

10. *Fotocopia de nóminas.*—Todos los meses, además del sobre de nómina que se facilita a los familiares, se enviará a los buques.

11. *Composición de Comisiones.*—Siempre, a lo largo del texto del Convenio, se cita la composición de una Comisión en la que tengan que participar representantes del personal. Se designarán de entre los desembarcados los que formarán parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Una vez realizadas elecciones para nuevos representantes, será a éstos a quienes corresponda integrarse en las Comisiones, salvo que por éstos se acuerde que continúen los anteriores.

12. *Guardias nocturnas durante la reparación.*—Solicitan que durante la vigencia del presente Convenio se reduzca la guardia de vigilancia nocturna a un guardián en Cubierta y uno en Máquinas.

13. *Comunicación a familiares.*—Deberá comunicarse a las familias la fecha de llegada y puerto de destino del buque en que se encuentren los tripulantes, así como cualquier cambio posterior.

14. *Admisión de sugerencias.*—Que se tengan en cuenta las sugerencias de los tripulantes en relación a los impresos y tramitación burocrática.

REMOCION, EXTRACCION Y LIMPIEZA DE SEDIMENTOS DE CRUDO Y/O PRODUCTOS PETROLIFEROS EN TANQUES, CALDERAS Y MOTORES

La Dirección de Empresa, a la vista de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 20 de abril de 1978, admite que, en general, los trabajos necesarios para la remoción, extracción y limpieza de sedimentos en tanques, calderas y motores deben ser realizados en tierra por personal ajeno a la Empresa.

No obstante lo anterior, puede darse la circunstancia que durante la navegación sea necesario realizar estos trabajos, sin poder esperar a que el buque toque tierra, siendo, en estos casos, obligatorio para el personal de a bordo proceder a los mismos, bajo las siguientes condiciones:

1.ª Que por parte del Comité de Seguridad e Higiene se declare la inexistencia de peligro para la realización del trabajo.

2.ª Que los trabajos a realizar sean de extracción, remoción y limpieza de sedimentos y cascarilla en tanques, calderas y galerías de barrido.

3.ª Que la cantidad que corresponda a tripulante por participar en estos trabajos no forme parte del salario, percibiéndose en recibo independiente, y cuyo importe total no tendrá la consideración de coste de personal, no pudiendo en ningún caso ser computado como masa salarial. Como consecuencia, el importe total será hecho efectivo por el Capitán a uno de entre los asignados a este trabajo que ellos designen, firmando un recibo por la cantidad total a percibir. Que por tratarse de trabajos que no forman parte de las obligaciones de los tripulantes, según la citada Resolución, los importes de su realización que perciban no tienen condición de salario a ningún efecto, siendo, por tanto, de su cuenta los impuestos que pudieran derivarse de la percepción de las cantidades que les correspondan.

Se establece como módulo para el abono de los trabajos a realizar las horas efectivas de permanencia de cada uno en el interior de los tanques. El valor será de mil doscientas cincuenta y cuatro (1.254) pesetas hora/hombre/tanque, caldera o motor. Se entiende que la jornada será de diez horas.

El importe total se repartirá en partes iguales entre todo el personal que haya participado en la operación.

Teniendo en cuenta que el importe total de la operación se deduce por las horas de permanencia en el interior del tanque, caldera o motor, a fin de obtener el resultado más justo y equitativo en cada caso, se establecerá antes del comienzo de los trabajos integrantes de la operación una orientación sobre el rendimiento de común acuerdo entre los tripulantes intervinientes y los mandos del buque, a quienes asimismo corresponde la vigilancia de estos trabajos en nombre de la Dirección de la Empresa.

La interpretación de los aspectos laborales corresponden al Ministerio de Trabajo y a la de los aspectos técnicos a la Subsecretaría de Pesca y Marina Mercante.

Las cantidades percibidas por este concepto excluyen la gratificación por trabajos sucios y penosos y la percepción por horas extraordinarias.

Se excluye del presente protocolo, por considerarse incluidas entre las obligaciones del tripulante, la realización de los trabajos imprescindibles para preparar los tanques para la carga y salvar posibles emergencias que dificulten la normal navegación.

Siempre la orden de realizar este tipo de trabajo vendrá de Dirección Flota, ya sea a iniciativa de la Empresa o como aprobación de una sugerencia del Capitán a propuesta de alguno de los Jefes de Departamento.

El presente documento se incluye como anexo al Convenio Laboral de 1979, firmado en esta misma fecha.

21570

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.»

Visto el expediente del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 6 de junio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el Convenio Colectivo suscrito el 25 de marzo de 1979 por la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima», y los trabajadores de sus centros de trabajo: Montgat (Barcelona), Castellón (Castellón), Tablada (Sevilla), Dos Hermanas (Sevilla), Camas (Sevilla), Alcala de Guadaira (Sevilla), Huelva Abonos (Huelva), Amoniac Urea (Huelva), Oficinas Centrales (Madrid), Alovera (Guadalajara), Gomecha (Vitoria), Guturribay (Vizcaya), Luchana (Vizcaya), La Felguera (Oviedo), Cartagena (Murcia), y que por tratarse de una Empresa de las comprendidas en la norma segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, previos los preceptivos estudios económicos fue sometido a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que en su sesión de 11 de julio de 1979 autorizó su homologación;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las normas legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de este expediente le viene atribuida a esta Dirección General, en razón de su ámbito, por el artículo 14 de la Ley 38/1977 y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo convenido por las partes, disponer la inscripción del Convenio Colectivo objeto de esta Resolución en el especial Registro de este Centro Directivo, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el texto del Convenio sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su sesión del 11 de julio de 1979 autorizó su homologación por atenderse el mismo a las disposiciones contenidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, y que examinadas las cláusulas del pacto no contienen contravenciones a derecho necesario, por todas cuyas razones procede homologarlo;

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

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.», y los trabajadores de los centros de trabajo relacionados en el primer resultado de esta Resolución, y suscrito el 25 de marzo de 1979.

Segundo.—Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación 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 vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre.

Tercero.—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.

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

Madrid, 19 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO SUPERIOR AL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, S. A.»

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones entre Empresa y trabajadores con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos:

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo presentes en esta negociación, a saber: Montgat, Castellón, Tablada, Dos Hermanas, Camas, Alcala de Guadaira, Huelva Abonos, Amoniac Urea, Oficinas Centrales, Alovera, Gomecha, Guturribay, Luchana y La Felguera.

Igualmente se aplicará a aquellos Centros que sin tener Convenio o Pacto propio suscrito para 1979 manifiesten su deseo de adherirse a este Convenio.

La adhesión tendrá que solicitarse formalmente por la mayoría de los miembros que teóricamente componen los Comités de Empresa o, en su caso, delegados de personal, o por cada uno de los trabajadores en los Centros en los que no haya representantes legales de los trabajadores, a través de escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todos los trabajadores de los Centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto las personas a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

El personal Técnico titulado y el que a él está asimilado, no estarán sujetos al Convenio Colectivo en materia económica;

no obstante, aquellos trabajadores miembros de la denominada nómina de Técnicos y Directivos que deseen estar regulados por el Convenio Colectivo podrán previa solicitud individual, acogerse al mismo a todos los efectos. Tal solicitud será dirigida a la Dirección de la Empresa y llevará implícita la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina de Técnicos y Directivos.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta 31 de diciembre de 1979, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» uan vez homologado por la Autoridad laboral competente.

Cualquiera que sea la fecha de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1979, salvo que expresamente se diga lo contrario.

Si por cualquiera de las dos partes, el Convenio no se denunciase antes de la fecha de terminación, se entenderá efectuado por períodos de años naturales. La denuncia deberá efectuarse mediante escrito dirigido a la Autoridad laboral competente, con copia a la otra parte.

En caso de denuncia, se iniciarán las negociaciones del nuevo Convenio dentro de los quince primeros días del año 1980, salvo que la Comisión Mixta decida otra cosa.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de condiciones pactadas en el presente Convenio tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible, por lo que se considerará nulo y sin efecto en el supuesto de que por la Autoridad laboral competente no fuese aprobado en su totalidad.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras condiciones venidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente, en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Art. 7.º *Garantías personales.*—Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 9.º *Contratos de trabajo.*—La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de contrato de trabajo sean contempladas en la legislación vigente en cada momento.

Art. 10. *Cobertura de vacantes.*—En los casos en que, de acuerdo con las facultades que le son propias, la Dirección de la Empresa opte por cubrir cualquier vacante existente en los distintos centros de trabajo afectados por este Convenio, tendrán preferencia absoluta, previa petición expresa, los trabajadores fijos de ese centro de trabajo y, en su defecto, los trabajadores fijos de otros centros de trabajo de E. R. T.

Art. 11. *Ingresos.* La admisión del personal es de la competencia de la Dirección de la Empresa, si bien se dará preferencia, en igualdad de circunstancias, y previa superación de las pruebas médicas, psicológicas, técnicas y de aptitudes que para cada vacante se fijén, a los siguientes casos y por el orden que a continuación se relaciona y siempre que sea solicitado por el afectado:

- El huérfano de productor fallecido en accidente de trabajo.
- Huérfanos de productores.
- Hijo de productor jubilado.
- Hijo de productor.
- Personas que hayan prestado servicios en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

Todas estas preferencias se entienden referidas al ámbito del Centro de trabajo en el que hay que cubrir la vacante.

Se respetará en cada momento lo previsto en las normas legales sobre contratación de personal mayor de cuarenta años, minusválidos y titulares de familia numerosa.

Asimismo, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo donde haya que cubrir una o varias vacantes, tanto de las características del puesto como de los criterios de selección que se van a emplear.

Art. 12. *Ascensos:*

Aspectos generales.—Salvo los puestos de confianza y mando, todos los demás ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición, renunciando los trabajadores al turno de antigüedad y la Empresa al de libre designación.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que impliquen mando o jefatura, serán en todo caso de libre designación por la Empresa, así como los Técnicos titulados y personal perteneciente a la llamada nómina T. D. Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

- Analista de Proceso de Datos.
- Inspector y Delegado de Ventas.
- Conserje.

- Cajero.
- Cobrador.
- Secretarías de Relaciones Industriales.
- Chófer de Dirección.
- Secretaria de Dirección.
- Guarda jurado.

Todo el personal fijo de cada centro de trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente, siempre que sea para acceder a un puesto de superior categoría o nivel, dentro del ámbito de cada centro de trabajo.

De tal modo, se establece que todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento a seguir en el que se tendrán en cuenta las aptitudes de cada aspirante, y en caso de igualdad en la calificación obtenida, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- El más antiguo en la categoría dentro del Departamento, Servicio, Sección, Planta o Unidad donde exista la vacante.
- El más antiguo de la Empresa.

Convocatorias.—Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud se darán a conocer al personal mediante publicación en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo, con una antelación de quince días a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener: vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios y programas a desarrollar.

Composición del Tribunal.—El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud estará constituido por un Presidente, que será el Director del Centro o persona en quien delegue; dos Vocales, que serán designados por la representación social de entre sus componentes y que deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse, y el Jefe de Personal del Centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Empresa, que será el Jefe de la Planta, Unidad, Sección, Servicio o Departamento, donde se vaya a cubrir la plaza, quien redactará las pruebas a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto.

Provisión de vacantes.—Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en acta levantada al efecto las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con el mismo nivel y categoría que tenía anteriormente. Al término de dicho período de prueba el Tribunal calificador evaluará los resultados de la misma, caso de haberlo superado favorablemente, será promocionado a la nueva categoría y/o nivel correspondiente. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia. En tal caso, ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, la Empresa podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal del exterior.

En los centros de trabajo en los que en virtud de Convenio o Pacto Colectivo existiera algún sistema de ascensos distinto al establecido por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán que manifestar expresamente su decisión de acogerse a uno u otro sistema en su totalidad, bien a través del escrito de adhesión que se menciona en el artículo 2.º del presente Convenio, o en escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Para cubrir mediante ascenso las vacantes que se puedan producir en los puestos de Administración de Personal, Encargados y Contramaestres, se seguirá el procedimiento de concurso-oposición ya descrito, si bien de entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto la Dirección designará aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

Art. 13. *Traslados.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y concretamente a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 14 de julio de 1974, si bien, en los supuestos que contempla el apartado c) del artículo 2º, los traslados y las condiciones en que se efectúen serán también por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Art. 14. *Trabajos de categoría superior.*—En caso de necesidad, la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a tra-

bajos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos; cuando se prolongase más tiempo del señalado se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por concurso.

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este artículo las sustituciones por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que corresponda a la categoría del puesto que va a ocupar.

Art. 15. *Garantías del puesto de trabajo.*—No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria la Dirección estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible ingreso en la Empresa del trabajador afectado.

Art. 16. *Personal de capacidad disminuida.*—La Dirección de la Empresa, si no estableciese algún otro tipo de acciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa y con respeto a la legislación vigente en la materia.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre la de su antigua categoría o nivel y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

Art. 17. *Servicio militar.*—El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la Empresa, al ingresar en el Servicio Militar, tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de treinta días de sueldo base, complemento de antigüedad y Plus de Calidad o Plus de Convenio.

La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Art. 18. *Asistencia a consultorio médico.*—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 19. *Masa salarial.*—Se entiende por masa salarial bruta la remuneración de cualquier clase devengada por los trabajadores en activo afectados por este Convenio en materia económica computada por su importe bruto, es decir, incluido el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y las cuotas de la Seguridad Social con cargo al trabajador.

La masa salarial bruta definida en el párrafo anterior, y a efectos de su incremento para 1979, se entenderá desglosada en las siguientes agrupaciones:

1. Sueldos y salarios.
2. Horas extraordinarias.
3. Beneficios extrasalariales.

Art. 20. *Conceptos que integran la masa salarial.*—En la agrupación «Sueldos y Salarios» se incluyen los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Complementos personales.
- Complementos del puesto de trabajo.
- Complementos de calidad y/o cantidad, con excepción de las horas extraordinarias.
- Indemnizaciones y suplidos en nómina, con excepción de los conceptos incluidos en la agrupación «Beneficios extrasalariales».
- Pagas extraordinarias.

Se consideran «horas extraordinarias» los devengos por este concepto y otros que se perciben por trabajos realizados fuera de la jornada ordinaria.

La agrupación «Beneficios extrasalariales» incluye los conceptos siguientes:

- Seguro Colectivo de Vida.
- Sociedad médica.

- Premios de Fidelidad, Actos Heroicos y Meritorios.
- Comedores.
- Economatos.
- Transporte del personal.
- Fondos asistenciales.
- Ayuda a estudios, cultura y tiempo libre.
- Becas al personal.
- Dotes matrimoniales.
- Indemnización vivienda, alumbrado y carbón.

Art. 21. *Incremento para 1979.*—El importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios a 31 de diciembre de 1978 se incrementará en 1979 en un 13,5 por 100. Se destina además el 0,5 por 100 del importe de sueldos y salarios de 1978 para aumentos por antigüedad y ascensos.

Los conceptos salariales mantienen la misma definición y condiciones de devengo y aplicación que tuvieron en 1978, sin que se pueda acumular al incremento establecido por este Convenio el derivado de los sistemas de cálculo en relación con otros conceptos.

Los valores de horas extraordinarias de 1978 se incrementarán en el 11,5 por 100 a partir de 1 de abril de 1979.

Los Beneficios extrasalariales crecerán en un 11,5 por 100 en 1979 respecto a 1978, considerados globalmente.

Art. 22. *Salario mínimo garantizado.*—Se garantiza en 1979, a los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio mayores de 18 años y que no sean Aprendices un salario mínimo de 462.000 pesetas brutas anuales por todos los conceptos en jornada ordinaria.

Los incrementos salariales necesarios para cumplir la garantía que establece el párrafo anterior se realizarán una vez aplicados los aumentos generales pactados en este Convenio.

Art. 23. *Revisión salarial.*—Se procederá de conformidad con el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Art. 24. *Dietas, desplazamientos y kilometraje.*—Durante la vigencia del presente Convenio continuará en vigor la circular de la Secretaría General (SG 77/1) que regula este tema si bien a partir de la firma de este Convenio el Cuadro de Dietas, Alojamiento y Kilometraje será el siguiente:

Personal sujeto en todo al Convenio Colectivo

| Medios de transporte | Grupo único |
|---|--|
| Avión | Clase turista. |
| Tren nocturno | Compartimento individual. |
| Tren diurno | Clase primera. |
| Talgo | Clase primera. |
| Automóvil propio | Sólo con autorización especial (10,50 pesetas/kilómetro, con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice). |
| Conceptos (1): | |
| Habitación hotel | Tres estrellas. |
| Desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel) | 100 pesetas. |
| Almuerzo | 875 pesetas. |
| Cena | 875 pesetas. |

(1) Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel), almuerzo y cena, se incrementarán en un 20 por 100 en los desplazamientos a Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.

Art. 25. *Accidentes y enfermedad.*—A partir de la firma de este Convenio, en los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

Asimismo, se complementará hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria en los casos de enfermedad común que exija hospitalización o cuando ésta tenga una duración superior a veinte días consecutivos desde el primer día de su iniciación, con seguimiento en cada caso por parte del Servicio Médico de Empresa y previo informe favorable del mismo.

Esta cláusula es experimental, estando sujeta su continuidad en años sucesivos a que se disminuya el nivel de absentismo. Los trabajadores y sus representantes legales colaborarán con la Dirección de la Empresa por tratar de conseguir la referida disminución de los niveles de absentismo.

Estas condiciones llevan implícita la desaparición de las aportaciones de la Empresa a las Cajas de Ayuda, Fondos de Socorro o cualquier otra similar establecidas para estos fines. Si por el carácter experimental de las mejoras contenidas en el presente artículo no se mantuvieran en años sucesivos, la Empresa volvería a reactivar las citadas aportaciones.

Art. 28. *Jornada de trabajo.*—En 1 de noviembre de 1979 se establece, para los centros de trabajo que tienen en la ac-

tualidad jornadas superiores, una jornada de cuarenta y dos horas semanales.

A los efectos de que la aplicación de la jornada de cuarenta y dos horas semanales se pueda realizar a un costo aceptable para la Empresa, ambas partes se comprometen a colaborar en el estudio y aplicación de los nuevos cuadrantes y organización del trabajo que convenga. Estos estudios se realizarán en el seno de la Comisión Mixta que se crea en este Convenio.

A la firma de este Convenio, se eliminarán los cuadrantes de turno a cuarenta y ocho horas semanales que subsistan, para reducirlos a la jornada convenida en ese centro de trabajo. La Dirección y los representantes de los trabajadores de los centros afectados por esta medida acordarán, en el plazo de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio, los cuadrantes de turnos que sustituirán a los hasta ahora vigentes. En caso de desacuerdo, resolverá la Autoridad laboral competente. En ningún caso estos nuevos cuadrantes supondrán una disminución en las retribuciones correspondientes a la jornada ordinaria que el personal afectado por la eliminación de los cuadrantes de cuarenta y ocho horas semanales venía percibiendo. La aplicación práctica de la anterior garantía se acordará entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de cada Centro afectado.

Art. 27. *Vacaciones*.—Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de treinta días naturales.

En cuanto al cuadro de distribución de vacaciones, liquidación y período mínimo ininterrumpido se estará a lo preceptuado en el artículo 27 de la Ley de Relaciones Laborales y artículo 57 de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas de 14 de julio de 1974 y a lo acordado específicamente en cada centro de trabajo, en tanto no se oponga a lo aquí establecido.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exijan hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta de la hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes.

Art. 28. *Préstamos*.—Para el año 1979 se establece un fondo de doce millones (12.000.000) de pesetas, destinados a la concesión de préstamos para la adquisición de viviendas al personal fijo por este Convenio en materia económica. El establecimiento de este fondo supone la automática supresión de las aportaciones que para este mismo fin tuviera establecidas la Empresa en los centros de trabajo afectados por este Convenio.

Será competencia de la Comisión Mixta que se crea en este Convenio, el establecimiento de normas y condiciones para la concesión de los préstamos con cargo a este fondo.

Art. 29. *Seguridad e higiene*.—En materia de seguridad e higiene, la Empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre esta materia aplicables a la industria química.

Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S. S. S. H. del Ministerio de Trabajo.

La acción de los Comités de Seguridad e Higiene se potenciará en el futuro en base a los acuerdos a que pudiera llegarse en el seno de la Comisión Mixta.

Art. 30. *Representación de los trabajadores en la Empresa*.—Ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

1. Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legalidad vigente en materia de representación de los trabajadores en la Empresa.

2. Sobre esta materia se estará especialmente a lo dispuesto en los siguientes Decretos:

- Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre.
- Decreto 1878/1971, de 23 de julio.
- Decreto 1148/1975, de 30 de mayo.
- Decreto del 18 de agosto de 1947.
- Decreto del 11 de septiembre de 1953.

3. La Dirección de E. R. T. reconoce a los Comités de Empresa, como representantes de los trabajadores en el ámbito del centro de trabajo, el libre ejercicio de cuantas atribuciones y competencias les reconocen las disposiciones vigentes.

Cuando las circunstancias lo requieran, ambas partes de acuerdo, los Comités podrán constituir órganos representativos de ámbito superior al centro de trabajo por designación de representantes de los distintos Comités de los centros de trabajo que suscriben este Convenio y de los que a él posteriormente se adhieran. Ambas partes acuerdan asimismo constituir un Comité Interventor en el seno de la Comisión Mixta en la primera reunión que ésta celebre, según lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio.

4. *Derechos y garantías*:

4.1. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

4.2. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación de los trabajadores.

4.3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

4.4. Previa comunicación a la Dirección, podrá disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de las horas previstas en el párrafo 4.3, y sin que perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan y para comunicarse con sus representados e informarse sobre asuntos de interés común.

4.5. Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

4.6. Derecho a un expediente previo en la imposición por parte de la Empresa de cualquier sanción o despido.

4.7. Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o delegado de personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

4.8. Las garantías establecidas en el presente acuerdo se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidatos hasta dos años después de la cesación de su mandato.

4.9. Derecho, para el ejercicio de su función representativa, a cuarenta horas laborales mensuales retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario.

4.10. En los centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores se pondrá a la disposición del Comité o delegados de personal un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en función de la dimensión que pudiera revestir el centro de trabajo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tabloneros visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

4.11. Igualmente, en dichos C. de T. podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos u otros impresos de interés laboral fuera de las horas efectivas de trabajo.

4.12. No ser trasladado de destino o residencia si no es a petición propia, salvo en los casos de sanción.

5. Siempre que las circunstancias lo aconsejen, E. R. T. mantendrá contactos con las Centrales Sindicales presentes en E. R. T. y facilitará su acción dentro de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Art. 31. *Comisión Mixta*.—Se establece una Comisión Mixta que estará integrada por doce representantes de los trabajadores y doce representantes de la Dirección de la Empresa.

Los representantes de los trabajadores serán designados de entre los miembros de los Comités de Empresa de los Centros afectados por el presente Convenio.

Una vez suscrito el presente Convenio, la Comisión Mixta se reunirá, por primera vez, el día 8 de mayo, martes, en lugar y hora que oportunamente se indiquen. En esta primera sesión, dicha Comisión elaborará el conjunto de procedimientos por los que sus deliberaciones habrán de regirse, habida cuenta del marco legal existente.

Entre las funciones propias de esta Comisión, durante la vigencia de este Convenio, figurarán las siguientes:

— Determinar y acordar funciones, responsabilidades, competencia y normas de actuación del Comité Intercentros.

— Compulsar el texto del presente Convenio, con el que figure en la publicación del «Boletín Oficial del Estado», a los efectos de la eventual corrección de erratas.

— Entender de cuantas cuestiones, dudas, discrepancias y conflictos se deriven de la aplicación del presente Convenio.

— Estudiar la aplicación específica al ámbito de este Convenio de la legislación que en materia de acción sindical esté vigente o pueda promulgarse.

— Estudiar las medidas que, de acuerdo con la legislación vigente, puedan contribuir a potenciar la acción de los Comités de Seguridad e Higiene.

— De acuerdo con el contenido del artículo 28 del presente Convenio, la Comisión Mixta será la competente para el establecimiento de las normas y condiciones para la concesión de los préstamos a que alude dicho artículo.

— Acordar la distribución de los fondos que eventualmente la Empresa puede asignar a actividades culturales, deportivas y de tiempo libre.

— Estudiar las diferentes condiciones de trabajo existentes en los distintos Centros afectados por este Convenio de ámbito superior al centro de trabajo que facilite la negociación de un próximo Convenio Colectivo de este ámbito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.º y la disposición final primera de este Convenio.

Art. 32. *Repercusión en precios*.—Las mejoras pactadas en el presente Convenio implican un incremento de los costos, por lo que la repercusión en los precios se ajustará a lo preceptuado en las disposiciones vigentes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—A partir de la firma del presente Convenio, las partes afectadas por el mismo acuerdan no promover Convenio o Pacto de ámbito inferior.

Segunda.—Las condiciones de trabajo establecidas en anteriores Convenios Colectivos, Pactos de Empresa, Acuerdos de Jurados o Comités de Empresa y acuerdos individuales que no estén expresamente modificados ni se opongan a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán exclusivamente para los trabajadores del Centro en que tales acuerdos se hubiesen efectuado, no siendo de aplicación ni transferibles ni reclamables por los demás trabajadores afectados por este Convenio.

Tercera.—Ambas partes declaran que los incrementos salariales previstos en este Convenio se ajustan a lo establecido en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

Cuarta.—En todo lo no establecido en cualquiera de los instrumentos citados se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento.

21571 RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Solís, Industrias de Alimentación, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Solís, Industrias de Alimentación, S. A.», con actividad industrial de alimentación;

Resultando que con fecha 31 de julio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Solís, Industrias de Alimentación, S. A.», que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 21 de marzo de 1979;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General 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, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.3 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el 21 de marzo de 1979 por los representantes de la Empresa «Solís, Industrias de Alimentación, S. A.», y sus trabajadores, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con 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, 6 de agosto de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio de la Empresa «Solís, Industrias de Alimentación, S. A.»

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOLIS, INDUSTRIAS DE ALIMENTACION, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de la Empresa «Solís, Industrias de Alimentación, S. A.», con los trabajadores que pres-

ten servicio en la actualidad o que pasen a prestarlos en el futuro en cualquiera de sus actuales Centros de trabajo, con la inclusión del ubicado en la localidad de Gijón.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente Convenio el personal Directivo, Jefes de Planta, Técnicos superiores o asimilados y Delegados

Art. 2.º A) *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, no obstante sus efectos se retrotraerán el 1 de enero de 1979.

B) *Duración.*—La duración del Convenio será de un año, por lo que su terminación se fija al día 31 de diciembre de 1979.

C) *Prórroga.*—Se entenderá prorrogado el Convenio por períodos anuales si no fuere denunciado por cualquiera de las partes en la forma legalmente prevista.

Art. 3.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrá eficacia práctica en cuanto, considerados en su totalidad y en cómputo, superen el nivel total de este Convenio, siempre y cuando no se superen los límites establecidos en el Real Decreto de 28 de diciembre de 1978. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

Art. 4.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán el total de ingresos individuales percibidos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos.

Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupen los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos.

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán las condiciones que rigiendo en la actualidad en cualquier Centro de trabajo, mejores total o parcialmente lo pactado en este Convenio y serán de aplicación para el personal actual y futuro de estos Centros, hasta tanto las condiciones de este Convenio u otros posteriores se equiparen o mejoren las condiciones más beneficiosas citadas.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—A efectos de la aplicación práctica del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible, y se considerarán globalmente, por lo que si el Ministerio de Trabajo no homologase alguna de las cláusulas del mismo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 7.º *Estructura salarial.*—Los salarios resultantes de la aplicación de los incrementos establecidos en el presente Convenio se compondrán de un salario base, que para cada categoría profesional queda reflejado en el anexo número 1 y un complemento de Convenio en el que se integrarán los restantes conceptos salariales fijos

Art. 8.º *Incremento salarial.*—Se pacta expresamente para el año 1979 un incremento de un 14 por 100 de la masa salarial de 1978, a dicha cantidad se añadirá, asimismo, un 14 por 100 del total satisfecho por horas extraordinarias en 1978, cantidad ésta que se destinará, así como el 14 por 100 de la masa salarial de referencia, al incremento de conceptos salariales fijos, con inclusión de los costes que se originen por los nuevos vencimientos de antigüedad, promociones y ascensos.

Art. 9.º *Distribución del incremento.*—Con objeto de favorecer los salarios más bajos, se pactan para 1979 la siguiente escala de incremento salarial: los salarios anuales hasta 400.000 pesetas tendrán un incremento de 4.000 pesetas por mes y paga.

Los salarios anuales comprendidos entre 400.000 pesetas y 500.000 pesetas tendrán un incremento de 4.100 pesetas por mes y paga.

Los salarios anuales superiores a 500.000 pesetas tendrán un incremento de un 11,8 por 100, con una garantía de aumento mínimo de 4.200 pesetas por mes y paga.

Art. 10. *Salario base.*—Cada trabajador tendrá como salario base el que figura como tal para su categoría profesional en el anexo número 1.

Art. 11. *Revisión salarial.*—Caso de que el día 1 de julio de 1979 el índice oficial de precios al consumo supere el 6,5 por 100 y de conformidad con lo establecido en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, las percepciones salariales se incrementarán en los enteros o porciones de los mismos que supongan el exceso del 6,5 por 100 y ello con arreglo a la normativa legal existente en ese momento.

Art. 12. *Antigüedad.*—Los distintos regímenes existentes hasta la fecha para el cómputo y cálculo de la antigüedad, quedan sustituidos por el sistema de trienios. Estos podrán alcanzar un límite de 10 y será la cuantía de cada uno de ellos del 8 por 100 sobre el salario base del anexo número 1

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.*—La Empresa abonará a su personal dos gratificaciones de carácter extraordinario, una en el mes de julio, que se pagará el día 15 de dicho