

Este Ministerio, vistos los informes de la Delegación Provincial de Madrid y del Ministerio de Asuntos Exteriores, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 110/1978, de 12 de mayo, sobre régimen de Centros extranjeros en España, ha resuelto:

Primero.—Autorizar el Centro cuyos datos se indican a continuación:

*Provincia de Madrid*

Municipio: Alcobendas.  
Localidad: Alcobendas.  
Denominación: «Colegio Sueco».  
Domicilio: Camino Ancho, 14, La Moraleja.  
Clasificación: Centro extranjero autorizado para impartir enseñanza conforme al sistema educativo sueco a alumnos españoles y extranjeros.  
Niveles educativos: Förskola (Educación Preescolar) y Grundskola (Escuela Base, ocho primeros cursos).  
Número de puestos escolares: 200.

Segundo.—Aprobar para los alumnos españoles y extranjeros que cursen estudios en el «Colegio Sueco» de Madrid la siguiente tabla de equivalencias:

Sistema español	Sistema sueco
Educación Preescolar	Förskola (Educación Preescolar)
1	1
2	2
3	3
4	4
E. G. B.	Grundskola (Escuela Base)
5	5
6	6
7	7
8	8

Tercero.—Autorizar al «Colegio Sueco» de Madrid para impartir enseñanzas del noveno curso de la Escuela Base y del Bachillerato suecos a alumnos exclusivamente de nacionalidad extranjera en tanto dicho Centro no solicite, y obtenga, autorización para impartir las enseñanzas correspondientes al bachillerato español a que se hace referencia en el Decreto 1110/1978, de 12 de mayo, sobre régimen de Centros extranjeros en España.

Lo que comunico a V. I.  
Dios guarde a V. I.  
Madrid, 31 de marzo de 1979.—P. D., el Subsecretario, Miguel Angel Sánchez-Terán Hernández.

Ilmo. Sr. Secretario general Técnico.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**14771** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimientos, S. A. (CINDASA)».

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

Resultando que con fecha 8 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General un escrito de la Delegación Provincial de Trabajo de Tarragona al que se adjuntaba el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, suscrito por el Comité de Empresa y la representación de la Empresa CINDASA, escrito en el que se indicaba haberse dictado providencia suspendiendo el procedimiento para reclamar las fichas estadísticas pertinentes;

Resultando que con fecha 23 de abril del año en curso fueron recibidas en esta Dirección General las hojas estadísticas necesarias, así como otros documentos de contabilidad complementarios correspondientes a la misma Empresa;

Resultando que a efectos de comprobar la posibilidad de realizar la homologación del Convenio por ajustarse a las prescripciones del Real Decreto-Ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, se solicitó el informe oportuno del Gabinete de Asesoramiento Económico de este Centro Directivo, el cual lo emitió con fecha 2 de mayo actual en el sentido de que procede su homologación a tenor de los crite-

rios establecidos por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, sin que proceda su elevación a la misma por cuanto no se trata de Empresa del sector público ni de un colectivo cuyo total afectado supere la cifra de 500 trabajadores.

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 5.º 2, 5.º 3 y 7.º del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, la homologación se realiza con las advertencias necesarias en virtud del texto de los mismos;

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

Considerando que la competencia para conocer el expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, así como por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que desarrolló la Ley anterior sobre Convenios Colectivos, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro 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 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo y a los del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimientos, Sociedad Anónima (CINDASA)», suscrito el 28 de enero de 1979, 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 las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973 no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 17 de mayo de 1979.—P. D., el Subdirector general de Ordenación del Trabajo, José Barrionuevo.

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

Artículo 1.º *Ambito 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 *Ambito 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 1979 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 hagan, guardando en todo momento respeto y consideración a aquellos y a sus compañeros de trabajo. Asimismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto 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 31, 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 los trabajadores.

i) Estimular cualquier iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la productividad en su puesto de trabajo, y en general. Para ello se instalará en cada Centro de trabajo un buzón de sugerencias, las cuales serán debidamente contestadas.

j) Comunicar al Comité de Empresa las sanciones que se impongan al personal, siempre que el interesado lo autorice.

h) En cualquier caso, en las facultades y obligaciones de la Dirección de la Empresa y de los representantes de los trabajadores se estará a lo que dispongan las Leyes y disposiciones laborales en todo momento.

Art. 5.º *Clasificación del personal.*—Se mantendrá la clasificación actual durante la vigencia de este Convenio.

Antes del 31 de julio se procederá a la evaluación no monetaria de tareas y puestos de trabajo por el Comité a que se alude en el artículo 6.º del Convenio para 1978, con el asesoramiento de una Empresa especializada, ya elegida de común acuerdo por las partes. Dicha evaluación servirá de pauta para el Convenio de 1980, siempre que ello sea factible.

Art. 6.º *Seguridad e Higiene en el trabajo.*—Los Comités de Seguridad e Higiene 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. Las reuniones se llevarán a cabo con la frecuencia necesaria.

Art. 7.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. 8.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. De cualquier forma todas las necesidades de personal a contratar serán publicadas en los tablones de anuncio para conocimiento general.

Art. 9.º *Puntualidad-asistencia.*

a) Puntualidad.—Los trabajadores de la Empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El control de entrada y salida en los casos en los que se utilicen 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. 10. *Enfermedad-accidente.*—Durante el período de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedades o accidentes los trabajadores percibirán 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. 11. *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 un importe equivalente al 100 por 100 de sus remuneraciones fijas del último año contado a partir de la efectividad legal del siniestro.

Art. 12. *Subnormales.*—A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo se les aumentará la prestación que

ahora perciben hasta 5.125 pesetas brutas por paga, en cada una de las quince pagas que hay establecidas.

Art. 13. *Ayuda escolar.*—Con independencia de lo anterior, en el Curso 1979-1980 se abonará este concepto a los trabajadores en los que su salario denominado íntegro alcance hasta 900.000 pesetas brutas anuales el 1 de enero de 1979 y tengan hijos a su cargo que cursen E. G. B. de seis a catorce años, ampliables hasta los dieciséis años, de acuerdo con la Ley General de Educación, cumplidos en el Curso.

Para tales casos se establece un importe de 5.600 pesetas brutas por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de 1979, previa la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando E. G. B.

Art. 14. *Transporte colectivo.*

a) Reus.—Se mantendrá el mismo servicio que en la actualidad.

b) Tarragona.—Con independencia de mantener lo actual, el Comité de Interpretación y Vigilancia estudiará y resolverá lo procedente antes del 31 de marzo de 1979 en lo que se refiere a horarios y transporte para aquel personal que no goza de este servicio.

c) Madrid.—Se mantendrá el servicio en tanto que sea necesario, es decir, que no existan transportes colectivos fácilmente accesibles al personal.

d) En los restantes centros de trabajo de la Empresa no se considera necesario el transporte colectivo.

Esta prestación en ningún caso será sustituida a metálico.

Art. 15. *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:

#### Globales

Tarragona-Reus o viceversa y regreso, 250 pesetas.

Tarragona-Reus (urbana) y regreso, 70 pesetas.

Oficina-Madrid y regreso, 150 pesetas.

#### 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. 16. *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. 17. *Festivos.*—Se considerarán abonables y sin recuperación únicamente las fiestas fijadas en el Real Decreto 3030/1978, de 4 de diciembre, y las que durante la vigencia de este Convenio fueran establecidas por precepto legal, tanto de carácter nacional como local.

Las partes convienen que los «puentes» de las siguientes fechas: 30 de abril, 15 de junio, 2 de noviembre, 24 de diciembre, 31 de diciembre y 14 de mayo (esta última exclusivamente para el Centro de Madrid) y además los días 16 de abril (lunes de Pascua) y 26 de diciembre (San Esteban) el personal los disfrutará como fiestas recuperables.

Para la mejor organización del trabajo y evitar la interrupción prolongada de las actividades, el disfrute de cada puente lo gozará la mitad aproximadamente de cada sección, alternativamente.

La recuperación se efectuará a razón de una hora diaria en los días laborables inmediatamente posteriores a cada puente o festivo.

El personal de turno, por la índole de su trabajo, queda excluido del disfrute de los puentes, excepto el turno de mantenimiento que se considerará a estos efectos como incluso en el resto del personal. La recuperación de los puentes o fiestas de tal turno se hará de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, pero siempre en los días inmediatamente posteriores a los puentes o fiestas, y en el menor plazo posible.

Art. 18. *Vacaciones.*—Se establecen treinta días naturales para todo el personal de la Empresa.

Las vacaciones normalmente se deberán disfrutar ininterrumpidamente. No obstante, en casos excepcionales se podrán fraccionar en dos períodos. En cualquier caso, en los treinta días naturales deberán contar como vacación cuatro sábados y cuatro domingos.

El personal en régimen de turnos iniciará su período 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 el Comité de Empresa 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. Para este

personal antes del 31 de marzo se tendrá confeccionado el cuadro de vacaciones.

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

El periodo de vacaciones y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, a través del Comité de Empresa, atendiendo a los deseos de aquellos, siempre que no sea en manoscabo de la organización del trabajo.

Art. 19. *Antigüedad*.—Desde el 1 de enero de 1979 la Empresa abonará en cada una de las quince pagas la antigüedad real a cada trabajador, contada desde su ingreso en la plantilla, a razón de:

- Primer bienio, 800 pesetas.
- Segundo bienio, 800 pesetas.
- Primer quinquenio, 1.600 pesetas.
- Cada quinquenio sucesivo, 1.600 pesetas.

Queda suprimido el concepto de «Antigüedad Empresa» que existe actualmente y cualquier otro concepto que se refiera a antigüedad o permanencia en la Empresa.

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

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

Art. 20. *Remuneraciones fijas brutas*.

a) Las remuneraciones fijas brutas de cada empleado serán las que vienen percibiendo desde el 31 de diciembre de 1978, 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 íntegro la nómina comprenderá, además, otros conceptos fijos, tales como:

4. Antigüedad.
5. Subnormales.
6. Plus de tóxico por un importe de 1.600 pesetas para los trabajadores que lo vinieran percibiendo.

Además se incorporarán a la nómina los siguientes conceptos variables.

7. Plus de turno:

a) Por los efectuados realmente desde las seis de la mañana a las catorce horas y de las catorce horas a las veintidós horas se percibirán 75 pesetas.

b) Por los efectuados realmente desde las veintidós horas a las seis horas se percibirán 150 pesetas.

8. Plus de mantenimiento (retén):

Por cada servicio completo semanal realmente efectuado se abonarán 2.500 pesetas.

9. 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 1979, y sobre el salario denominado íntegro al 31 de diciembre de 1978, se abonarán los siguientes conceptos:

- 6,5 por 100.
- 1.500 pesetas lineales por paga.

En el caso de los trabajadores en los que la suma del porcentaje y aumento lineal mencionado no alcanzara las 4.000 pesetas y que no perciba ni plus de turno ni plus de retén, la Empresa completará dicho aumento con la cantidad suficiente para alcanzar el mínimo de 4.000 pesetas.

Queda entendido que los trabajadores que perciben tóxico tienen incluidas 100 pesetas de su total aumento en el plus de tóxico, por lo que se deducirá en todos los casos de los aumentos mencionados.

El plus de turno por un importe comprendido entre 2.575 y 2.628 pesetas, y el plus de mantenimiento por un importe de 2.337 pesetas, que los trabajadores venían percibiendo al 31 de diciembre de 1978, en las 15 pagas, se incorporará en el íntegro como percepción fija a partir del 1 de enero de 1979 y sin que se compute para el 6,5 por 100.

c) 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 tóxico, antigüedad, subnormales, asistencia. Estos pagos se harán efectivos en las siguientes fechas:

Segunda quincena de julio, segunda quincena de septiembre y segunda quincena de diciembre.

Art. 21. *Trabajo en el día de fiesta personal*.—Se abonará la cantidad de 600 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. 22. *Sustituciones en fiesta personal*.—El personal 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. 23. *Prolongación de jornada*.—El personal en turno rotativo que debido a sustitución deba prolongar su jornada o anticiparla en cuatro horas, percibirá, además de las horas extras, 300 pesetas.

Art. 24. Para el personal en general que por prolongación de jornada, el desayuno, la comida o la cena deban realizarlas justamente después de las ocho, catorce y veintidós horas, respectivamente, percibirán 250 pesetas de compensación.

Estas compensaciones serán de un máximo de tres por jornada.

Cuando por necesidad de disponibilidad rápida de personal el intervalo de horario 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 primer párrafo de este artículo.

Art. 25. *Horas extraordinarias*.—El valor de las horas extraordinarias será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Íntegro al 1 de enero de 1979} \times 15 \times 1,50$$

2.250

Durante los paros que han de ser considerados de prevención o reparación de daños extraordinarios, la prestación de horas extraordinarias será ineludible. Se considerarán como paros la finalización de descarga de buques por el personal de silos hasta las catorce horas de los domingos y la descarga de habas de soja en cualquier momento si éstas pudieran faltar en las plantas.

Los paros programados se comunicarán con la máxima antelación posible, dándose a conocer los horarios que regirán para ellos en el momento oportuno, mediante publicación en los tablones de anuncios de las plantas.

Art. 26. *Trabajos especiales*.—Se considerarán como tales los manuales de acondicionamiento interior de los silos de grano, harinas, tanques de aceite, fosos de las tolvas de recepción de habas, el manguero y limpieza de la parte inferior de los extractores De Smet (bajo tolvas), limpieza del foso de los elevadores números 1 y 2 del silo. Además, los Directores de las plantas y del silo están facultados para determinar otros casos que puedan considerarse.

Estos trabajos tendrán una remuneración adicional de 120 pesetas persona/hora.

Art. 27. *Trabajos de personal en retén*.—Se regirá por las normas que figuran en el anexo número 1 de este Convenio.

Art. 28. *Trabajo de personal a turno rotativo*.—Se regirá por las normas que figuran en el anexo número 2.

Art. 29. *Cobro de nóminas*.—Las remuneraciones variables las recibirán los trabajadores tal como se viene haciendo hasta ahora en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hubiera producido.

Art. 30. *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 costumbres, 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. 31. *Comité de Interpretación y Vigilancia*.—Continuará en funcionamiento el Comité mencionado en el artículo 33 del Convenio para 1978. Dicho Comité tendrá las mismas facultades y atribuciones indicadas en aquel artículo.

Art. 32. *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. 33. Las dos partes consideran que el presente Convenio se ajusta a lo que preceptúa el Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Art. 34. Para el personal que esté de servicio los días de Navidad y Año Nuevo, entendiéndose por tales, el turno de la vigilia de veintidós a seis horas y los de los días indicados de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas, se mantendrá la gratificación especial de 3.000 pesetas brutas.

Naturalmente se aplicará el criterio de proporcionalidad según el horario trabajado.

Dicha prima será de aplicación para el personal de mantenimiento del proceso productivo, mediante la disponibilidad permanente de personas que durante un periodo semanal estén de servicio.

Art. 35. Es voluntad de la Empresa mantener gratuitamente el obsequio de cinco litros de aceite por empleado de Tarragona y Reus del producido por nuestra planta de embotellado.

Naturalmente el tipo de aceite y su entrega están supeditados al normal funcionamiento de nuestra planta de envasado.

La Empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño, que se entregará en los alrededores de Navidad. La calidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años.

## ANEXO I

### 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 localizadas 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 cada servicio completo de retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia, se percibirá la cantidad de 2.500 pesetas brutas.

En el supuesto de semana incompleta, se abonarán a razón de 300 pesetas día de lunes a viernes (aunque sean festivos) y a razón de 500 pesetas día en sábado y domingo.

Además, cuando desde el sábado a las seis horas hasta el domingo 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. Asimismo si la llamada se produce desde las seis horas del domingo hasta las seis horas del lunes se le abonarán también las 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 seis AM del sábado a las seis AM del lunes.

13. Cada vez que se acuda a fábricas 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 a 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.

### Normas para el personal de turno rotativo

El personal incluido en trabajos de turno rotatorio 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 complementa 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 éstos, 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 doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas y por último al turno que esté en su fiesta. 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 lo efectuará de seis a catorce horas, excepto en silos, que para mejorar la organización de trabajo se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de la mañana (de seis a catorce horas) y otro en el de la tarde (de catorce a veintidós 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 canje de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

14. Para el turno de mantenimiento se concede fiesta el sábado en el caso de no ser preciso para suplencias; dicho turno recuperará sin más las cuatro horas pendientes el martes de la semana siguiente de dieciséis a veinte horas, y de ser fiesta, el miércoles, jueves, etc.

Queda bien entendido que de ser preciso el turno, o alguno de sus componente el sábado para suplencias, recibiría el resto de horas como extraordinarias y la media prima de festivo.

En el supuesto de que el sábado fuera fiesta oficial, no se recuperará hora alguna.

**14772** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar los Convenios Colectivos de aplicación para el personal empleado, personal obrero y Servicios Centrales de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

Vistos los expedientes relativos a los Convenios Colectivos de aplicación para el personal empleado, personal obrero y Servicios Centrales de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», y

Resultando que con fecha 4 y 23 de marzo de 1979 presentó la Empresa escritos, acompañados de los textos para los Convenios Colectivos del personal empleado, personal obrero y personal de Servicios Centrales, y de las actas aprobatorias de fecha 8 de marzo del mismo año, y requerida la Empresa, con suspensión del plazo del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, el 24 de abril remitió las hojas estadísticas de las masas salariales brutas;

Resultando que, de conformidad con lo preceptuado en el Real Decreto 2171/1979, de 19 de enero, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, una vez hecho el oportuno estudio económico en cumplimiento de lo que se dispone en el Real Decreto-ley 49/1978, de 23 de diciembre, se elevó a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuyo alto Organismo, en su reunión del 12 de mayo de 1979, dio su conformidad a los citados Convenios;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación de los tres Convenios, suscritos por las partes, así como para disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que los presentes Convenios de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del 12 de mayo de 1979, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas, y de manera especial en el Real Decreto-ley 49/1978, de 23 de diciembre, sobre política salarial y de empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1979 y modo de practicar éste; igualmente, en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a normas de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los textos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

- 1.º Homologar los tres Convenios Colectivos para personal obrero, personal empleado y personal de Servicios Centrales de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».
- 2.º Notificar esta resolución a los representantes sociales y económicos de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en vía administrativa.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes sociales y económicos de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S. A.», AÑO 1979, PARA EL PERSONAL OBRERO**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**SECCION I. OBJETO**

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el artículo siguiente.

**SECCION II. AMBITO DE APLICACION**

Art. 2.º *Personal*.—El presente Convenio afectará al personal encuadrado en el grupo IV del artículo 52 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 3.º *Territorial*.—Las normas del Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la Sociedad «Vidrierías Españolas-Vicasa, S. A.», tiene instalado en Jerez de la Frontera (Cádiz), Gijón (Asturias), Alcalá de Guadaíra (Sevilla), La

Granja (Segovia), Azuqueca de Henares (Guadalajara), Burgos y Zaragoza.

Art. 4.º *Temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1979 y finalizando el día 31 de diciembre de 1979.

Art. 5.º *Prórroga*.—Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado de año en año si no es denunciado, en la forma que legalmente se establezca, por cualquiera de las partes con una antelación de tres meses a la fecha señalada para su expiración.

**SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Art. 6.º *Compensación*.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los centros de trabajo a quienes afecta, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que se establecen en el Convenio para el personal de su mismo escalón, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Art. 7.º *Absorción*.—En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determina las disposiciones legales vigentes, o las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a las revisiones de las condiciones económicas (capítulo VI, artículo 62).

En el caso de que alguna de las normas pactadas resultaran alteradas al ser homologado el Convenio por la autoridad laboral competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en su reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

**CAPITULO II**

**Interpretación y vigilancia**

Art. 9.º *Interpretación*.—La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la autoridad laboral que lo haya homologado; sin perjuicio de ello, la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo siguiente deberá ser consultada en cada caso, y si su dictamen es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que dé al caso consultado.

Art. 10. *Comisión Paritaria*.—La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 11. *Composición*.—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará formada por siete miembros titulares por la representación social y por siete miembros de la económica.

Los miembros de la representación social serán nombrados uno por cada centro de los incluidos en este Convenio que hayan tomado parte en la Comisión Deliberadora del mismo.

Siempre que la parte social lo considere oportuno, podrá asistir a las reuniones un miembro más por cada fábrica, designado éste por el Comité de Empresa respectivo.

Igualmente, la parte económica, si lo considera necesario, podrá designar el mismo número de asistentes que la parte social, con las mismas características.

Las reuniones de esta Comisión serán presididas por el Presidente de las deliberaciones del Convenio, al cual se citará oportunamente.

Art. 12. *Funciones específicas*.—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto las aceptadas por la Empresa como las asumidas por los trabajadores.
- b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los conflictos colectivos de trabajo cuando éstos se refieran a temas regulados por el presente Convenio.
- c) Conocer de las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto por la representación social como por la económica.
- d) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una cualquiera de las representaciones de la Comisión, ante la autoridad laboral competente, sobre los puntos del Convenio que consideren precisas alguna aclaración.

Art. 13. *Normas de actuación*.

a) Reuniones ordinarias.—La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses, previa convocatoria de su Presidente.