

Considerando que al presentar la solicitud fuera del plazo establecido la Administración no resolvió en su momento, pronunciándose sobre la posibilidad de continuación del Centro, propiciándose con ello dicha continuidad, por lo que se considera congruente no retirar la autorización concedida en su día:

Considerando que las enseñanzas que solicita impartir pueden encuadrarse en diferentes apartados del artículo 4.º del Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 12 de diciembre),

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Enseñanzas Medias, ha resuelto:

Primero.—Autorizar como Centro privado de enseñanza a distancia al denominado «Cursos Populares ART-TEC», con domicilio en calle Valencia, número 316, Barcelona.

Segundo.—Autorizar y clasificar, de conformidad con el artículo 4.º del Real Decreto 2641/1980, las enseñanzas siguientes:

Apartado E) Experto en belleza.

Apartado F) Alta estética de la figura.

Estas enseñanzas no tienen efectos académicos oficiales.

Tercero.—En caso de variar las circunstancias y datos que han servido de base a la presente autorización, el interesado queda obligado a iniciar nuevo expediente.

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

Madrid, 18 de noviembre de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

34252 RESOLUCION de 23 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, S. A.» (ILTESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, Sociedad Anónima» (ILTESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de noviembre de 1983, suscrito por las partes el día 23 de mayo de 1983; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajos,

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 (IMAC).

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

Madrid, 23 de noviembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, Sociedad Anónima» (ILTESA).

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «INDUSTRIAS LACTEAS DE TENERIFE, S. A. (ILTESA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal.*—El presente Convenio ha sido acordado de conformidad con las normas de Derecho positivo vigentes sobre la materia, para que rija respecto al personal de la Empresa «Industrias Lácteas de Tenerife, S. A.» (ILTESA), con domicilio social en Santa Cruz de Tenerife, ronda José Miguel Galván Bello, sin número, y centros de trabajo en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas, dedicada a la actividad de industrias lácteas y derivados, en su especialidad de elaboración, comercialización y distribución, entrando en vigor el 1 de abril de 1983, sea cual fuere la fecha de aprobación por el Organismo competente.

Dada la actividad de la Empresa, el personal de la misma se regirá por la Ordenanza Laboral para las industrias lácteas y sus derivados de 4 de julio de 1972, así como por el Convenio

Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y sus derivados de 1982.

Art. 2.º *Duración y vigencia.*—La vigencia que se pacta para el presente Convenio es la siguiente:

a) El capítulo IV, disposiciones económicas, y el artículo 7.º, vacaciones, tendrán una vigencia de un año, es decir, desde el 1 de abril de 1983 hasta el 31 de marzo de 1984.

b) El resto de las cláusulas del presente Convenio estarán vigentes hasta el 31 de marzo de 1985.

Será prorrogable tácitamente de año en año, si con un mínimo de anticipación de un mes a su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes.

Art. 3.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras que voluntariamente se establecen en el presente Convenio podrán ser absorbidas o compensadas con las que, por imperativo legal se establezcan durante su vigencia, pero quedando garantizados en todo momento las bases y plus establecidos con arreglo a los artículos 27 y 32 del mencionado Convenio.

Art. 4.º *Garantías «ad personam».*—Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas las que examinadas en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo tercero.

Art. 5.º *Derechos adquiridos.*—Se respetarán las condiciones «ad personam» así como las condiciones de derecho positivo pactadas o normativas en el ámbito laboral anterior, más favorables y que no contradigan lo pactado en el Convenio Colectivo actual.

CAPITULO II

Disposiciones laborales

Art. 6.º *Jornada de trabajo.*—El personal sujeto a horario realizará con carácter general, y en cómputo anual, una jornada de trabajo de treinta y nueve horas y media semanales efectivas, no entendiéndose como jornada efectiva el tiempo de descanso o bocadillo.

Cualquier modificación de la jornada que pudiera producirse en el futuro por disposición legal o reglamentaria, se aplicará automáticamente, afectando al número de horas efectivas aquí pactadas, sólo en la cuantía que dicha Ley pudiera establecer por debajo de las treinta y nueve horas y media semanales que, en cómputo anual, se establecen en el presente artículo.

Para el personal de fábrica dicha jornada se efectuará con el siguiente horario:

De lunes a viernes: Primer turno, de siete a catorce cuarenta y cinco horas.

De lunes a viernes: Segundo turno, de catorce cuarenta y cinco a veintidós treinta horas.

Sábados (alternos): De siete treinta horas a once cuarenta y cinco horas.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Todo el personal de la Empresa sin distinción alguna de categorías, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas, que se establecen en treinta días naturales ininterrumpidos. El periodo de vacaciones se fijará anualmente en el calendario laboral antes del primero de cada año, por acuerdo entre Empresa y trabajadores, procurando que el disfrute de dicho periodo se efectue entre el 1 de mayo y el 30 de octubre siguiendo el orden de antigüedad, y siendo rotativo el resto de los años.

Los que, por causas ajenas a su voluntad, no puedan disfrutar las vacaciones en ese periodo, recibirán una gratificación compensatoria consistente en 7.000 pesetas, independientemente de la bolsa de vacaciones.

El derecho al disfrute de las vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, de modo que al incorporarse al trabajo tendrá derecho a disfrutar del periodo de vacaciones sin descuento alguno, salvo en los casos que esta situación sobrepase los cuatro meses de duración.

El personal que causase baja en la empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como meses completos la fracción del mismo.

El personal que causase baja por jubilación tendrá derecho a las vacaciones como si hubiera trabajado todo el año. En caso de fallecimiento se le abonará a su cónyuge, hijos o padres el importe correspondiente al mencionado concepto.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa tendrá derecho a un periodo de vacaciones proporcional al tiempo que medie entre el ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como completo.

El personal que por necesidades perentorias de la Empresa se viese obligado a interrumpir sus vacaciones, a la reanudación de las mismas, no se le tendrán en cuenta los días disfrutados, siempre que éstos no excedan de quince.

Art. 8.º *Licencias y excedencias.*—Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

1) Por el matrimonio del/la trabajadora, quince días.

2) Por alumbramiento de esposa, cinco días.

3) Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, tres días.

4) Por fallecimiento de hermanos y padres políticos, dos días.

5) Por fallecimiento de hijos políticos, hermanos políticos y abuelos, un día.

En este caso, si el óbito se produce en horas de trabajo, ese día no computará a efectos de la licencia establecida.

6) Por matrimonio de un hijo, un día.

7) Por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave, del cónyuge, hijos o personas a su cargo, tres días.

En este caso, la licencia se amplía mediante la reducción de dos horas en la jornada laboral durante cuatro días más.

8) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

En las circunstancias señaladas en todos los párrafos anteriores, excepto el primero de ellos, el número de días que determina la licencia se ampliará en dos días más si ocurre en isla distinta o cuatro días si ocurre fuera del archipiélago.

En todo caso, todas estas licencias deberán ser justificadas por el trabajador mediante la presentación de la certificación pertinente a requerimiento de la Empresa.

Licencia por maternidad: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto, pudiendo a su voluntad acumularlas después del parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de dos horas en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando las destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Excedencias. Voluntaria: El trabajador con antigüedad en la Empresa de al menos dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria hasta cinco años, y una vez solicitada la incorporación ésta deberá efectuarse en el mismo puesto de trabajo, o en otro de inferior categoría si así lo solicita, en la primera vacante que se produzca. En el caso de optar por el puesto de inferior categoría tendrá preferencia para recuperar su categoría anterior.

Se podrá solicitar nueva excedencia una vez transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia. En supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud, formación educativa o profesional, podrán reducirse adecuadamente los tiempos referidos de dos y cuatro años de trabajo.

Forzosas: Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombroamiento para cargo político que le impida dedicarse a su trabajo.
- b) Enfermedad.
- c) Servicio militar.

Art. 9.º Vacantes.—Cuando se produzca una vacante, salvo los puestos de libre designación previstos por las normas legales vigentes, se cubrirá, siempre que sea posible, con personal de la propia Empresa mediante las pruebas oportunas, a las que tendrá acceso el Comité de Empresa.

En caso de que no puedan cubrirse las vacantes con personal de la Empresa, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los hijos o familiares de los trabajadores siempre que reúnan los requisitos previstos.

Art. 10. Amortización de plaza vacante.—En el caso de que se produzca una vacante de un trabajador, y existiendo una fuerza imperativa de cubrir ese puesto, la Empresa estará obligada a una reestructuración del trabajo cubriendo esa plaza con personal propio en un plazo máximo de tres días, o bien cubriría con personal nuevo en un plazo máximo de treinta días, mediante los trámites legales pertinentes.

Art. 11. Trabajos de distinta categoría.—El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de su servicio la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito, más la antigüedad que normalmente le pudiera corresponder en su categoría inferior. Si este tiempo excede de tres meses de trabajo continuado o cinco discontinuos, será declarada la vacante correspondiente y se convocará la necesaria prueba de aptitud, en los casos que así proceda.

Art. 12. Extinción de la relación laboral:

1. Información: En caso de despido, la Empresa informará al Comité de Empresa sobre el mismo.

2. Liquidación: En caso de despido de un trabajador, la Empresa estará obligada a pagar cantidades con la misma periodicidad y cuantía que ordinariamente viniera haciéndolo, hasta el límite máximo del total de la liquidación que corresponda al trabajador. Caso de readmisión del mismo, las cantidades abonadas quedarán absorbidas por los salarios de tramitación, en el supuesto de que éstos correspondan.

Art. 13. Posibilidades de accidente.—En caso de posibilidades reales de accidente de trabajo, los delegados o miembros del Comité de Empresa comunicarán por escrito tal situación a la Dirección de la Empresa.

Art. 14. Reconocimiento médico.—La Empresa estará obligada a poner los medios necesarios para que todos los produc-

tores tengan mínimamente un reconocimiento médico completo al año. Este reconocimiento cuyos resultados serán entregados al productor, deberá hacerse semestralmente cuando el trabajador realice un trabajo clasificado como tóxico o penoso.

Art. 15. Faltas.—Además de las consignadas en la vigente Ordenanza Laboral, se tipifican las siguientes faltas:

a) Leves:

Retrasos reiterados superiores a cinco minutos, del personal de producción.

Falta de atención por negligencia simple, a instrucciones o normas de trabajo de las cuales se deriven problemas graves para el proceso productivo.

Falta de higiene personal.

Ausencia de respeto mutuo entre compañeros.

b) Graves:

Provocar conflictos con los compañeros o los clientes que dañen gravemente las relaciones laborales o las lógicas relaciones comerciales de la Empresa.

Realización de actos contrarios a la dignidad personal del resto de los compañeros con manifiesta intencionalidad y práctica reiterativa.

Abuso de confianza con algún cliente.

c) Muy graves:

Falta de asistencia cuando se reiteren, sin justificación de ningún tipo, por más de tres veces.

Fraude, deslealtad y abuso de confianza, así como los comportamientos prácticos semejantes que estén normativamente sancionados por las normas positivas del derecho civil o penal.

El boicot claramente determinado a la producción.

Las malas relaciones con el resto de los compañeros de trabajo que ocasionen consecuencias graves y daños tanto a los afectados como a las instalaciones de la Empresa.

La acumulación de más de tres faltas graves.

Art. 16. Sanciones: Las sanciones según la tipificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Leves:

Amonestación privada o carta de advertencia.

b) Graves:

Postergación durante un año en el ascenso.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Pérdida temporal o definitiva de la categoría

Traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

Art. 17. Procedimiento.—Desde que se denuncie un posible caso de sanción por falta grave o muy grave, se entenderá abierto el expediente sobre el afectado.

Seguidamente la Empresa comunicará por escrito al interesado los detalles de la presunta falta, especificando día, lugar y hora así como cuantas otras circunstancias hayan concurrido y sean necesarias para el perfecto conocimiento del trabajador, entregando, simultáneamente, una copia al Comité de Empresa.

El trabajador afectado podrá realizar un descargo en el plazo de setenta y dos horas a partir de la recepción de la comunicación, en el que alegará lo que estime procedente en su defensa.

Llevados a cabo estos trámites, y si la Empresa considera que es procedente la sanción, comunicará la misma por escrito al afectado, entregando simultáneamente una copia al Comité de Empresa.

Si el afectado estimara improcedente la sanción, podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa aportando testigos, si los hubiere, y teniendo que estar presente un representante del Comité de Empresa, si así lo solicita el interesado.

En este mismo sentido, hay que señalar que no se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de vacaciones, descansos, ascensos definitivos, antigüedad o categoría laboral, al considerarse todos ellos como reducciones que ejercen un efecto multiplicador de plazo y consecuencias muy superiores a las del acto sancionador.

CAPITULO III

Disposiciones sociales

Art. 18. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.—Todo trabajador que pase a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, percibirá de la Empresa, como complemento de indemnización de la Seguridad Social, un equivalente a la diferencia entre el importe de esa indemnización y la cifra que representa la base de cotización correspondiente.

La Empresa tendrá la facultad de comprobar la enfermedad por méritos a su servicio, visitando y reconociendo en sus domicilios a los trabajadores cuantas veces lo estime necesario. De su informe dependerá en cada momento el abono de la prestación establecida en el párrafo anterior.

Asimismo, la mejora mencionada dejará de percibirse cuando el afectado incurra en su tercera baja dentro de los últimos doce meses, pasando a formarse un fondo que se repartirá semestralmente, por secciones, entre todo el personal de la Empresa que no haya tenido bajas.

En caso de incapacidad por accidente que le impida realizar su labor habitual, la Empresa está obligada, en la medida de sus posibilidades, a buscarle un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole la categoría y condiciones económicas correspondientes al nuevo puesto efectivamente desempeñado.

Lo que no esté previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus derivados.

Art. 19. *Ropa de trabajo*.—La Empresa dotará a sus trabajadores, en relación al trabajo desempeñado, como mínimo, con dos equipos de ropa de trabajo al año (personal de fábrica y representación). Asimismo, se dotará al personal de cámaras con un equipo de ropa especial.

El lavado de esas prendas será de cuenta y a cargo de la Empresa, pudiendo ésta sustituir la obligación de lavado, planchado y cosido, por una compensación económica de 810 pesetas mensuales.

Art. 20. *Ayuda para estudios*.—La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula, de los honorarios de los Centros de enseñanza, así como del importe de los libros de texto correspondiente, además de facilitar y armonizar las horas de clase y estudios, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

En todo caso, estos conceptos deberán ser justificados por el trabajador mediante la presentación de los certificados y justificantes correspondientes a requerimiento de la Empresa.

La prórroga de esta ayuda quedará condicionada al aprovechamiento demostrado de tal formación.

Se establece igualmente una ayuda para estudios de hijos de empleados, consistente en 810 pesetas mensuales durante diez meses escolares, para las edades comprendidas entre los cuatro y veintinueve años, ambos inclusive.

Art. 21. *Hijos subnormales*.—Los trabajadores con hijos subnormales percibirán por cada uno de ellos, una ayuda consistente en 3.500 pesetas mensuales.

Art. 22. *Viudedad y orfandad*.—En caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural o incapacidad permanente no derivada de accidente, la Empresa concederá la siguiente ayuda:

A su viuda o al trabajador, seis mensualidades integradas por todos los conceptos salariales tomando la media anual.

En el caso de ser viudo, y quedando por tanto, en situación de orfandad los hijos, que reúnan los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias, tal ayuda será elevada a diez mensualidades.

Art. 23. *Servicio militar*.—La Empresa retribuirá a aquellos trabajadores casados que se encuentren prestando el servicio militar obligatorio con 7.000 pesetas mensuales más las cuatro pagas extraordinarias correspondientes.

Art. 24. *Jubilación*.—Desde el momento en que el empleado cumpla los sesenta años, podrá jubilarse a petición propia percibiendo en concepto de premio por antigüedad lo siguiente:

Antigüedad de diez a quince años: Cuatro mensualidades de la base de cotización, tomando la media del último año de cotización.

De quince a veinte años, cinco mensualidades.

De veinte a treinta años, siete mensualidades.

Más de treinta años, nueve mensualidades.

Art. 25. *Seguro de accidente personal*.—La Empresa establecerá a su cargo una póliza de seguro de accidente personal que abarque la totalidad de la plantilla con cobertura de muerte e invalidez, causada en cualquier circunstancia, es decir, tanto en las funciones laborales como particulares, con una indemnización de 750.000 pesetas en caso de muerte y de 1.500.000 pesetas por invalidez permanente como consecuencia de accidente.

Art. 26. *Préstamo vivienda*.—Se establece un fondo de pesetas 3.000.000 para préstamos sin interés con un tope de 100.000 pesetas cada uno, a amortizar en un plazo máximo de doce meses por acuerdo entre ambas partes.

El solicitante deberá justificar a la hora de la petición el destino del préstamo, que podrá ser comprobado en cualquier momento tanto por la Empresa como por el Comité de Empresa.

CAPITULO IV

Disposiciones económicas

Art. 27. *Salario base*.—Para la vigencia del Convenio y para cada una de las categorías profesionales, el salario base será, a partir del 1 de abril de 1983, el que se indica en la tabla que se adjunta como anexo al presente Convenio.

Art. 28. *Antigüedad*.—Al personal de esta Empresa con tres años de antigüedad en la misma se le abonará un cinco por ciento (5 por 100) del sueldo base establecido; un diez por ciento

(10 por 100) al personal con un quinquenio, un veinte por ciento (20 por 100) al personal con dos quinquenios y el cinco por ciento (5 por 100) para los restantes quinquenios.

Art. 29. *Plus de penosidad*.—Al personal que trabaje en las cámaras frigoríficas y al que lo haga en la estufa se le abonará mensualmente un plus de 4.580 pesetas o la parte proporcional de los días trabajados.

Al personal que trabaje en las cámaras de congelación se le abonará mensualmente un plus de 7.020 pesetas para el titular y de 1.440 pesetas para los ayudantes.

Art. 30. *Repartidor-Vendedor*.—Incentivo: Repartidor-Vendedor es el productor que, conduciendo un vehículo de la Empresa, tiene como misión principal la venta, distribución y entrega de productos a los clientes de la misma. Toma nota de los pedidos que le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienda, así como la colocación y distribución de carteles u otros medios de promoción y publicidad de productos de la Empresa, realizar la carga y descarga del vehículo que se le asigne, cuidando de su conservación, limpieza y buena presentación.

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa, se desarrollará con relativa independencia y control, por lo cual, el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor y de las condiciones subjetivas de quien lo realiza.

Por consiguiente se establecen, durante la vigencia del presente Convenio, los incentivos siguientes por unidad vendida.

Yogur, 0,308.

Postres, 0,330.

Mantequilla, 0,352.

Quesos, 1,430.

Leche UHT, 0,400.

Nata montada, 2,200.

Leche, 0,400.

Crema 1 litro, 1,815.

Cremas rest., 0,495.

Este incentivo compensa toda posible prolongación de su tarea en el reparto, por lo que en la misma no existirán horas extraordinarias.

Art. 31. *Complemento por trabajo dominical*.—A la retribución que corresponda por trabajo en domingo, al personal de la Empresa se le otorga un complemento especial de 1.080 pesetas durante la vigencia del presente Convenio.

En el caso de los repartidores-vendedores este complemento será de 3.332 pesetas.

También se cobrará este complemento en los días festivos.

Art. 32. *Plus de asistencia*.—En los salarios bases relacionados en la tabla anexa, se halla incluido un plus de asistencia de 3.640 pesetas. En consecuencia, se establecen las siguientes normas complementarias de asistencia y puntualidad:

Asistencia: Por cada falta al trabajo, justificada o no, a excepción de que dicha falta se produzca por defunción de pariente en primer grado, vacaciones o enfermedad debidamente justificada, se deducirá un 3 por 100 del salario base.

Puntualidad:

Al tercer día con retraso superior a diez minutos se deducirá el importe de un 1,5 por 100 del salario base correspondiente y por los siguientes días con el mismo retraso se deducirá el importe de un 0,5 por 100 de dicho salario.

A partir del quinto día con retraso superior a cinco minutos e inferior a diez minutos, se deducirá el importe de un 1 por 100 del salario base, así como por cada dos retrasos que sucesivamente se puedan producir, un 0,5 por 100.

Con las cantidades deducidas por las circunstancias expuestas, se constituirán dos fondos independientes, un para el personal de fábrica y otro para el resto, que será repartido semestralmente en cómputo mensual, a partes iguales entre el personal integrado en cada fondo, excluyéndose de este reparto a los sancionados y al personal repartidor.

Art. 33. *Horas extraordinarias*.—El valor a abonar por las horas extraordinarias queda fijado en el anexo número II del presente Convenio.

Art. 34. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes*.

a) El 30 de junio y el 30 de noviembre de cada año la Empresa abonará a los trabajadores el importe de una mensualidad consistente en el salario base más la antigüedad correspondiente.

b) El 31 de marzo de cada año, y por el concepto de beneficio, se abonará el importe de una mensualidad según se indica en el apartado a).

c) El 31 de octubre de cada año se abonará el importe de una mensualidad según se indica en el apartado a).

Art. 35. *Bolsa de vacaciones*.—Como bolsa de vacaciones, en el momento en que los trabajadores inicien éstas, percibirán una gratificación de 7.830 pesetas, sin distinción de categorías.

Art. 36. *Dietas*.—Cuando por la naturaleza de su trabajo, los trabajadores tengan que desplazarse a distintas localidades de la del centro de trabajo, se les abonarán las siguientes cantidades:

Almuerzo, 700 pesetas.
Cena, 385 pesetas.
Desayuno, 255 pesetas.

Art. 37. *Quebranto de moneda*.—En concepto de quebranto de moneda se establece el siguiente baremo mensual:
Recaudador de CD (Centro distribuidor), 3.600 pesetas.
Suplente de Recaudador, 1.800 pesetas.
Cobrador, Repartidor-Vendedor, 2.580 pesetas.

CAPITULO V

Otras disposiciones

Art. 38. *Garantía de empleo*.—En caso de detención, hasta que exista sentencia en firme y con un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el reflejado periodo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

Si la detención es derivada de la conducción de vehículos de la Empresa, el afectado tendrá derecho a la reserva del puesto y a la percepción de sus emolumentos durante dos años.

Art. 39. *Retirada del permiso de conducir*.—En el supuesto de retirada temporal (máximo de un año) del permiso de conducir de un vendedor o Conductor, la Empresa se compromete mientras dure tal situación, a buscar un puesto de trabajo al productor afectado, garantizándole la percepción de su sueldo fijo, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

1.º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir se produzca durante la realización del trabajo, y en un vehículo propiedad de la Empresa.

2.º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteraciones de las condiciones físicas normales, y motivadas por la voluntad del productor (imprudencia temeraria, embriaguez, droga, etc.).

3.º Que esta persona no reincida en hechos que motiven la retirada del permiso de conducir dentro de un año natural.

4.º Compromiso por parte del trabajador a realizar durante el tiempo de retirada del permiso, cualquier clase de trabajo que se le encomiende, con independencia de su categoría.

Idénticas circunstancias regirán para el caso de que la retirada del carné de conductor se produzca en los trayectos de ida y vuelta al trabajo, pero con un plazo máximo de seis meses.

Art. 40. *Multas de tráfico*.—Las multas impuestas al personal de conducción por infracción del código de circulación, derivadas del propio proceso de trabajo o por carencia de elementos legales que sean imputables a la Empresa, así como aquellas por aparcamiento indebido y subida de aceras, correrán íntegramente por cuenta de ella. Aquellas sanciones por infracción del Código de la Circulación propias del trabajo, aunque sean imputables al trabajador serán abonadas al 50 por 100 entre Empresa y afectado. Ello, con un máximo de cinco multas en el año.

La Empresa se compromete a prestar asesoría legal en cualquier accidente o circunstancia que se produzca en el ejercicio de la actividad laboral del trabajador.

Art. 41. *Derechos sindicales*.—La Empresa reconoce a los representantes de los trabajadores todos aquellos derechos sindicales que en el presente están establecidos por la legislación vigente y los que en el futuro puedan establecerse.

Art. 42. *Libertad de expresión*.—Los representantes de los trabajadores podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

Art. 43. *Prácticas antisindicales*.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 44. *Principio de no discriminación*.

1.º Los representantes del personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

2.º El empleo de un trabajador no se podrá sujetar a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco se podrá despedir a un trabajador o perjudicarlo

de cualquier otra forma por causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 45. *Reunión e información*.—La Dirección admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en horas de trabajo, siempre que no se perturbe la actividad normal de la Empresa.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 46. *Homologación*.—El presente Convenio, y de común acuerdo entre ambas partes, será homologado por la autoridad laboral competente.

Art. 47. *Expresión de la voluntad de las partes*.—Ambas partes manifiestan de forma expresa que lo pactado no vulnera el vigente ordenamiento legal, tanto en lo referente a condiciones salariales, como laborales y demás aplicaciones.

El presente Convenio colectivo es producto de la libre voluntad negociadora de las partes. En consecuencia con este hecho fundamental se acuerda:

a) Potenciar de común acuerdo, los representantes y la dirección con el resto de la plantilla, las actuales situaciones de asistencia y absentismo.

b) La Empresa expresa su voluntad de mantener unas relaciones laborales de absoluto respeto a la dignidad, derechos y valores profesionales de los trabajadores a su servicio.

c) Al objeto de alcanzar tales objetivos deberá mantenerse una clara y eficaz política de información y diálogo con los representantes del personal tanto en lo pactado de forma expresa como en todos aquellos problemas que surjan en unas relaciones laborales.

d) El Convenio representa el final de una etapa de negociaciones y debe representar un avance positivo en las relaciones laborales.

Igualmente, y al objeto de mantener unas relaciones laborales normales, se evitará cualquier tipo de actuaciones discriminatorias, consecuencia del proceso de negociación.

Art. 48. *Comisión mixta de interpretación y vigilancia*.—Las deudas, cuestiones y divergencias que con motivo de la interpretación y cumplimiento de este Convenio se susciten, serán sometidas en previas y preceptivas instancias a la consideración de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará constituida por un Inspector de trabajo y cinco representantes de la Empresa y por cinco representantes de los trabajadores, todo ello sin perjuicio de las atribuciones que la legislación vigente concede a la Administración Pública y a la Magistratura de Trabajo.

ANEXO I

Tablas salariales

	Pesetas mes	Pesetas año
Ayudantes de Laboratorio	58.230	698.760
Almaceneros	52.320	627.840
Oficial de 1.ª de Mantenimiento	52.140	625.680
Oficial de Laboratorio	52.140	625.680
Especialista de 1.ª y Oficial de 1.ª	51.660	619.920
Oficial de 2.ª de Mantenimiento	51.330	615.960
Especialista de 2.ª y Oficial de 2.ª	50.850	610.200
Oficial de 3.ª de Mantenimiento	50.550	606.600
Especialista de 3.ª y Oficial de 3.ª	50.070	600.840
Auxiliares de Laboratorio	50.070	600.840
Peones Especializados	49.680	596.160
Peones	49.260	591.120
Oficial Administrativo de 1.ª	56.490	677.880
Oficial Administrativo de 2.ª	52.170	626.040
Secretaria	52.170	626.040
Auxiliares Administrativos	50.070	600.840
Repartidores-Vendedores Esp. 1.ª	50.670	608.040
Repartidores-Vendedores Esp. 2.ª	49.860	598.320
Pinches (16 y 17 años)	36.420	437.040

ANEXO II
Horas extraordinarias

Categoría	Antigüedad					
		5 por 100	10 por 100	20 por 100	25 por 100	30 por 100
Ayudante Laboratorio	501 801 749	528 831 786	545 855 817	590 708 885	611 732 915	634 780 949
Almaceneros	446 511 868					563 678 844
Especialistas 1.ª y Oficiales 1.ª	439 527 859	483 553 890	481 574 717	517 821 776	536 844 805	556 688 834
Especialistas 2.ª y Oficiales 2.ª	435 521 852	453 543 879	473 565 707	509 611 763	526 832 789	
Especialistas 3.ª y Auxiliar Laboratorio	426 511 838	446 534 888	464 554 895	501 601 749		
Peones especializados	423 506 832	443 527 881	458 552 889			
Peones	419 502 828	437 524 853	456 549 882	502 602 753		
Aprendices	283 339 425					
Oficiales 1.ª de Administración	544 853	587 880	593 711	641 769	683 796	689 826
Oficiales 2.ª de Administración y Secretaría.	501 819	524 828	545 855	589 707	611 732	632 759
Auxiliares Administrativos	463 553	483 580	501 802	542 648		
Oficiales 1.ª de Mantenimiento	443	487	486	522	541	581
Oficiales Laboratorio	532 866	588 897	580 724	627 784	650 813	674 842
Oficiales 2.ª Mantenimiento	440 527 859	458 549 886	478 571 714	514 618 771	532 639 797	
Oficiales 3.ª Mantenimiento	431 516 844	451 540 875	469 560 702	506 607 757		

INDICE

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

- Artículo 1.º Ambito funcional y personal.
- Artículo 2.º Duración y vigencia.
- Artículo 3.º Compensación y absorción.
- Artículo 4.º Garantías «ad personam».
- Artículo 5.º Derechos adquiridos.

CAPITULO II

Disposiciones laborales

- Artículo 6.º Jornada de trabajo.
- Artículo 7.º Vacaciones.
- Artículo 8.º Licencias y excedencias.
- Artículo 9.º Vacantes.
- Artículo 10. Amortización de plaza vacante.
- Artículo 11. Trabajos de distinta categoría.
- Artículo 12. Extinción de la relación laboral.
- Artículo 13. Posibilidades de accidente.
- Artículo 14. Reconocimiento médico.
- Artículo 15. Faltas.
- Artículo 16. Sanciones.
- Artículo 17. Procedimientos.

CAPITULO III

Disposiciones sociales

- Artículo 18. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

- Artículo 19. Ropa de trabajo.
- Artículo 20. Ayuda para estudios.
- Artículo 21. Hijos subnormales.
- Artículo 22. Viudedad y horfandad.
- Artículo 23. Servicio militar.
- Artículo 24. Jubilación.
- Artículo 25. Seguro de accidente personal.
- Artículo 26. Préstamo vivienda.

CAPITULO IV

Disposiciones económicas

- Artículo 27. Salario base.
- Artículo 28. Antigüedad.
- Artículo 29. Plus de penosidad.
- Artículo 30. Incentivos Repartidor-Vendedor.
- Artículo 31. Complemento por trabajo dominical.
- Artículo 32. Plus de asistencia.
- Artículo 33. Horas extraordinarias.
- Artículo 34. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.
- Artículo 35. Bolsa de vacaciones.
- Artículo 36. Dietas.
- Artículo 37. Quebranto de moneda.

CAPITULO V

Otras disposiciones

- Artículo 38. Garantía de empleo.
- Artículo 39. Retirada del permiso de conducir.
- Artículo 40. Multas de tráfico.

- Artículo 41. Derechos sindicales.
 Artículo 42. Libertad de expresión.
 Artículo 43. Prácticas antisindicales.
 Artículo 44. Principio de no discriminación.
 Artículo 45. Reunión e información.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

- Artículo 46. Homologación.
 Artículo 47. Expresión de la voluntad de las partes.
 Artículo 48. Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

CAPITULO VII

ANEXOS

- I. Tablas salariales.
 II. Horas extraordinarias.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

34253 RESOLUCION de 31 de octubre de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 913-79, promovido por «Deutsche Benkert GmbH & Co. KG», contra resolución de este Registro de 17 de abril de 1978.

En el recurso contencioso-administrativo número 913-79, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Deutsche Benkert GMBH. & Co. KG.», contra resolución de este Registro de 17 de abril de 1978, se ha dictado, por la citada Audiencia, con fecha 3 de marzo de 1981, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo número 913 de 1979, promovido por el Procurador don Rafael Rodríguez Montaut, en nombre y representación de "Deutsche Benkert GmbH & Co. KG", contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 17 de abril de 1978, que denegó la solicitud del modelo de utilidad número 227.591 por "papel de recubrimiento para boquillas de cigarrillos", y contra la desestimación tácita por silencio administrativo del recurso de reposición contra el anterior acuerdo interpuesto, cuyos acuerdos por ser conformes a derecho, confirmamos, y absolviendo a la Administración de las peticiones en su contra formuladas; no hacemos especial declaración sobre las costas en este proceso causadas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 31 de octubre de 1983.—El Director general, Julio Delicado y Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

34254 RESOLUCION de 31 de octubre de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso administrativo número 855-79, promovido por «Akzo Chemie Division D'Akzo Belge, S. A.», contra acuerdo del Registro de 23 de mayo de 1978.

En el recurso contencioso-administrativo número 855-79, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Akzo Chemie Division D'Akzo Belge, S. A.», contra resolución de este Registro de 23 de mayo de 1978, se ha dictado con fecha 16 de abril de 1982, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando este recurso debemos de anular, como anulamos, las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 23 de mayo de 1978, publicada en el "Boletín

Oficial" de 16 de julio siguiente, y de 3 de julio de 1979, que en reposición confirma la anterior, resoluciones que anulamos y dejamos sin efecto por no conformarse al ordenamiento jurídico, y que deniegan a "Akzo Chemie Division D'Akzo Belge, Sociedad Anónima", la marca internacional 428.157, "Duomac", para "productos químicos destinados a la industria", clase 1.ª del Nomenclátor, y en su lugar concedemos esa marca a la solicitante; sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1976, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 31 de octubre de 1983.—El Director general, Julio Delicado y Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

34255 RESOLUCION de 25 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Minas, por la que se publica la inscripción de propuesta de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de pizarras, en un área denominada «Villar del Rey-Puebla de Obando», comprendida en las provincias de Cáceres y Badajoz.

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 9.º, 1, de la Ley 22/1973 de 21 de julio, de Minas, se hace público que se ha practicado el día 23 de noviembre de 1983 la inscripción número 192 en el Libro-Registro de la Dirección General de Minas, correspondiente a la petición presentada por el Instituto Geológico y Minero de España, sobre propuesta para la declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de pizarras, en el área que se denominará «Villar del Rey Puebla de Obando», comprendida en las provincias de Cáceres y Badajoz.

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 6º 31' 00" Oeste, con el paralelo 39º 07' 00" Norte, que corresponde al vértice 1.

Área formada por arcos de meridiano, referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices expresados en grados sexagesimales:

Vértice	Longitud	Latitud
1	6º 31' 00" Oeste	39º 07' 00" Norte
2	6º 58' 00" Oeste	39º 14' 00" Norte
3	6º 58' 00" Oeste	39º 14' 00" Norte
4	6º 31' 00" Oeste	39º 07' 00" Norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 1.701 cuadrículas mineras.

Madrid, 25 de noviembre de 1983.—El Director general, Juan Manuel Kindelán Gómez de Bonilla.

34256 RESOLUCION de 1 de diciembre de 1983, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza el establecimiento de la línea eléctrica a 13 KV, interprovincial Vizcaya-Cantabria para derivación al C. T. número 356, «Los Hoyos» y se declara en concreto la utilidad pública de la misma, solicitada por «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.».

Visto el expediente incoado en la Delegación Territorial de Vizcaya, a instancia de «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, Sociedad Anónima», con domicilio en Bilbao, calle Garduqui, número 8 solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1968, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», el establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica a 13 KV denominada «enlace de la de Carranza-Concha, centro de transformación "Casas Nuevas", con la de "Arcental", Gu-rriezo", centro de transformación "El Joyuelo" y derivación al centro de transformación número 356, "Los Hoyos", en los términos municipales de Carranza, provincia de Vizcaya, y Villaverde de Trucíos, provincia de Cantabria.