

de noviembre próximo, a las diez horas, en uno de los despachos de la instalación provisional de las oficinas provinciales.

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados y demás efectos.

Huesca, 8 de octubre de 1978.—El Presidente, Saturnino Arguis Mur.—6.709-A.

**25652** *RESOLUCION del Tribunal de oposición libre para proveer una plaza de Ingeniero Superior de Montes del Servicio Forestal del Medio Ambiente y contra Incendios de la Diputación Provincial de Madrid por la que se hace público el resultado del sorteo de aspirantes.*

El resultado del sorteo celebrado en el día de hoy y que determinará el orden de actuación de los aspirantes admitidos a la oposición ha sido el siguiente:

Número

- 1 D. Juan Lomba Prat.
- 2 D. Juan Navarro Espejo.
- 3 D. Carlos Ontañón Carrera.
- 4 D. Pedro Palacios Tejada.
- 5 D. Antonio Rigueiro Rodríguez.
- 6 D. Ricardo Sánchez Candelas.
- 7 D. Braulio Fernando Gil-Fournier Salinas.
- 8 D. Andrés Hita Calvo.
- 9 D. Alejandro de Lis García.

Lo que se hace público para general conocimiento y en especial de los interesados, de conformidad con lo dispuesto en la base séptima de las de convocatoria y artículo 7.º, párrafo 1.º, del Decreto 1411/1968, de 27 de junio.

Madrid, 10 de octubre de 1978.—El Secretario del Tribunal, José María Aymat.—6.692-A.

### III. Otras disposiciones

#### MINISTERIO DE TRABAJO

**25653** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimientos, S. A.» (CINDASA) y sus trabajadores.*

Visto el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimientos, S. A.» (CINDASA) y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 24 de julio de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el 21 de junio de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que a los efectos de comprobar si tal Convenio se ajustaba a las prescripciones del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo y como diligencias para mejor proveer se solicitó informe del Gabinete Económico de este Centro directivo, el cual lo emitió con fecha 14 de septiembre de 1978 en el sentido de que, en base a la declaración de la Empresa, las incrementos de la masa salarial bruta no superaban los topes establecidos en el citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

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

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, como comprobó el Gabinete Económico de este Centro Directivo, en base a la declaración de Empresa, y que no se observa en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimientos, S. A.» (CINDASA), y sus trabajadores, suscrito el día 21 de junio de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo

14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso 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.

Madrid, 25 de septiembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «COMPAÑIA INDUSTRIAL Y DE ABASTECIMIENTOS, S. A.» (CINDASA)

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los Centros de Trabajo que la Empresa tiene o pueda establecer durante su vigencia en todo el territorio nacional, excepto en aquellos Centros, en que la mayoría de su personal, manifieste expresamente su deseo de exclusión.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

a) Se extiende la aplicación del presente Convenio a la totalidad de los trabajadores de plantilla fija, cuyas relaciones jurídico-laborales vienen reguladas por la legislación vigente en la materia.

b) No será de aplicación el presente Convenio al personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—Se extiende para el presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su homologación oficial desde el 1 de enero de 1978, hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 4.º *Organización.*

a) Como norma general la organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de los Centros de Trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

b) Jerarquía en el trabajo: Todo el personal debe observar la debida disciplina y obediencia a sus jefes respectivos, cumpliendo sus órdenes con la mayor exactitud, acatando las indicaciones que se le haga, guardando en todo momento respeto y consideración a aquéllos y a sus compañeros de trabajo. Asimismo, los superiores guardarán la debida consideración y respecto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

c) Facultades de la Dirección de la Empresa: La Empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad, acelerando el proceso técnico, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia en todo momento y que no perjudiquen los intereses económicos y morales de los trabajadores.

son además facultades de la Dirección de la Empresa: d) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, utillaje, herramientas y muebles encomendados a los trabajadores.

e) Los cambios de puesto de trabajo y la redistribución del personal en los Centros de Trabajo con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción sin que ello pueda

representar disminución alguna de las retribuciones de los trabajadores afectados ni menoscabar su posición ni dignidad profesional.

f) El mantenimiento del orden y la disciplina del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de sus representantes, en espera de la resolución del Comité de interpretación y vigilancia del Convenio, a que alude el artículo 33 y en su caso de los Organos laborales competentes.

Tales facultades se expresan a título enunciativo, sin perjuicio de lo indicado en el apartado a) de este artículo.

Obligaciones de la Dirección de la Empresa.—Son las siguientes:

g) Informar a los representantes de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

h) Establecer y redactar las nóminas de forma clara y sencilla a fin de que puedan ser comprendidas fácilmente por todos los trabajadores.

i) Estimular cualquier iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la productividad en su puesto de trabajo.

Art. 5.º *Clasificación del personal.* Se mantendrá la clasificación actual hasta que se efectúe la evaluación a que hace mención el artículo siguiente.

Art. 6.º *Evaluación de puestos de trabajo.* Con el fin de valorar cada uno de los puestos de trabajo de la Empresa, antes del 31 de octubre de 1978, se constituirá un Comité permanente de evaluación no monetaria de tareas y puestos de trabajo, compuesto de cuatro miembros permanentes de los que dos serán representantes de la Compañía, y dos representantes de los trabajadores. El Comité estará presidido por el Director del Centro de trabajo correspondiente o persona en la que éste delegue. Este Comité siempre que lo considere conveniente o necesario, solicitará el concurso ocasional de aquellos trabajadores que puedan por su experiencia profesional facilitar su cometido. El Comité en su seno, determinará sus métodos de actuación.

Art. 7.º *Seguridad e higiene en el trabajo.* Los Comités de Seguridad e Higiene ya existentes en los Centros de trabajo de Tarragona y Reus, tratarán de perfeccionar su cometido imbuyendo a todos los trabajadores la importancia de los conceptos de seguridad e higiene vigilando la aplicación de las normas que rigen en la Empresa, además de las legales, con la mayor escrupulosidad e interés.

Art. 8.º *Ropa de trabajo.* La Empresa facilitará el equipo necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo facilitados por la Empresa, tendrán la obligación de conservarlos en buen uso, salvo el deterioro natural.

Art. 9.º *Contratación de personal.* Para la que deba producirse durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Leyes laborales aunque, no obstante, ambas partes acuerdan que las vacantes existentes de categoría superior, serán cubiertas por el personal de plantilla fija de la Empresa, siempre que esté capacitado, lo que se probará mediante pruebas objetivas.

#### Art. 10.º *Puntualidad-asistencia.*

a) *Puntualidad:* Los trabajadores de la Empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El control de entradas y salidas en los casos en los que se utilice fichas, se hará con el equipo y ropa de trabajo.

b) *Asistencia:* En caso de imposibilidad de asistencia por causa justificada, esta imposibilidad se comunicará a su superior jerárquico dentro de la primera hora del horario establecido para cada puesto, excepto el personal con normas específicas a las cuales se atenderá.

Art. 11. *Enfermedad accidente.* Durante el periodo de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedades o accidentes, los trabajadores percibirán tal como se viene haciendo hasta ahora, el importe neto (es decir, deducidos los impuestos y cuotas de Seguridad Social) de sus remuneraciones fijas, más la antigüedad correspondiente, incluso las pagas extraordinarias.

Art. 12. *Seguro colectivo.* La Empresa tiene establecido un seguro de vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte cualquiera que sea su causa. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la Compañía aseguradora, que en la actualidad es «Rentas y Seguros de Vida, S. A.», un importe equivalente al 100 por 100 de sus remuneraciones fijas del último año, contado a partir de la efectividad legal del siniestro.

Art. 13. *Subnormales.* A los trabajadores que tengan algún hijo subnormal a su cargo se les aumentará la prestación que ahora perciben hasta 50.000 pesetas netas anuales, que cobrarán en la fracción correspondiente (3.334 pesetas) en cada una de las quince pagas que hay establecidas.

Art. 14. *Ayuda escolar.* Con independencia de lo anterior en el curso 1978/1979, se continuará para los trabajadores

de los Centros de Tarragona, Reus y Barcelona abonando este concepto que se amplía a los trabajadores de los restantes Centros de trabajo de la Empresa.

Este abono se hará a los trabajadores en los que su salario denominado íntegro alcance hasta 800.000 pesetas, brutas anuales, el 1 de enero de 1978 y tengan hijos a su cargo que cursen E. G. B. de seis a catorce años, cumplidos en el curso.

Para tales casos se establece un importe de 5.000 pesetas, brutas por cada hijo que serán pagadas en el mes de octubre de 1978, previa la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando E. G. B.

Art. 15. *Transporte colectivo.* Se mantendrá el servicio en las mismas condiciones que se presta actualmente, y se tratará de buscar una solución lo más rápidamente posible para el personal de turno de la planta de Tarragona.

Esta prestación en ningún caso será sustituida a metálico.

Art. 16. *Desplazamientos.* El personal que realice desplazamientos por orden y cuenta de la Empresa tendrá sus gastos pagados a nivel adecuado una vez sean justificados. En concepto de locomoción cuando utilice coche propio, percibirá los siguientes importes por viaje:

	Pesetas
Tarragona-Reus o viceversa y regreso .....	250
Tarragona-Reus (urbana y regreso) .....	70
Oficina-Madrid y regreso .....	150

#### Kilometraje

Para los recorridos distintos de los anteriores se abonará la cantidad de 8,50 pesetas/kilómetro.

En caso de aumento de los precios de los carburantes se efectuará la oportuna revisión.

Art. 17. *Jornada laboral semanal.* Se establecen las siguientes:

a) De cuarenta horas efectivas de trabajo para el personal que ya viene gozando de ellas.

b) De cuarenta y cuatro horas de trabajo para el personal que actualmente están haciéndolas, que seguirá con los descansos de media hora que vienen gozando durante la jornada diaria.

Art. 18. *Festivos.* Se considerarán abonables y sin recuperación únicamente las fiestas fijadas en el Real Decreto 3308/1977, de 2 de diciembre, y las que a partir de la firma de este Convenio fueran establecidas por precepto legal.

Art. 19. *Vacaciones.* Se establecen las siguientes:

a) Treinta días naturales para el personal que ya viene gozando de este periodo de vacaciones.

b) Veintiocho días naturales para el resto del personal.

c) El personal en régimen de turnos iniciará su periodo de vacaciones al término de las fiestas acumuladas que le correspondan en su ciclo de turnos. No obstante, de común acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores se podrán confeccionar otros calendarios de vacaciones, siempre que queden garantizadas la capacidad productiva, la funcional y sin que suponga aumento de plantillas o incremento del coste.

d) Al personal que no llevara un año en la plantilla fija de la Empresa, para el pleno disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional.

e) El periodo de vacaciones y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, atendiendo a los deseos de estos últimos, siempre que no sea en menoscabo de la organización del trabajo.

Art. 20. *Antigüedad.* El concepto «antigüedad» seguirá incorporado al íntegro y se fundirá en él; seguirá en vigor el concepto «antigüedad Empresa», con las limitaciones que más abajo se indican. A partir de 1 de enero de 1978 se crea el concepto «complemento antigüedad», que se aplicará a los bienes y quinquenios vencidos a partir de aquella fecha con la siguiente cuantía:

	Pesetas
Primer bienio .....	800
Segundo bienio .....	800
Primer quinquenio .....	1.600
Cada quinquenio sucesivo .....	1.600

Las percepciones por el concepto «antigüedad Empresa» que existen actualmente serán absorbidas por el «complemento antigüedad», citado en el párrafo anterior a medida que tal complemento las supere.

El complemento de antigüedad mencionado anula el concepto «vinculación a la Empresa».

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

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

Art. 21. *Remuneraciones fijas brutas.*

a) Las remuneraciones fijas brutas de cada empleado serán las que vienen percibiendo desde el 31 de diciembre de 1977 con los aumentos que más abajo se mencionan. Estas remuneraciones se desglosarán en los siguientes conceptos, que no tendrán modificación alguna durante la vigencia de este Convenio:

1. Salario base.
2. Beneficios.
3. Plus Convenio.

La suma de estos tres conceptos dará un total que se denominará íntegro.

Con independencia de este total, la nómina comprenderá además otros conceptos como:

4. Antigüedad (de Empresa y/o complemento).
5. Plus de tóxico por un importe de 1.500 pesetas, para los trabajadores que lo vinieran percibiendo.
6. Plus de turno por un importe comprendido entre 2.575 y 2.628 pesetas, para los trabajadores que lo vinieran percibiendo.
7. Plus de mantenimiento (retén) por un importe de 2.337 pesetas, para los trabajadores que lo vinieran percibiendo.
8. Plus de asistencia en la cantidad y condiciones actuales para los trabajadores que lo vinieran percibiendo. Descontándose en absentismo, cualquiera que sea su causa (enfermedad, accidente, permisos, etc.) y abonándose al 100 por 100, en las tres pagas extras y en vacaciones.

b) A partir del 1 de enero de 1978 se incrementará linealmente el «plus Convenio» y por tanto el total íntegro en pesetas 4.720.

Comoquiera que a la firma de este Convenio se han devengado y satisfecho seis pagas (enero a junio ambas inclusive) la cantidad lineal correspondiente a este periodo que asciende a 28.320 pesetas, será satisfecha en el mes de julio próximo.

Si el crecimiento de los costos de la Seguridad Social en 1978 superase el 20 por 100 respecto a los de 1977 el exceso sobre dicho 20 por 100, se deducirá linealmente de los aumentos de remuneración que puedan pactarse para 1979.

c) Pagas extraordinarias: Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes:

Íntegro, y a quien los perciba turno tóxico, retén, antigüedad Empresa o complemento antigüedad, subnormales, asistencia. Estos pagos se harán efectivos en las siguientes fechas:

- Segunda quincena de julio.
- Segunda quincena de septiembre.
- Segunda quincena de diciembre.

Art. 22. *Trabajo en el día de fiesta personal.* Se abonará la cantidad de 600 (seiscientos) pesetas, por ocho horas o en caso de ser menor el tiempo trabajado la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras realmente trabajadas. El personal que disfruta de la jornada semanal de cuarenta horas efectivas, únicamente percibirá las horas extras realmente trabajadas cuando deba acudir al trabajo en su día de fiesta personal.

El personal de mantenimiento en cuanto a los descansos se refiere y cuando no se halle de retén, se regirá de acuerdo con las normas números 11 (último párrafo), 12, 14 y 15 de dicho servicio de retén.

Art. 23. *Sustituciones en fiesta personal.* El trabajador de turno rotativo que sustituya a uno de sus compañeros de trabajo en su día de fiesta personal percibirá igual prima que la indicada en el artículo anterior y las horas extras que le correspondan.

Art. 24. *Prolongación de jornada.* El personal en turno rotativo que debido a sustitución de algún compañero de trabajo deba prolongar su jornada o anticiparla en cuatro horas, percibirá además de las horas extras 300 (trescientas) pesetas.

Art. 25. Para el personal en general, cuando por prolongación de jornada la comida o cena deba realizarse después de las catorce horas o veintidós respectivamente, se percibirán 250 pesetas de compensación. Esta se ampliará al desayuno cuando el tipo de prolongación de jornada lo justifique.

Estas compensaciones serán de un máximo de tres por jornada.

Cuando por necesidad de disponibilidad rápida de personal el intervalo de jornada para comer o cenar se reduzca a un máximo de una hora, ésta se considerará como de presencia con independencia de la compensación indicada en el punto anterior.

Art. 26. *Horas extraordinarias.* El valor de las horas extraordinarias será el resultante de aplicar el coeficiente 1,20 (uno coma veinte) a su valor actual. El valor así obtenido se mantendrá sin variación alguna hasta nuevo pacto que no será independiente del general de Empresa.

Durante los paros que hayan de ser considerados de prevención o reparación de daños extraordinarios y urgentes, la prestación de horas extraordinarias, será ineludible. Los paros programados se comunicarán con la máxima antelación posible, dándose a conocer los horarios que regirán en el momento oportuno.

Art. 27. *Trabajos especiales.* Se considerarán como tales, los manuales de acondicionamiento interior de los silos de grano, harinas, tanques de aceite y fosos de las tolvas de recepción de habas.

Estos trabajos tendrán una remuneración adicional de 100 pesetas por hora/persona.

Art. 28. *Trabajo de personal en retén.* Se regirá por las normas que figuran en el anexo número 1 de este Convenio.

Art. 29. *Trabajo de personal a turno rotativo.* Se regirá por las normas que figuran en el anexo número 2.

Art. 30. *Cobro de nóminas.* Las remuneraciones variables las recibirán los trabajadores, tal como se viene haciendo ahora en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hubieran producido.

Art. 31. *Compensación-absorción.* Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbre, locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

Art. 32. Las dos partes conscientes de que el presente es el primer Convenio de la Empresa, al manifestar su intención de establecer un nuevo Convenio al finalizar el que ahora se firma, expresan su voluntad de tener muy en cuenta para reforma o permanencia de las normas, la experiencia adquirida durante la vigencia del presente, en particular en lo que concierne al párrafo segundo del artículo 26 y a las normas que afectan al retén y al personal en turno rotativo (anexos 1 y 2), para adaptarlas a aquella experiencia. Siempre con el mayor respeto a los intereses y posiciones de las dos partes para tratar de que sean coincidentes con los de la Empresa.

Art. 33. *Comité de interpretación y vigilancia.* En el plazo de diez días, contados a partir de la firma de este Convenio, se creará un Comité de vigilancia e interpretación del Convenio, compuesto de tres representantes de la Empresa y tres de los trabajadores, que serán miembros de los Comités de Empresa de Tarragona, Reus y Madrid. El cometido del Comité de interpretación y vigilancia, será asesor e informativo sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y de las incidencias que puedan producirse. Este Comité se reunirá a simple requerimiento de una de las partes sin que su actuación invada en ningún momento la esfera de las jurisdicciones previstas en las normas legales ni la superior y definitiva competencia de las autoridades y Organismos laborales.

El Comité informará a la Empresa y a los trabajadores para que puedan adoptarse las soluciones más convenientes a las dudas que hayan motivado las reuniones del Comité. La Presidencia del mismo se ofrecerá a persona neutral que se considere capacitada para el ejercicio de sus funciones. Su designación se llevará a cabo de completo acuerdo entre las dos partes.

Art. 34. *Derecho supletorio.* En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones de cualquier rango de carácter general, vigentes en cada momento.

Art. 35. Las dos partes consideran que el presente Convenio se ajusta a lo que preceptúa el Decreto-ley 43/1977.

## CINDASA

Tarragona-Reus

ANEXO NUMERO 1

Normas sobre el retén

1. El retén ha sido creado por la Empresa para atender de un modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo, mediante la disponibilidad permanente de personas que durante un periodo semanal estén de servicio.

Su implantación ha sido motivada por la peculiaridad de las plantas y el sistema de descarga de buques, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar las instalaciones.

2. El ámbito funcional del retén se circunscribe a:

Mecánicos de primera y segunda y Ayudantes de mantenimiento.  
Electricistas de primera y segunda.

3. El servicio de retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales vigentes.

4. El servicio de retén se efectuará de modo rotativo entre los diferentes equipos; siendo su duración semanal y la cadencia del ciclo estará determinada por la disponibilidad del personal que haya de realizarlo.

5. La formación de los equipos que en un momento determinado deben efectuar el Retén, así como el número de sus componentes corresponderá a la Dirección, y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar.

6. El servicio de retén se mantendrá durante todo el tiempo fuera del horario normal de trabajo y tendrá una duración de siete días, efectuándose el cambio los lunes a las ocho horas.

7. Las personas que estén de retén, deberán estar localizables permanentemente.

8. Caso de ser avisada, para personarse en fábrica o silos, la persona llamada deberá personarse en su Centro de trabajo inexcusablemente con la mayor diligencia, salvo fuerza mayor, que, en su caso debería justificar.

9. Si por alguna causa, la persona que debiera efectuar el retén no pudiera realizarlo, deberá comunicar tal circunstancia al Jefe de mantenimiento. Del mismo modo procederá si lo hubiera empezado y no pudiera continuarlo, a fin de que sea avisado el correspondiente sustituto. Siempre que ello sea factible, la imposibilidad de realizar el retén o de continuarlo se notificará con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

10. Una vez en el Centro de trabajo la persona de retén no sólo se limitará a realizar la labor para la que fue llamada, sino que reparará cualquier otra avería que pudiera producirse.

11. Por turno rotativo permanente, de acuerdo con el esquema actual de cuatro equipos, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia y mientras se pertenezca al sistema de retén, se percibirá el importe mensual compensatorio de 2.337 pesetas abonables en las pagas extras y con independencia de las ausencias debidas a vacaciones, enfermedad o accidente laboral, en cuyo caso se abonará el 100 por 100 del importe al interesado y la parte correspondiente al sustituto como complemento.

A los electricistas de cualquier Centro de trabajo y a los mecánicos de silos les serán abonadas las guardias adicionales que realmente realicen o su parte proporcional, ya que su cadencia es inferior a la especificada anteriormente. Los retenes adicionales no serán abonados ni en absentismo, cualquiera que sea la causa, ni en las pagas extras.

Además, cuando desde el sábado a las seis horas, hasta el lunes a las seis horas, la persona que preste el servicio de retén sea requerida para prestar uno o varios servicios le serán abonadas 600 pesetas adicionales.

12. Las 600 pesetas adicionales a que hace referencia la norma anterior, no se percibirán por los servicios de retén que deban prestarse durante los festivos del calendario oficial que no coincidan desde las 6AM del sábado a las 6AM del lunes.

13. Cada vez que se acuda a fábrica o silos, por motivos de una llamada de retén, el tiempo de permanencia efectivo en el Centro de trabajo, será retribuido como horas extras, garantizándose como mínimo dos horas extras. Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo, con vehículo propio, se tendrá derecho a una percepción económica de 100 pesetas.

14. Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce antes de las doce de la noche se pueden contemplar los siguientes supuestos:

a) Que la tarea finalice a las doce horas o antes. En este supuesto la persona requerida deberá incorporarse al trabajo a su horario normal de mañana.

b) Que la tarea encomendada sea terminada entre las doce y las cinco de la madrugada. En este caso, el productor en cuestión se deberá incorporar al trabajo a su horario normal de tarde.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce después de las doce horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes casos:

a) Que el trabajo sea finalizado entre las doce de la noche y las cinco de la madrugada, en cuyo caso la persona que ha sido llamada, se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.

b) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las seis de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo hubiere realizado cinco horas de trabajo efectivo, en una o varias llamadas. Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce a partir de las seis de la madrugada se considerará anticipación de jornada, siendo de aplicación lo especificado en la norma 13.

15. Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de retén requiera que las comidas tengan lugar en hora intempestiva y fuera de su domicilio, se abonará como compensación 250 pesetas, y una hora extra como plus de presencia.

16. Para facilitar el servicio de retén a los trabajadores que estén prestando aquel servicio se les proveerá de un buscapersonas.

#### ANEXO NUMERO 2

##### Normas para el personal de turno rotativo

El personal incluido en trabajo de turno rotativo que presta sus servicios en las plantas de Tarragona y Reus, refinería,

envasado y silos, se regirá por las siguientes normas durante la vigencia del Convenio:

1. El cuadro de horarios cuyo ciclo de descanso se completa en dos, tres y cuatro semanas, será el ya aprobado por la Inspección Provincial de Trabajo.

2. La duración de los turnos será de ocho horas ordinarias cada uno.

3. La formación de los equipos de turno, así como el número de sus componentes corresponde a la Dirección y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar.

4. La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de cuarenta y ocho horas para permitir la sustitución.

5. Se denominará «turno de mantenimiento» a aquel que coincidiendo con el turno habitual en servicio lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción.

6. Estos trabajos comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. Dicho turno de mantenimiento constituirá el primer relevo de los turnos en servicio, en caso de ausencias en estos, debidas a vacaciones o enfermedad.

7. Si el concurso de turno de mantenimiento no fuera suficiente para cubrir las ausencias del personal de turno en servicio, la Dirección de la Empresa recurrirá por este orden: Al adelanto o prolongación de jornada en cuatro horas, al turno que esté en su fiesta, y por último, y en caso extremo, al doblaje de jornada hasta alcanzar dieciséis horas. En el orden indicado, la asistencia al primer requerimiento será ineludible.

8. Para el personal de turno rotativo, al igual que para el restante, la prestación de horas extraordinarias será ineludible durante los paros que hayan de ser considerados como de prevención o reparación de daños extraordinarios y urgentes.

9. En cualquier caso el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.

10. El turno de mantenimiento, para el cumplimiento de su jornada ordinaria de ocho horas diarias y para mejorar la organización del trabajo, se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de la mañana (de seis horas a catorce horas) y otro en el de la tarde (de catorce horas a veintidós horas). Los sábados, este turno de mantenimiento acudirá la mitad aproximadamente de seis a diez de la mañana y el resto de diez a catorce horas.

11. Cuando existan diferencias entre las horas realmente descansadas y las que se deberían haber descansado, esta diferencia se abonará como «plus de presencia». Para determinar el valor de la cantidad a recibir por el tiempo no descansado, se deducirá el importe percibido por horas extras.

12. El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será ineludible y percibirá en estas ocasiones las horas extraordinarias realmente trabajadas.

13. El personal de turno rotativo queda facultado por la Empresa para que, si así lo desea, forme por sí mismo los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno; el plan será sometido a la Dirección para su aprobación.

En casos excepcionales se podrá proponer el canjeo de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25654.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Madrid por la que se autoriza el establecimiento de la línea eléctrica que se cita (26EL-1.449).

Visto el expediente incoado en la Sección de Industria de Madrid a petición de «Hidroeléctrica Española, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Claudio Coello, 55, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en el Decreto 1713/1972, de 30 de junio, y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Madrid a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Española, S. A.» la instalación de la línea eléctrica cuyas principales características son las siguientes: