 1981, suscrito por la mencionada Empresa y por la Comisión Deliberadora el día 6 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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, 27 de febrero de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Comité: Aurelio Márquez, Rosa María Coloma, Gerardo García, Emilio Llancho, Juan Amate, Joaquín Pulido, Ramón Góngora, José Gil, Juan Osuna, Matilde Sánchez, José Aparisi y José Iglesias.

Empresa: Rodrigo Iglesias y Doménech Morata.

En la ciudad de Barcelona a 6 de febrero de 1981 se reúne la Comisión Negociadora del Convenio de la Empresa «Industrial Electrónica Aznárez, S. A.» (IEASA), con objeto de proceder a la revisión salarial prevista en el apartado 16.4 del vigente Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 6 de mayo de 1980.

Tras las deliberaciones oportunas, acuerdan:

1.º **Salarios.**—Los conceptos salariales a 31 de diciembre de 1980 a que se refieren los apartados 17.1, 17.2, 17.3 y 17.6 del vigente Convenio serán incrementados con efectos de 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 1981 en un 13,2 por 100.

El incremento convenido se aplicará con carácter porcentual.

2.º **Revisión salarial.** Se aplicará en sus términos la fórmula prevista en el Acuerdo Marco Interconfederal (anexo 2 capítulo V).

Lo que firman en prueba de conformidad en lugar y fecha indicados.

7097

RESOLUCION de 4 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de febrero de 1981, suscrito por las partes el día 13 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 4 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, Sociedad Anónima CLESA».

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El ámbito del presente Convenio se concreta a la Compañía mercantil «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA), y afecta a todos los centros de

trabajo de la misma, cualquiera que sea el lugar del territorio nacional en que estén ubicados.

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

Art. 3.º **Ámbito temporal.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el día 1 de enero de 1981, y su duración será la siguiente:

a) Hasta el 31 de diciembre de 1981, la tabla salarial anexa y el contenido económico del capítulo IV «Retribuciones», así como de los artículos 22 y 29.

b) Hasta el 31 de diciembre de 1982, el resto de los acuerdos contenidos en el presente Convenio, siempre y cuando no se especifique expresamente lo contrario.

Art. 4.º **Prórroga y denuncia.**—Este Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos, de año en año, salvo expresa denuncia por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de sus respectivos vencimientos.

CAPITULO II

Régimen laboral

Art. 5.º **Ingresos.**—Para el ingreso en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, será preceptivo que el aspirante tenga cumplidos los dieciséis años de edad y proceda de las Oficinas de Empleo. En igualdad de condiciones tendrán prioridad los familiares de empleados de la Empresa.

Art. 6.º **Censo laboral y cotización a la Seguridad Social.**—La Empresa viene obligada a poner en los tabloncillos de anuncio de cada centro de trabajo, con carácter permanente, la siguiente información:

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

Art. 7.º **Pruebas de aptitud.**—Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, tendrán prioridad los trabajadores de la Empresa que lo soliciten. A tales efectos y siempre que no existan razones de urgencia para cubrir el puesto de trabajo, la Empresa anunciará, al menos con treinta días hábiles de antelación, la convocatoria de la prueba a celebrar para cubrir dicha vacante o puesto de nueva creación, a la que podrá concurrir cualquier empleado o trabajador fijo de la Empresa, con una antigüedad mínima de seis meses, formulando la oportuna solicitud mediante escrito dirigido a la Jefatura de Personal.

Si la convocatoria quedase desierta por no presentarse nadie, la Empresa podrá proceder libremente a la cobertura de la vacante o del puesto de trabajo de nueva creación con personal de nuevo ingreso o mediante la promoción de quien, perteneciendo a la Empresa, reúna a su juicio aptitud suficiente.

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

El Tribunal calificador estará constituido por dos representantes de la Empresa (uno de ellos necesariamente el Jefe de Personal o persona en que delegue, que actuará de Presidente), dos miembros del Comité de Empresa y el Jefe del Departamento al que corresponda el puesto de trabajo pendiente de cobertura o persona en quien el delegue.

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

La Empresa cubrirá discrecionalmente, por libre elección, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes cargos o categorías profesionales:

- Personal Directivo.
- Personal Técnico Titulado.
- Jefes de Laboratorio.
- Jefes de Inspección Lechera.
- Jefes de Sección.
- Encargados.
- Jefes Administrativos de primera.
- Cajero principal.
- Jefes de Fabricación.

Art. 8.º **Ascensos.**—El sistema de ascensos previstos en los artículos 38 y 42 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas aprobada por Orden ministerial de 4 de julio de 1972, queda sustituido por el que se expresa a continuación:

- Por antigüedad:

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

De Aspirante Administrativo a Auxiliar Administrativo, al cumplir los dieciocho años.

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

— De aprendices a especialistas de tercera u Oficiales de tercera (O. V.) y Botones a Auxiliares Administrativos u Ordenanzas, respectivamente, al cumplir los dieciocho años.

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

b) Por oposición:

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

Art. 9.º *Permisos reglamentarios.*—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su salario convenio más antigüedad, en los siguientes casos:

a) Matrimonio del trabajador:

— Dieciocho días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa:

— Tres días hábiles ampliables a cinco en caso de producirse fuera de la provincia o bien sea un parto irregular.

c) Por fallecimiento:

De cónyuge, hijos, padres y hermanos, cinco días naturales, ampliables a ocho como máximo, si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia.

De suegros y cuñados, tres días naturales ampliables a cinco, como máximo, si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia.

De abuelos, abuelos políticos y nietos, dos días naturales ampliables a cuatro si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia.

De tíos, tíos políticos, sobrinos y sobrinos políticos, un día natural.

d) Por enfermedad muy grave, debidamente justificada:

De cónyuge, hijos y padres, tres días naturales, ampliables a cinco, si el trabajador tuviera que desplazarse a distinta provincia.

De suegros, cuñados, abuelos, abuelos políticos y nietos, dos días naturales, ampliables a cuatro, si el trabajador tuviera que desplazarse a distinta provincia.

De tíos, tíos políticos, sobrinos y sobrinos políticos, un día natural.

e) Por boda:

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

f) Por exámenes:

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

g) Las trabajadoras, con hijos menores de nueve meses:

Tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para atender a la alimentación de los mismos, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma anualidad.

h) Por traslado de domicilio habitual:

Todo trabajador tendrá derecho a un día laboral de licencia.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida:

Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquéllas.

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

j) Necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia:

— Tres días naturales al año.

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

Art. 10. *Vacaciones.*—El Personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

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

Para aquellos trabajadores que no pudieran disfrutar las vacaciones dentro de los meses anteriormente citados, por va-

caciones dentro de los meses anteriormente citados, por necesidades de la Empresa, se les abonará durante su periodo vacacional un 7,5 por 100 más de su salario Convenio, si disfrutaron las vacaciones durante los meses de abril, mayo, octubre y diciembre, y un 12,5 por 100 si las disfrutaron en los meses de enero, febrero, marzo y noviembre.

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

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

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

Art. 11. *Jornada laboral.*—La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada o partida durante 1981. Para 1982 se reducirá la jornada en las horas necesarias para que, en cómputo anual, en dicho año no sobrepase las 1.680 horas de trabajo efectivo.

Art. 12. *Retirada de carné.*—En caso de retirada de carné a un conductor de reparto o auto-venta durante el ejercicio específico de su cometido profesional, el trabajador afectado tendrá derecho a un puesto de trabajo en la Empresa hasta que pueda incorporarse a su profesión habitual.

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

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

Art. 13. *Multas de tráfico.*—Las multas impuestas al personal de conducción por la infracción del Código de la Circulación derivadas del propio proceso de trabajo, como aparcamiento indebido y subida de aceras, cuyas causas estén debidamente justificadas, así como aquéllas motivadas por causas imputables a la Empresa, correrán íntegramente por cuenta de ella.

Art. 14. *Ropa de trabajo.*—La Empresa dotará a los trabajadores, en relación al trabajo desempeñado, como mínimo, con dos equipos de trabajo al año, para el personal de fábrica y reparto. La Empresa deberá poner a disposición de los trabajadores que lo necesiten en el ejercicio de su trabajo, prendas de ropa adecuadas para frío, cuando a juicio de la Comisión de Racionalización del Trabajo concurren causas suficientes. También dotará al personal de reparto con dos pares de calzado al año, y al personal de fábrica con botas de seguridad, siempre y cuando la Comisión antes mencionada lo juzgue necesario.

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

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

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

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

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

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

Art. 18. *Detención o prisión del trabajador.*—La detención o prisión del trabajador no será causa de sanción, cuando el procedimiento que se le siga, se proceda por la autoridad gubernativa o judicial a su archivo o sobreseimiento sin responsabilidad para el trabajador, o cuando se dicte sentencia absolutaria, en su caso. En ningún supuesto el trabajador afectado por una

detención, por alguna de las causas enumeradas, tendrá derecho a retribución de clase alguna.

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

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

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

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

- a) Poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la existencia de riesgos inminentes, a fin de que puedan adoptarse las adecuadas medidas precautorias.
- b) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos en el trabajo.
- c) Visitar los lugares, servicios y dependencias, para conocer sus condiciones relativas al orden, limpieza, seguridad de instalaciones y maquinaria, proponiendo a la Empresa la adopción de las medidas necesarias o que se consideren oportunas.
- d) Recabar la realización de estudios por técnicos de la Empresa, sobre las condiciones de trabajo, riesgo de accidentes e enfermedades profesionales, conociendo sus resultados.
- e) Estar presentes en el desarrollo de las visitas que puedan efectuar la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad e Higiene.

Art. 20. Delegados sindicales.—En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores fijos, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado, cuya función principal será la de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa, sin que en ningún caso su actuación pueda interferir en las atribuciones conferidas por la Ley al Comité de Empresa. El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma, de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, debiendo ser preferentemente miembro del Comité de Empresa.

CAPITULO III

Acción social empresarial

Art. 21. Becas de estudio.—Se establece una ayuda económica, para el personal de la Empresa que curse estudios en Centros oficiales para la obtención de títulos profesionales que guarden relación con las actividades empresariales de «Clesa».

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

Art. 22. Ayuda para hijos minusválidos, físicos o psíquicos. Los trabajadores que tengan hijos minusválidos, percibirán la cantidad de 4.000 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tengan reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

Art. 23. Préstamos para viviendas.—Con objeto de ayudar a sus productores en la adquisición de viviendas u otras necesidades urgentes, la Empresa establece un fondo de 3.000.000 de pesetas para la concesión de anticipos personales en cuantía límite de 100.000 pesetas por productor, sin percepción de intereses con devolución mensual y consecutiva hasta un máximo de veinticuatro meses.

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

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

Art. 24. Prestación complementaria por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, percibirán, como complemento a cargo de la Empresa, un tercio más de la prestación recibida de la Seguridad Social.

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

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

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

Art. 25. Prestación complementaria por enfermedad.—En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará un complemento equivalente a la diferencia existente entre el 75 por 100 de la base reguladora de esta prestación y la suma total del Salario Convenio, los complementos personales y el Plus de puntualidad, en caso de que los hubiere.

Este complemento empezará a devengarse a partir del cuarto día de la baja. A estos efectos, se considera como Salario Convenio, el Salario base, Plus de Asistencia y Complemento convenio.

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

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

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

Art. 26. Ayuda por fallecimiento.—La Empresa, además de la liquidación de haberes legalmente establecida, abonará a los derechohabientes la cantidad de 45.000 pesetas en concepto de ayuda de entierro.

Art. 27. Premio de fidelidad y constancia en la Empresa.—La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 7.000 pesetas por cada año de servicio en la Empresa. Los servicios prestados 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 viudo, o en su caso, los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio.

Art. 28. Personal Servicio Militar.—El personal en situación de Servicio Militar, tanto obligatorio como voluntario, tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio, diciembre y marzo, especificadas en el artículo 34.

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

Art. 29. Fondo social.—El fondo social para el año 1981 se incrementará en un 15 por 100.

Art. 30. Seguro de vida colectivo.—Con el fin de beneficiar a todos sus productores con una medida de previsión en favor de los familiares a cargo de aquéllos, la Empresa concertará un seguro de vida colectivo. Dicho seguro se regirá por las siguientes normas.

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

	Capital asegurado
Grupo 1.º	212.500
Grupo 2.º	232.000
Grupo 3.º	290.000
Grupo 4.º	348.000

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

Grupo 1.º. Capataz, Auxiliar administrativo, Auxiliar laboratorio, Telefonistas, Cobradores, Conserjes, Guardas jurados,

Vigilantes, Botones, Conductores de reparto, Repartidores, Auto-ventas, Oficial primera de oficios varios, Oficial segunda de oficios varios, Oficial tercera de oficios varios, Especialistas de primera, Especialistas de segunda, Especialistas de tercera, Peón especializado, Peón y Aprendices.

Grupo 2.º: Contramaestres, Encargados, Inspector distrito, Oficial primera administrativo, Oficial segunda administrativo, Inspector promotor ventas, Diplomado laboratorio, Oficial primera laboratorio, Analistas programadores, Programadores informática, Operadores informática, Perforistas informática, Guías y Corredor plaza.

Grupo 3.º: Técnico medio, Jefe de proceso de datos, Analista, Jefe de explotación, Jefe primera administrativo, Jefe segunda administrativo y Jefe de ventas.

Grupo 4.º: Presidente, Consejero, Director gerente, Técnico Jefe, Técnico superior e Interventor.

Dicho seguro cubrirá los riesgos de muerte natural (capital asegurado) y muerte por accidente (doble del capital asegurado).

Art. 31. *Jubilación anticipada*.—El trabajador que voluntariamente se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro y medio años de edad, la Empresa le indemnizará la cantidad señalada en la escala siguiente:

Con sesenta años de edad, 40.000 pesetas por año de servicio.

— Con sesenta y un años de edad, 37.000 pesetas por año de servicio.

— Con sesenta y dos años de edad, 34.000 pesetas por año de servicio.

— Con sesenta y tres años de edad, 31.000 pesetas por año de servicio.

— Con sesenta y cuatro años de edad, 28.000 pesetas por año de servicio.

— Con sesenta y cuatro y medio años de edad, 14.000 pesetas por año de servicio.

Las cuantías de 40.000, 37.000, 34.000 y 31.000 pesetas, se disminuirán en 250 pesetas por cada mes transcurrido desde la fecha en que el trabajador haya cumplido los sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos o sesenta y tres años de edad, respectivamente, hasta la fecha en que tenga efectividad su jubilación.

La cuantía de 28.000 pesetas tendrá igualmente una disminución de 2.333 pesetas por cada mes que transcurra desde la fecha en que el trabajador cumpla los sesenta y cuatro años de edad hasta la fecha en que, dentro de los seis meses siguientes, decida su jubilación.

Pasados seis meses después de haber cumplido los sesenta y cuatro años de edad, no percibirá ninguna indemnización por jubilación anticipada.

A los efectos de cómputo de edad, las fracciones de mes no se considerarán como tiempo transcurrido.

A los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicio de la Empresa, la fracción de año se indemnizará en proporción a los meses que corresponda, considerándose como mes completo la fracción de mes.

En caso de que por disposición oficial se adelante la edad de jubilación, la escala de indemnización contemplada anteriormente se retrotraerá o rebajará automáticamente en proporción a los años en que aquélla se haya adelantado.

El presente artículo tendrá plena vigencia durante el año 1981. Para el año 1982, en función de las circunstancias que concurren, la Empresa podrá mantener o dejar sin efecto las indemnizaciones aquí convenidas.

Art. 32. *Transporte*.—La Empresa reestructurará las rutas, actualmente establecidas, de recogida de personal de reparto, de forma que ésta se haga lo más rápida posible.

Además de lo anterior, se crearán las siguientes rutas de recogida del personal con los itinerarios y horarios de referencia que se especifican:

— Plaza de Castilla-fábrica: 6,45 y 7,40 horas.

— Fábrica-Plaza de Castilla: 14,10 y 15,10 horas.

El mantenimiento de estas nuevas rutas, estará supeditado a una utilización por parte del personal de al menos el 70 por 100 de la capacidad del vehículo de recogida del personal.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 33. *Salario base*.—Durante el año 1981 y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37, el Salario base para cada una de las categorías profesionales, cuya clasificación se consigna con carácter meramente enunciativo en el cuadro anexo, será el establecido en la tabla I de dicho anexo.

Art. 34. *Complementos salariales*.

1. Personales:

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

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

A los trabajadores comprendidos en alguna de las categorías que a continuación se relacionan y con el fin de evitar un trato

discriminatorio a favor de los que cumplan el primero, segundo o tercer quinquenio en 1981, respecto a los que ya los tenían cumplidos al 31 de diciembre de 1980, al momento de la iniciación de su devengo se ajustará el Complemento de convenio que tuvieran asignado, al importe que le hubiera correspondido de haber cumplido el nuevo quinquenio con anterioridad a la última fecha citada, de acuerdo con las siguientes cantidades:

	Ptas/día
Especialista de primera	15,00
Especialista de segunda	14,00
Especialista de tercera	12,50
Peón especializado	12,50

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

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

2. De puesto de trabajo:

2.1. *Plus cámaras frigoríficas*: El personal que habitualmente efectúe sus labores en cámara de frío, percibirá un Plus de 159 pesetas por día efectivamente trabajado. Asimismo, el personal que trabaje habitualmente en cámara caliente, devengará un plus de 23 pesetas diarias. No tendrán derecho a este Plus los que circunstancialmente entren en cámara.

2.2. *Plus de nocturnidad*: La Empresa abonará un Plus de nocturnidad por hora de jornada normal, para todos aquellos trabajos que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana consistente en el 25 por 100 del valor del Salario hora que resulte de aplicar la fórmula señalada en el artículo 36.

No obstante, los trabajadores que con carácter fijo estén adscritos al turno de noche cobrarán, además del Plus de nocturnidad anteriormente citado, un Plus de 87 pesetas por cada jornada efectivamente realizada.

2.3. *Prima de trabajo en domingo y festivo*: El trabajador que realice más de la mitad de su jornada en domingo o día festivo, y disfrute del descanso entre semana, cobrará una prima de 1.200 pesetas por cada día de tal naturaleza efectivamente trabajado.

2.4. *Corretornos*: El complemento que por este concepto se tiene establecido para compensar el trabajo en jornadas rotativas, siempre que realmente sea prestado y sin que, a estos efectos, se considere como tal el trabajo en turnos, se fija en 5.200 pesetas mensuales para corretornos de fábrica y en 6.675 pesetas para corretornos de Bekum.

2.5. *Responsabilidad máquinas*: El personal obrero de fábrica que tenga asignada la responsabilidad y vigilancia del funcionamiento de las máquinas, percibirá un plus de 91 pesetas por día de trabajo efectivo. Dicho plus será de 203,50 pesetas día, cuando el responsable realice jornada nocturna.

2.6. *Plus servicio fábrica*: Se establece un plus de 425,50 pesetas diarias para los Repartidores y Conductores que por serles nombrado servicio interior de fábrica no realicen su habitual trabajo de reparto. Este plus se percibirá solamente los días que el trabajador efectúe tal servicio.

2.7. *Jefe de equipo*: El trabajador que ejercite funciones de Jefe de equipo, percibirá un plus mensual de 7.935 pesetas, durante el tiempo, que efectivamente realice dicha función.

3. Por calidad o cantidad de trabajo:

3.1. *Plus de asistencia*: Por el concepto de asistencia efectiva al trabajo, la Empresa abonará un plus de 134,50 pesetas diarias a todos los trabajadores, cualquiera que sea su condición o categoría profesional.

La falta de asistencia de más de tres días en el mismo mes, implicará la pérdida de dicho plus durante una semana, y si la falta de asistencia fuera de más de seis días en el mismo mes, la pérdida del plus será de un mes completo. Se considerarán días efectivamente trabajados a efectos de percepción de este plus, las ausencias justificadas de los miembros del Comité de Empresa en cumplimiento de obligaciones de su cargo, con obligación de preaviso por parte del productor.

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

Este Plus de asistencia no será absorbido por ningún concepto.

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

	Ptas/día
Oficial de primera de Oficios Varios	127,50
Oficial de segunda de Oficios Varios	108,00
Oficial de tercera de Oficios Varios	14,00
Especialista de primera	70,00
Especialista de segunda	56,00

Este plus no será abonable en las pagas extras.

3.3. Horas extraordinarias: Expresamente se pacta, que el módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias, será el valor del salario hora que resulte de aplicar la fórmula señalada en el artículo 36, con un incremento del 75 por 100.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para reducir el número de horas extraordinarias al mínimo posible, informando al Comité de Empresa.

3.4. Lavado de vehículos: Los conductores de reparto y autoventas que tengan encomendada la limpieza de los vehículos percibirán un plus mensual de 1.688,50 pesetas los primeros, y 1.345,50 pesetas los segundos, durante los meses que efectivamente lo realicen.

4. De vencimiento periódico superior al mes:

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

5. Indemnizaciones o suplidos:

5.1. Quebranto de moneda: El Cajero percibirá por este concepto 1.150 pesetas mensuales, el Auxiliar de Caja y todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobros y pagos, percibirá la cantidad mensual de 680 pesetas.

Art. 35. *Servicio de reparto o distribución.*—La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor y, por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima o incentivo a la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello tal prolongación no tiene carácter de horas extraordinarias.

Este incentivo se incrementará en un 15 por 100 respecto al que se venía percibiendo en 1980.

Art. 36. *Salario hora.* A los efectos de lo establecido en el artículo 34, puntos 2.2 y 3.3 la fórmula por la que se calculará el salario hora es la siguiente:

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

Siendo:

- Sb = Salario base.
- A = Antigüedad.
- J = Paga extra de julio.

- N = Paga extra de Navidad.
- B = Paga extra de beneficios.
- PAa = Plus de asistencia anual.
- D = Domingos.
- F = Festivos.
- V = Vacaciones.
- h = Jornada diaria.

CAPITULO V

Otras disposiciones

Art. 37. *Revisión salarios.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), superase el 30 de junio de 1981 la cifra de 6,60 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1981 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación cuando los aumentos pactados excedan en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo primero, es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

Art. 38. *Facultad de compensación.*—Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que sea su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan.

Art. 39. *Facultad de absorción.*—Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio, serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Art. 40. *Condiciones más beneficiosas.*—Los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la Empresa, que impliquen en su conjunto condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Art. 41. *Derecho supletorio.*—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto por el Reglamento de Régimen Interior, la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y la legislación laboral de carácter general.

Art. 42. *Comisión paritaria.*—Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas en esta materia a las autoridades administrativas y judiciales correspondientes. Dicha Comisión se hallará compuesta por cuatro representantes del personal (miembros del Comité de Empresa) y cuatro de la Dirección de la Empresa.

	Tabla I		Tabla II			
	Pesetas mes		0	1	2	3
1. Personal Técnico.						
1.1. Titulados:						
1.1.01. Técnico Jefe	52.233		2.875	2.875	2.875	2.875
1.1.02. Técnico Superior	45.471		2.990	2.990	2.990	2.990
1.1.03. Técnico Medio	39.986		3.105	3.105	3.105	3.105
1.2. Diplomados:						
1.2.01. Técnico Diplomado	33.638		3.580	3.120	2.660	2.200
1.3. No titulados:						
1.3.01. Jefe de Fabricación	40.952		3.105	3.105	3.105	3.105
1.3.02. Jefe de Laboratorio	35.708		3.143	2.652	2.161	1.670
1.3.03. Jefe de Inspección Lechea	35.708		3.143	2.652	2.161	1.670
1.3.04. Contramaestre/Jefe de Sección	35.708		3.143	2.652	2.161	1.670
1.3.05. Encargado	33.638		3.580	3.120	2.660	2.200
1.3.06. Inspector de Compras	30.947		4.149	3.726	3.303	2.880
1.3.07. Oficial de Laboratorio	32.810		3.893	3.449	3.005	2.561
1.3.08. Auxiliar de Laboratorio	27.531		5.229	4.853	4.476	4.101
1.3.09. Capataz	32.810		3.893	3.449	3.005	2.561
2. Personal Informática.						
2.0.01. Director de Informática	45.471		2.990	2.990	2.990	2.990
2.0.02. Jefe de Proceso de Datos	39.986		3.105	3.105	3.105	3.105
2.0.03. Analista	39.986		3.105	3.105	3.105	3.105
2.0.04. Analista-Programador	33.638		3.580	3.120	2.660	2.200
2.0.05. Programador	32.810		3.893	3.449	3.005	2.561
2.0.06. Jefe de Explotación	39.986		3.105	3.105	3.105	3.105
2.0.07. Operador Especialista	32.810		3.893	3.449	3.005	2.561
2.0.08. Operador	30.153		4.000	3.572	3.144	2.716
2.0.09. Perforista	30.153		4.000	3.572	3.144	2.716

	Tabla I		Tabla II			
	Pesetas mes	0	1	2	3	
3. Personal Administrativo.						
3.0.01. Jefe de primera	38.709	3.105	3.103	3.105	3.105	
3.0.02. Jefe de segunda	37.840	3.118	3.116	3.118	3.116	
3.0.03. Oficial de primera	32.810	3.893	3.449	3.006	2.561	
3.0.04. Oficial de segunda	30.153	4.000	3.572	3.144	2.716	
3.0.05. Auxiliar	27.531	5.229	5.083	4.477	4.101	
3.0.06. Aspirante de 16 años	16.787	6.924	—	—	—	
3.0.07. Aspirante de 17 años	18.078	6.565	—	—	—	
3.0.08. Telefonista	27.531	5.229	5.083	4.477	4.101	
4. Personal Comercial.						
4.0.01. Inspector/Promotor de Ventas	32.810	3.893	3.449	3.006	2.561	
4.0.02. Viajante	30.153	4.000	3.572	3.144	2.716	
4.0.03. Corredor de plaza	30.153	4.000	3.572	3.144	2.716	
4.0.04. Guía	29.877	4.334	3.924	3.513	3.103	
Diarias						
4.0.10. Autoventa	1.008	115	115	115	115	
4.0.11. Repartidor	939	101	101	101	101	
4.0.12. Conductor reparto	965	108	108	108	108	
5. Personal Subalterno.						
Mensuales						
5.0.01. Conserje	28.870	5.229	5.083	4.477	4.101	
5.0.02. Guarda	27.531	5.229	5.083	4.477	4.101	
5.0.03. Cobrador	27.531	5.229	5.083	4.477	4.101	
5.0.05. Botones 16 y 17 años	18.078	6.565	—	—	—	
6. Personal Obrero.						
Diarias						
6.0.01. Especialista de primera	965	171	156	141	126	
6.0.02. Especialista de segunda	939	196	182	168	154	
6.0.03. Especialista de tercera	918	212	199	186	163	
6.0.04. Peón Especializado	918	212	199	186	163	
6.0.05. Peón	898	208	—	—	—	
6.0.06. Oficial de primera de O. V.	965	171	156	141	126	
6.0.07. Oficial de segunda de O. V.	939	196	182	168	154	
6.0.08. Oficial de tercera de O. V.	918	212	199	186	163	

7098

RESOLUCION de 5 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologan las revisiones salariales acordadas por la Comisión Negociadora del III Convenio General de la Marina Mercante.

Visto el acta que contiene el acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora del III Convenio General de la Marina Mercante, de ámbito interprovincial, por el que se establecen las retribuciones que han de regir desde 1 de enero de 1981 hasta 31 de diciembre del propio año, y

Resultando que el citado Convenio homologado el 14 de marzo de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de marzo), al amparo de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, disponía en su artículo 2.º, segundo párrafo, que los artículos reguladores del régimen económico tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980;

Resultando que en cumplimiento del citado precepto, la Comisión que en su día negoció, ha acordado proceder a la revisión con fecha 26 de febrero de 1981;

Resultando que la Comisión Paritaria del III Convenio emitió informe exponiendo su punto de vista de que de acuerdo con la legislación vigente, corresponde a las partes firmantes proceder a la revisión con exclusión de cualquier otra parte que no haya firmado el propio Convenio;

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

Considerando que la competencia para este trámite viene otorgada a la Dirección General de Trabajo por la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, artículo 14, en relación con la disposición transitoria quinta de la Ley 1/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que por tratarse de una revisión prevista en un Convenio Colectivo, vigente para todos los demás efectos, que se resolvió con arreglo a la legislación anterior a dicho Estatuto, procede que se siga la tramitación que la misma establecía en su artículo 14;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Homologar las revisiones salariales acordadas con fecha 26 de febrero de 1981, por la Comisión Negociadora del III Convenio General de la Marina Mercante.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores en la Comisión Negociadora y a la Asociación de Navieros Españoles, 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, 5 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

COMISION NEGOCIADORA DEL III CONVENIO GENERAL DE LA MARINA MERCANTE

ACTA DE LA REVISION DEL III CONVENIO GENERAL DE LA MARINA MERCANTE SUSCRITO POR LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y LA ASOCIACION DE NAVIEROS ESPAÑOLES (ANAVE)

Representación de los trabajadores: Don Pedro Matías González, don Sergio Alvarez Canal, don Luis María Franco, don Modesto Herranz y don Carlos Vadera Seigido.

Representación de ANAVE: Don Saturnino Sánchez Franco, don Pedro Garibi, don Daniel Azcárate, don Fernando Rodríguez de Rivera, don Manuel Gómez y don Eduardo Reneses.

Asesores: Don Juan J. González-Hernández (UGT), don Carlos Folgueira (UGT), don Fernando Casas (ANAVE) y don Joaquín Heviá (ANAVE).

En Madrid a 26 de febrero de 1981, en los locales de ANAVE y siendo las diecinueve treinta horas se reúne la Comisión Negociadora, encargada de la revisión salarial del III Convenio General de la Marina Mercante, suscrito entre las Organizaciones anteriormente citadas.

En función de la representación que a tal efecto les ha sido conferida por las respectivas Organizaciones y en cumplimiento de lo señalado en el párrafo 3.º del artículo 2.º del ya citado III Convenio General, acuerda:

Artículo 1.º El artículo 28 del vigente III Convenio General quedará sustituido por el siguiente texto:

«Los trabajadores afectados por el presente Convenio que presten sus servicios en Empresas Navieras, vinculadas al mismo, tendrán un incremento salarial consistente en el 14 por 100 sobre los conceptos retributivos habidos en el año 1980, y que no hayan sido absorbidos en el artículo 16.

Habida cuenta de las circunstancias específicas de los tráfic de cabotaje y gran cabotaje, realizados por buques menores de 4.000 T.R.B., dichas unidades elevarán los conceptos retributivos a que se hace referencia en el párrafo anterior, en el 11 por 100 para el personal embarcado en buques de hasta