

	Pesetas
Oficial de segunda	36.250
Ayudante Especialista	35.150
Peón	34.200
Pinche 16-17	27.720
Envasadora (Oficial de segunda)	33.500
Limpiadora	33.500
Demostradora de productos (eventual más 10 por 100 en concepto de eventualidad)	33.500

8080

RESOLUCION de 11 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Filtrona Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Filtrona Española, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 2^a de febrero de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de sus trabajadores 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 de Trabajo 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 pudieran 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, 11 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Empresa «Filtrona Española, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FILTRONA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la Empresa «Filtrona Española, S. A.», tiene establecido o pueda establecer en el futuro en territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Afectará este Convenio a los trabajadores o empleados que en la actualidad prestan sus servicios a «Filtrona Española, S. A.», así como a aquellos que puedan ingresar en el futuro, excepción hecha del personal que desempeñe funciones de alta dirección.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio que entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1981, tendrá una duración de un año.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga*.—Finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración, o de cualquiera de las prórrogas.

Art. 5.º *Absorción y compensación*.—Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos, sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen a los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Art. 6.º *Garantías personales*.—Se mantendrán, con carácter estrictamente «ad-personam», las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º *Organización del trabajo*.—En cuanto a la reorganización del trabajo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general observancia.

CAPITULO III

Categorías profesionales

Art. 8.º *Categorías*.—Todos los trabajadores estarán encuadrados en alguna o algunas de las categorías profesionales que a continuación se relacionan:

- Nivel 0. Alta Dirección.
- Nivel 1. Directores.
- Nivel 2. Jefes de fábrica o división, Director sucursal.
- Nivel 3. Jefes de Producción, Taller, Mantenimiento, Administración 1, Perito Industrial.
- Nivel 4. Contraмаestres de Producción, Control de Calidad, Mantenimiento y Jefes Administración 2.
- Nivel 5. Supervisores/as de Producción y Control de Calidad, Oficiales Administrativos, Secretaria de Dirección general, Maestro Industrial.
- Nivel 6. Operadores/as de grado I, Mecánicos oficiales primera, Electricistas oficiales primera, Operadores/as de Extrusión, Termoconformado e Impresoras, Conductores carretillas elevadoras, Soldador oficial primera.
- Nivel 7. Inspectores/as de grado I, Mecánicos oficiales segunda, Electricistas oficiales segunda, Auxiliares Administrativos, Empaquetadores, Conserjes, Cocineras, Encargado almacén.
- Nivel 8. Operadores/as de grado II, Ayudantes de operadores/as de Extrusión, Termoformado e Impresor/a, Operador/a de mezcladoras.
- Nivel 9. Inspectores/as de grado II, Recogedores/as de grado I, Preparador de Colas y Engrudos.
- Nivel 10. Recogedores/as de grado II y Cargadores/Flujadores.
- Nivel 11. Corretornos y Preparadores/as de cajas, Vigilantes, Peones, Limpiadoras y Aprendices de tercer año.

Art. 9.º *Definiciones*:

Descripción de puestos de trabajo-Profesionales de Industria.

Preparadoras de cajas:

Personal cuya única misión es el plegado de bandejas a partir de las planchas debidamente troqueladas, teniendo que asegurarse de su perfecto doblado y utilidad.

Se nutrirá o del grupo de limpiadoras o del exterior.

Corretornos:

Personal cuya misión es el abastecimiento de bandejas o cajas dobladas a las máquinas retirada de las llenas, colocación de ellas en el palet y sustitución de la recogedora en ausencias cortas de éstas.

Este grupo se nutrirá del grupo de preparadoras de cajas, y en su defecto del de limpiadoras o directamente del exterior.

Recogedoras:

Personal cuya misión es la recogida de productos terminados, y colocación en bandejas o cajas, rellenándolas total y adecuadamente, colocando sus tapas, vigilando además de forma intermitente que el producto acabado es correcto en cuanto a forma, pegado, contenido de aditivos, impresión, etc. auxiliarán al Operador/a y/o Contraмаestre en la puesta en marcha de la máquina tras las paradas que puedan producirse, por ejemplo: cambios de bala, bobina, etc.

Este grupo se nutrirá preferentemente del de Corretornos, de acuerdo con la soltura o perfección en la ejecución de su trabajo, existirán los siguientes grados:

Grado II. Acceden de Corretornos y requieren dos años de experiencia como tales.

Grado I. Acceden del grado II automáticamente una vez alcanzados dos años de experiencia como recogedora grado II.

Inspectoras:

Personal cuya misión es la toma de muestras a intervalos regulares de las máquinas de producción y proceder a la medida de los distintos parámetros del producto acabado, verificando que coinciden con las especificaciones de fabricación marcadas. Debe interpretar los resultados y advertir a los Contraмаestres y/u operadores/as de las correcciones necesarias para asegurar la calidad de la producción. Las atribuciones de este personal llegan hasta la parada de la máquina cuando las correcciones necesarias no puedan o no se llevan a efecto con carácter inmediato. Dentro de su misión se incluyen el registro de todos los valores obtenidos así como de todas las anomalías surgidas en la marcha de las máquinas de producción.

Este puesto de trabajo requiere unos estudios mínimos de Bachiller Elemental o Graduado Escolar, por lo que normalmente se accederá a él desde el exterior, salvo existir personal con dicha formación en otros grupos de la Empresa.

Por la peculiaridad del puesto de trabajo, existirán dos grados de calificación:

Grado II. Inspectoras que acceden al puesto de trabajo hasta que tras alcanzar la formación y soltura precisas tras dos años de experiencia pueden pasar a tomar plena y absoluta responsabilidad.

Grado I. Accede exclusivamente desde el grado II, tras la experiencia mínima de dos años en aquél.

Operador/a:

Personal cuya misión es la de auxiliar a los Contra maestres y/o preparadores en el correcto ajuste de todos los elementos integrantes de las máquinas de producción.

Este grupo de personal se nutrirá preferentemente del de recogedoras grado I, y en casos excepcionales del grado II.

De acuerdo con la experiencia y forma de ejecutar su trabajo existirán dos grados en este grupo profesional:

Grado II. Se nutrirá del grado I de Recogedoras, y deberá alcanzar un mínimo de tres años de experiencia como tal Recogedora. Su misión será inicialmente de entretenimiento, auxiliarán al Contra maestro en operaciones de poca responsabilidad.

Grado I. Se nutrirá exclusivamente del personal del grado II, y requerirá una experiencia mínima como tal de tres años en el grado inferior. Su misión tras un conocimiento profundo de las operaciones que realiza el Contra maestro, le permite tomar responsabilidad en la ejecución de operaciones, sin necesidad de la asistencia de aquél, así como en el entrenamiento de sus colegas del grado II.

Supervisor/a:

Personal que tendrá como misión la vigilancia de que el producto terminado se produce con idénticos criterios, coincidentes con las normas y especificaciones establecidas en todos los turnos de fabricación. Coordinará y asesorará a los Contra maestres sobre aquellas incidencias de fabricación tendientes a mejorar el producto terminado.

Procederán siempre del grupo de Operadoras, grado I.

En todo lo no definido anteriormente se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza para la Industria Química.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 10. Estructura salarial.

Las condiciones económicas del personal afectado por el presente Convenio, estarán integradas por el salario base y los complementos salariales, teniendo su devengo y percepción carácter de periodicidad mensual.

El abono de las cantidades correspondientes a los conceptos anteriores se hará siempre a través de Banco y/o Caja de Ahorros, el penúltimo día laborable de cada mes.

Art. 11. Salario base.—El salario base de los trabajadores incluidos dentro de los ámbitos de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica en la tabla salarial adjunta.

El salario base se mantendrá sin modificación alguna durante cada año de vigencia del Convenio.

El salario base mensual que se expresa en la tabla adjunta incluye las retribuciones correspondientes a sábados, domingos y festivos.

Art. 12. Complementos de asistencia y puntualidad.—El complemento de asistencia y puntualidad se devengará por día efectivamente trabajado, estableciéndose para su cobro las siguientes condiciones:

a) Por cada falta injustificada de asistencia al mes se perderá el salario correspondiente a dicho día con su complemento de asistencia, más un día del complemento de asistencia.

b) Por dos faltas injustificadas de puntualidad, se perderá la cantidad correspondiente a un día del complemento de asistencia, prorrateándose por treinta días.

Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que puedan incurrir un trabajador por faltas repetidas de asistencia y puntualidad.

Art. 13. Complemento de antigüedad.—Todos los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio tendrán derecho a un complemento personal de antigüedad consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

El módulo para cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento sino para aquellos también ya perfeccionados.

La cuantía del complemento personal de antigüedad, será del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el período de aprendizaje.

El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 14. Complemento de vencimiento superior al mes.—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias al año, cuya

cuantía mínima por año completo de servicio, es la fijada en la tabla salarial adjunta.

En el supuesto de ingreso o cese en el transcurso del año, se percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

El pago será efectivo los días 20 de marzo, 20 de julio y 20 de diciembre.

CAPITULO V

Jornada, horario y vacaciones

Art. 15. Jornada.—La jornada laboral para el personal afectado por este Convenio, se establece en cuarenta y tres horas semanales, con excepción del personal que trabaje a turnos, cuya jornada máxima será de cuarenta y dos horas semanales, respetando las condiciones personales más beneficiosas.

Art. 16. Horario:

Personal con jornada partida: de ocho a trece horas y de catorce a dieciocho horas de lunes a viernes ambos inclusive, con excepción de este último día en que la jornada finalizará a las dieciséis horas.

Personal a turnos: de seis a catorce horas de lunes a viernes ambos inclusive.

De catorce a veintidós horas de lunes a viernes ambos inclusive.

Los turnos arriba expresados serán rotativos, de tal forma que el personal de cada uno de ellos no tenga el mismo horario durante dos semanas consecutivas.

El personal que los viernes tenga horario de catorce a veintidós horas, efectuará el sábado inmediato siguiente tres horas de limpieza y preparación de máquinas de ocho a once horas.

Art. 17. Vacaciones.—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas anuales. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

El disfrute anual de las vacaciones se efectuará durante veintidós días naturales en los meses de julio/agosto, de cada año por cierre de los centros de trabajo.

Los restantes nueve días naturales se distribuirán en dos periodos anuales, que se disfrutarán preferentemente en Semana Santa y Navidad, pero siempre con sujeción a las necesidades de trabajo.

Art. 18. Enfermedad y accidentes de trabajo.—En caso de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente sea o no de trabajo, y de enfermedad durante el tiempo de hospitalización, la Empresa abonará la diferencia hasta que el trabajador afectado perciba el 100 por 100 de su salario.

En los casos de enfermedad y siempre que no intervenga hospitalización, la Empresa abonará el 100 por 100 de su salario al trabajador afectado desde el día quinceavo del comienzo de la baja hasta el día noventa de su inicio.

El 100 por 100 del salario se interpreta incluido plus de asistencia y puntualidad.

Art. 19. Protección especial.—La Empresa tiene suscrita una póliza de seguro de vida, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, con un capital suscrito equivalente al sueldo total anual de cada uno de ellos.

Las indemnizaciones previstas en dicha póliza cubre el fallecimiento por cualquier causa, incluidos accidentes de tráfico, así como invalidez, de acuerdo con el grado suscrito por la Compañía de Seguros.

Los capitales correspondientes a dichas pólizas serán revisados anualmente de acuerdo con las revisiones salariales, sin que su incremento pueda exceder de un 20 por 100 del capital base.

Las primas correspondientes a estas pólizas de seguro, serán abonadas íntegramente por la Empresa sin desembolso alguno para los trabajadores.

CAPITULO VI

Comisión Paritaria y disposiciones supletorias

Art. 20. Comisión Paritaria.—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas se crea una Comisión Paritaria, que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará constituida por dos representantes de los trabajadores uno de cada centro de trabajo y dos de la Empresa, todos ellos miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio. Actuará de Secretario el más joven de los asistentes.

Las partes deberán someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran presentarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que emita su dictamen y en el plazo máximo de treinta días, a partir de la correspondiente reunión.

Art. 21. Disposiciones supletorias.—En todo lo no previsto en el presente Convenio las partes se someten a todas aquellas disposiciones de general observancia.

Tabla salarial

Nivel	Salario base	Complemento asist. y punt.	Total mensual	Extra de beneficios	Extra de julio	Extra de Navidad	Total anual
1	51.835	4.500	56.335	56.335	56.335	56.335	845.025
2	46.500	4.500	51.000	51.000	51.000	51.000	785.000
3	41.835	4.000	45.835	45.835	45.835	45.835	687.525
4	36.665	4.000	40.665	40.665	40.665	40.665	609.975
5	32.785	3.750	36.535	36.535	36.535	36.535	548.025
6	31.720	3.750	35.470	35.470	35.470	35.470	532.050
7	31.335	3.000	34.335	34.335	34.335	34.335	515.025
8	30.800	3.000	33.800	33.800	33.800	33.800	507.000
9	30.200	3.000	33.200	33.200	33.200	33.200	498.000
10	29.635	3.000	32.635	32.635	32.635	32.635	489.525
11	29.000	3.000	32.000	32.000	32.000	32.000	480.000

8081

RESOLUCION de 16 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la aplicación del Laudo de Obligado Cumplimiento para la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (SEAT).

Visto el expediente de conflicto colectivo promovido ante esta Dirección General de Trabajo por la representación de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima» (SEAT);

Resultando que con fecha 2 de marzo del año en curso ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo escrito de la representación de la Empresa «SEAT» por el que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 17 y siguientes del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, solicita la iniciación de conflicto colectivo de trabajo y previos los trámites pertinentes dicte Laudo de Obligado Cumplimiento en razón a los siguientes motivos: 1.º Que el día 18 de diciembre de 1980 se constituyó la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la referida Empresa que habría de sustituir al Laudo de Obligado Cumplimiento vigente durante el año 1980, según resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de febrero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 25 de febrero del mismo año). 2.º Que desde su constitución, la Comisión Negociadora celebró hasta el día 3 de febrero de 1981 seis reuniones, en la última de las cuales y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, se decidió dar por terminada la negociación, lo que obliga a instar de este Centro Directivo la apertura de expediente de conflicto colectivo de trabajo. 3.º Que en cuanto a jornada laboral e incrementos salariales, la representación de los trabajadores postula la reducción de cincuenta y seis horas de trabajo anual, equivalentes a siete días y un incremento de la masa salarial en porcentaje igual al experimentado por el índice de precios al consumo en el año 1980, cifrado en el 15,1 por 100. 4.º Que la representación de la Empresa ha mantenido la imposibilidad de acceder a los incrementos salariales solicitados, en razón a las circunstancias objetivas y situación económica desfavorable de la Empresa que en el último ejercicio, así como en los anteriores, viene soportando cuantiosas pérdidas siendo igualmente desfavorables las perspectivas para el año 1981, lo que le impide acceder a la plataforma salarial; circunstancias todas conocidas de la representación de los trabajadores ya que, previo acuerdo con la misma, la Empresa se vió impelida a plantear expediente de regulación de empleo que fue resuelto por la correspondiente Dirección General autorizando a reducir la jornada diaria durante el primer semestre del año en curso en un 48 por 100, lo que conlleva una reducción sustancial de su capacidad productiva. 5.º Que por lo que se refiere a la reducción de jornada la Empresa ofertó como respuesta a la petición de la representación de los trabajadores para el año 1981 un calendario de doscientos treinta y siete días laborables y mil ochocientos noventa y seis horas de trabajo efectivo. 6.º Que con respecto a las demás peticiones referentes a horario flexible, creación de puestos de trabajo, jubilación, abono de primer día de enfermedad, fondo social, crédito vivienda, permisos por matrimonio, compensaciones por comida, y otros, se formularon por la Empresa las contrapropuestas de diverso signo que constan en las presentes actuaciones;

Resultando que admitido a trámite el conflicto colectivo fueron convocadas las partes representadas de empresa y de trabajadores para comparecencia en la Sala de Juntas de esta Dirección General el viernes día 6 de marzo a las diez horas de la mañana, en cuyo acto bajo la presidencia del Director general de Trabajo mantuvieron las respectivas representaciones sus mismas actitudes, y vista la imposibilidad de conciliar las discrepancias sustanciales que distancian a una y otra representación, solicitó la de los trabajadores que se aplazasen las actuaciones y en un nuevo esfuerzo para llegar a la deseada negociación se celebrase la continuación del acto de conciliación el miércoles día 11 de marzo, fecha en la que la representación social reconsideraría su inicial petición, accediéndose a ello, previa consulta a la representación de la Empresa que asimismo manifestó su conformidad, bien que advirtiendo que

no deseaba crear falsas expectativas y que mantendría su postura tanto en la imposibilidad de acceder a incrementos salariales como en su deseo de que la Autoridad Laboral dictase Laudo que pusiera fin al conflicto planteado;

Resultando que reanudado el intento de conciliación a las dieciocho horas del día 11 de marzo de 1981 bajo la presidencia del Director general de Trabajo comparecieron las representaciones de Empresa y trabajadores, modificando los representantes de estos últimos su petición salarial en el sentido de reducirla a un incremento del 10 por 100, explicando además que el expediente de regulación de empleo ya significó para los trabajadores una pérdida de similar cuantía en sus percepciones; que desean hacer constar su evidente y flexible actitud negociadora pero se ven impulsados a la defensa de su capacidad salarial progresivamente deteriorada que podría incidir en la normalidad de las relaciones laborales en el seno de la Empresa, que como ella puede reconocer fueron siempre francas y abiertas; que manifiestan su extraordinaria preocupación por el futuro de los puestos de trabajo, tema sobre el que desean inmediata y directa información.

Por su parte, la representación de la Empresa confirma las normales relaciones laborales mantenidas en el transcurso de 1980; mantiene su anterior actitud sobre imposibilidad de ofrecer incrementos salariales alegando no existir cambios objetivos que se traduzcan en oferta diferente a la primitiva por las razones ya expuestas y que completa en las pérdidas sufridas de 10.358.000 pesetas en 1978; 15.090.000 pesetas en 1980 y 20.595.000 pesetas en el último ejercicio (cifra provisional); que además tienen un stock de 80.000 unidades fabricadas; que la situación del mercado en plazo breve parece indicar la acentuación de la recesión; que las pérdidas en venta significaron durante el año 1980 una reducción del 20 por 100 en el mercado nacional y que no puede hacer contrapropuesta a la última oferta de los trabajadores, dado que en los meses de enero y febrero del año en curso ha seguido disminuyendo la cifra de ventas y finalmente que sin incremento salarial alguno el aumento de costes por el concepto Seguridad Social ya representa una cifra de 450.000.000 de pesetas, situaciones y hechos reales que en un sector tan competitivo no le permiten mejorar su oferta sin arriesgar la estabilidad de la Empresa y del empleo.

Resultando que la representación empresarial alega además las peticiones formuladas por los representantes de la Confederación de Cuadros; quienes manifiestan su intención, previa denuncia ya realizada del Convenio vigente, de negociar un nuevo Convenio exclusivo, a cuya petición la Empresa contestó su conformidad en tal negociación, matizando que debería realizarse a través de los representantes de dichos profesionales que los propios Comités de Empresa determinan. Al respecto, es procedente constatar por este Centro Directivo que el Presidente de la Confederación General de Cuadros de Cataluña, mediante escrito de fecha 25 de febrero con entrada en esta Dirección General el día 6 de marzo, se persona en el expediente de conflicto colectivo manifestando que habiendo denunciado el Convenio Colectivo de «SEAT» vigente en 1980, es su propósito negociar un Convenio que afecte a los cuadros de la Empresa, a cuyo fin ha seguido los trámites legales sin que le afecten las divergencias referentes al Convenio general, cuya ruptura ha originado el presente conflicto, que por tanto no debe afectar a los cuadros y mandos por seguir una negociación normal, pudiendo en consecuencia que el Laudo que en su día se dicte haga abstracción de este grupo profesional, limitándose al colectivo restante;

Resultando que sobre lo que antecede la representación legal de los trabajadores hace constar que la Confederación General de Cuadros sólo tiene representatividad a nivel de la Comunidad Autónoma de Cataluña. Que el Convenio que se ha intentado negociar y por consiguiente el Laudo que ponga fin al conflicto, deberá mantener el ámbito de Empresa estatal y abarcar a la totalidad del personal que los dichos cuadros, en las elecciones celebradas últimamente son minoritarios en sus colegios y pueden no estar representados en el Comité que vaya a negociar el Convenio, lo que daría lugar a una serie de complicaciones no deseables por lo que el Laudo debe mantener los ámbitos