

16982 *ORDEN de 13 de junio de 1981 por la que se autoriza la utilización en Centros docentes de Educación General Básica de libros y material didáctico impreso que se relaciona.*

Ilmo. Sr.: De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2531/1974, de 20 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre), y en la Orden ministerial de 2 de diciembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 16),

Este Ministerio ha dispuesto autorizar la utilización en los Centros docentes de Educación Preescolar y General Básica de los libros y material didáctico que se relacionan en el anexo de esta disposición, teniendo en cuenta lo establecido en el Real Decreto 69/1981, de 9 de enero, y en el artículo 7.º de la Orden ministerial de 17 de enero de 1981 que establece los niveles básicos de referencia de Preescolar y Ciclo Inicial de Educación General Básica.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 13 de junio de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 8 de septiembre de 1978), el Director general de Educación Básica, Pedro Caselles Beltrán.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

ANEXO QUE SE CITA

Relación de libros de Preescolar y Ciclo Inicial de Educación General Básica autorizados de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 69/1981, de 9 de enero, y en el artículo 7.º de la Orden ministerial de 17 de enero de 1981 que establece los niveles básicos de referencia de Preescolar y Ciclo Inicial de Educación General Básica. Se indica el nombre de la Editorial, autor, título, materia y curso

1 Libros del alumno (Orden ministerial de 2 de diciembre de 1974, Apartado 2.º)

«Bruño». Fernando Carratalá Teruel, Pilar Cerón Sanz. «Integral». Lengua castellana. Ciclo Inicial, 2.º

«Everest». Aurora de la Cruz González y otros. «Jardín-Cuaderno 1/1». Preescolar 1.º

«Everest». Aurora de la Cruz González y otros. «Jardín-Cuaderno 1/2». Preescolar 1.º

«Everest». Aurora de la Cruz González y otros. «Jardín-Cuaderno 1/3». Preescolar 1.º

«Everest». Aurora de la Cruz González y otros. «Jardín-Cuaderno 2/1». Preescolar 2.º

«Everest». Aurora de la Cruz González y otros. «Jardín-Cuaderno 2/2». Preescolar 2.º

«Everest». Aurora de la Cruz González y otros. «Jardín-Cuaderno 2/3». Preescolar 2.º

2. Biblioteca de Aula (Orden ministerial de 2 de diciembre de 1974, apartado 3.º)

«Vicens-Vives». Carlos Reviejo. «Mis primeros cuentos del Arco Iris». Lecturas: Lengua castellana. Ciclo Inicial, 1.º

«Vicens-Vives». Carlos Reviejo. «Cuentos del Arco Iris, 1». Lecturas: Lengua castellana. Ciclo Inicial, 1.º

«Vicens-Vives». Carlos Reviejo. «Cuentos del Arco Iris, 2». Lecturas: Lengua castellana. Ciclo Inicial, 2.º

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

16983 *RESOLUCION de 22 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas del Sector de Harinas Panificables y Sémolas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas del Sector de Harinas Panificables y Sémolas, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 19 de mayo de 1981, suscrito por la Asociación de Fabricantes de Harinas de España y por las Centrales Sindicales Unión Sindical Obrera y Unión General de Trabajadores el día 13 de mayo de 1981; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección general acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 22 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas del Sector de Harinas Panificables y Sémolas.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

SECCION PRIMERA

Artículo 1.º *Territorial*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todas las provincias del territorio español.

Art. 2.º *Temporal*.

a) Entrada en vigor.—Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de junio de 1981.

b) Duración.—Serán de doce meses, terminado su vigencia en 31 de mayo de 1982.

c) Denuncia y preaviso.—Las partes dan por denunciado el Convenio con efectos al día 31 de mayo de 1982, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones para el nuevo Convenio a partir de 1 de marzo de 1982.

Art. 3.º *Personal*.—El Convenio afecta a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las industrias harinera y semolera españolas.

Art. 4.º *Funcional*.—El presente Convenio regula las relaciones entre las Empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas y el personal que en ellas presta sus servicios.

SECCION SEGUNDA

Art. 5.º *Indivisibilidad del Convenio*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la autoridad laboral no homologase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido. En este caso la Comisión Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de cinco días, contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

Art. 6.º *Garantías individuales*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo que sean destinados o promovidos.

Art. 7.º *Condiciones anteriores económicas a la entrada en vigor del Convenio*.—Todos los conceptos retributivos existentes en las Empresas anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos se estará siempre a lo dispuesto en el artículo anterior.

Art. 8.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

SECCION TERCERA

Art. 9.º *Deerchos supletorios*.—En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes o que se dicten posteriormente con carácter de general y necesaria aplicación.

La Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Harinera, aprobada por Orden ministerial de 28 de julio de 1945 se aplicará hasta tanto sea revisada conforme a lo que se establece en el articulado del presente Convenio.

CAPITULO II

Condiciones sociales

Art. 10. *Jornada laboral*.—Será, tanto en jornada partida como en jornada continuada de mil novecientas treinta horas efectivas de trabajo, distribuidas en los doscientos setenta y tres días laborables anuales.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

En la jornada continuada, y dentro del concepto trabajo efectivo, se comprende el tiempo de descanso denominado «el bocadillo» con una duración de quince minutos mínimo en cada jornada. El calendario laboral se elaborará por parte de la Empresa y los Delegados de personal o Comités de Empresa, siendo visado por la Delegación de Trabajo.

Art. 11. Vacaciones.—Los trabajadores disfrutarán de veintiséis días laborables de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, que serán retribuidos sobre el salario base incrementado en el porcentaje de antigüedad que a cada año le corresponda, el plus de saneamiento del Sector y el promedio de la prima de actividad obtenida en el trimestre anterior.

Se considerarán laborables a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se viniera trabajando en dichos días.

Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado, los siguientes casos:

1. Menos de dos meses de ILT anuales o aquellos que superen los dos meses como consecuencia de internamiento hospitalario o convalencia del mismo.
2. Todas las licencias y permisos retribuidos.
3. Los casos de accidente laboral.
4. La maternidad de la mujer.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica ni acumularse de un año a otro.

En todo lo demás se observarán las normas del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. Servicio Militar.—Todo trabajador que, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, se incorpore al Servicio Militar obligatorio, no percibirá en su liquidación la parte proporcional de las pagas extraordinarias, salvo cuando se trate de pagas extraordinarias ya devengadas en su totalidad.

Estas pagas le serán abonadas al momento de sus respectivos vencimientos, con un máximo de tres pagas extraordinarias durante su tiempo de permanencia en filas.

Art. 13. Excedencias.—Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores de las Empresas, siempre que éstos tengan la antigüedad mínima de un año.

Son condiciones ineludibles para la concesión, las siguientes:

- a) Solicitud escrita, con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el trabajador no se dedicará a la misma actividad de la Empresa que se le ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena. El quebrantamiento de este compromiso será causa suficiente para la extinción de la relación laboral, con pérdida del beneficio obtenido, como motivo comprendido en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de excedencia no podrá ser menor de dos años, ni superior a cinco.

Un mes antes de la finalización del plazo de excedencia, el trabajador deberá notificar a la Empresa, de forma fehaciente, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que, de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo, se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo el beneficio de reincorporación y quedando extinguida la relación laboral.

La excedencia voluntaria sólo tendrá lugar en las Empresas cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50, y siempre que, como máximo, sólo alcance a un 2 por 100 de los mismos, salvo pacto entre Empresa y trabajador.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse por Real Decreto.
2. Ejercicio de cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

El personal excedente permanecerá en dicha situación en tanto se encuentre en el ejercicio del cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. La reincorporación del trabajador fijo, procedente de excedencia forzosa, determinará el cese del interino que hubiese sido contratado para sustituirle, que deberá ser avisado, al menos con catorce días de antelación y gozará de preferencia para el nuevo ingreso en la Empresa.

En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que, de su grupo profesional, se produzca en la plantilla de pertenencia, salvo pacto entre Empresa y trabajador.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. Licencia y permiso.—Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo con derecho al percibo del salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

- a) Durante quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres jornadas de trabajo en los casos de enfermedad grave de padres, hijos y cónyuges.
- c) Tres jornadas de trabajo en los casos de muerte o entierro de padres, hijos, cónyuge o hermanos en tanto en línea de consanguinidad, como de afinidad, así como en caso de nacimiento de hijos, ampliándose a cinco días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad donde la fábrica esté enclavada.
- d) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Durante un máximo de dos días, para la obtención del carné de conducir o asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros oficiales para la obtención de un título académico, así como los que opositen para su ingreso en el Cuerpo de funcionarios públicos, tendrán derecho:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días anuales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.
- b) A prestar sus servicios, en Empresas donde existan varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite sus labores escolares.

Art. 15. Premio por jubilación.—El trabajador incluido en el presente Convenio que, con al menos quince años de antigüedad, solicite jubilación anticipada, percibirá de su Empresa una gratificación de la siguiente cuantía:

- De cinco meses de salario de Convenio cuando esta jubilación se solicite con cinco años de antelación a la edad fijada para percibo del 100 por 100 del salario por este concepto.
- De cuatro meses y medio del salario cuando se solicite con cuatro años de antelación.
- De cuatro meses de salario del Convenio cuando se solicite con tres años de antelación.
- De tres meses y medio del salario del Convenio, cuando se solicite con dos años de antelación.
- De tres meses de salario de Convenio, cuando se solicite con tan sólo un año de antelación a la edad fijada para percibo del 100 por 100 de salario por este concepto.

El trabajador que se jubile con el 100 por 100 de su salario, por haber cumplido la edad reglamentaria, no tendrá derecho al percibo de ninguna gratificación por este concepto.

Art. 16. Seguro Colectivo de Accidentes.—Las Empresas concertarán un seguro colectivo de accidentes a favor de sus trabajadores por 750.000 pesetas de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total, y de 1.000.000 de pesetas, para invalidez absoluta cuyo seguro entrará en vigor a partir del 17 de julio de 1981, cuando concluya la póliza actualmente en vigor.

Art. 17. Seguridad e higiene en el trabajo.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Traslados de puestos de trabajo.—Los traslados de los puestos de trabajo no podrán realizarse por motivos represivos.

La facultad de organización práctica del trabajo, dentro de los generales cometidos propios de la competencia profesional de los trabajadores, corresponde al empresario. Si el nuevo trabajo tuviera asignada retribución superior, habrá que abonar ésta al trabajador, y si la retribución fuere inferior, mantendrá éste su anterior salario.

Asimismo, de estos cambios se informará a los representantes de los trabajadores, a ser posible con anterioridad a producirse.

Art. 19. Contrato de trabajo.—A los trabajadores de nuevo ingreso se les formalizará contrato escrito de trabajo, visado por el Comité o Delegado de Personal, y registrado en la Oficina de Empleo.

Art. 20. Prendas de trabajo.—Al personal técnico y a la mujer de la limpieza se les facilitará dos batas al año y al personal obrero dos monos o buzos y gorra.

El uso de estas prendas de trabajo será obligatorio para todo el personal que se cuidará de mantenerlas en estado de limpieza.

Art. 21. Enfermedad y accidentes.—Sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, como consecuencia de estos eventos, las Empresas abonarán los siguientes complementos:

- a) En los casos de enfermedad común con duración superior a catorce días, solamente a partir del décimoquinto día, y hasta el máximo de treinta y nueve semanas, el trabajador enfermo percibirá un 25 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo complemento en todo caso del 100 por 100 de dicha base de cotización.
- b) Cuando la incapacidad laboral transitoria sea consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional y su duración exceda de siete días, el trabajador afectado percibirá a cargo de la Empresa, a partir solamente del octavo día y hasta el máximo de un año la diferencia entre el 75 por 100 abonado por la Seguridad Social sobre la base para la fijación de las primas a ingresar en la misma y el 100 por 100 de la misma.

c) En aquellos casos en que como consecuencia de enfermedad común o accidente laboral, sea necesaria intervención quirúrgica u hospitalización se percibirá el citado complemento en enfermedad común desde el cuarto día y en accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día.

Art. 22. *Retirada del carné de conducir.*—A los Conductores de plantilla en las Empresas a las que afecta este Convenio, cuando, en cumplimiento de sus obligaciones laborales, les sea retirado el carné de conducir por tiempo no superior a seis meses, sin otra sanción o pena de privación de libertad, se les respetará el puesto de trabajo con la misma retribución, asignándoles un cometido adecuado.

En este caso, el disfrute de las vacaciones tendrá lugar durante el tiempo de privación del carné.

No se aplicará esta norma cuando el acto sancionado haya constituido falta laboral especificada en la Reglamentación de Trabajo.

Al Conductor afecto a este Convenio que, como consecuencia del dictamen médico periódico a que son sometidos, le sea retirado su carné, le asistirán los derechos que le concede la Legislación vigente.

Art. 24. *Penosidad y toxicidad.*—Se cumplirá taxativamente lo dispuesto por la Legislación vigente en la materia, en lo que haga referencia a fábricas de harinas.

CAPÍTULO III

Derechos sindicales

Art. 24. *Sindicatos y Comités de Empresa.*

A) *Sindicatos.*—Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical y la Dirección.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Organos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que, como tal, le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en las nóminas mensuales de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las ante dichas deducciones, salvo pacto u orden en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.

12. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.*—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

B) *Comités de Empresa:*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista a forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato laboral que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de Empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismo o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como Órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G. El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

II. Garantía:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad e permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, con respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, que en ningún caso será inferior a veinte horas mensuales, aun cuando la Empresa no alcance el mínimo de trabajadores requeridos para ello.

Estas horas, sin rebasar el máximo establecido en el párrafo anterior, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o Delegado de personal del Centro de trabajo, con los siguientes requisitos:

a) La acumulación se efectuará entre miembros pertenecientes a la misma Central sindical.

b) Existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa con un plazo no inferior a quince días en el que se designe las personas sobre las que recae la acumulación y el número de horas a acumular.

c) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.

d) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

H. Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, puedan calificarse de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las

acomodaciones o reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Art. 25. *Comisión Paritaria*.—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la creación de la Comisión Mixta Paritaria, compuesta de ocho miembros, cuatro en representación de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios, los cuales podrán asistir a las reuniones con los Asesores técnicos que estimen oportunos.

Esta Comisión tendrá su domicilio en el de la Asociación de Fabricantes de Harinas de España, calle Ayala, número 13, primero izquierda, Madrid.

Son funciones de la competencia de la Comisión, las siguientes:

a) La interpretación y vigilancia del Convenio.

b) La mediación y arbitraje en los conflictos colectivos que puedan surgir, tanto en el ámbito nacional cuanto en el individual de las Empresas del Sector Harinero.

c) La información sobre las Empresas que hagan uso del descuelgue empresarial a que se refiere el capítulo IV, punto tres del Acuerdo Marco Interconfederal.

d) Los estudios previos para la reducción de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Harinera en el Convenio Colectivo del Sector, que serán sometidos al acuerdo de la Comisión Negociadora del próximo Convenio de ámbito nacional.

La Comisión Paritaria se reunirá una vez cada trimestre o cuando asuntos de importancia lo requieran.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 26. *Régimen salarial*.—Las retribuciones del presente Convenio son las que aparecen en el anexo.

Art. 27. *Salario base*.—El que figura como tal en la primera columna del anexo citado.

Art. 28. *Prima de actividad*.—Como complemento salarial, se mantiene la de 200 pesetas por día trabajado, figurando en la segunda columna del anexo, que no repercute a efectos de antigüedad, horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias domingos y festivos. En vacaciones se percibirá y calculará en relación con el promedio de la prima obtenida en el trimestre anterior. Se considerarán días trabajados a estos efectos los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se hayan trabajado por acuerdo de las partes.

Art. 29. *Plus de saneamiento*.—También como complemento salarial se mantiene en su cuantía y características actuales el plus de saneamiento del Sector establecido por Orden de 29 de abril de 1975, tal como apareció en la columna tercera del anexo.

Art. 30. *Antigüedad*.—Se mantiene en sus porcentajes actuales, aplicada sobre los salarios base.

Art. 31. *Pagas extraordinarias*.—Serán tres anuales, pagaderas el 1 de mayo, 18 de julio y 23 de diciembre, por un importe de treinta días sobre el salario base, la antigüedad y el plus de saneamiento del Sector.

Art. 32. *Horas extraordinarias*.—Se establece el criterio de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, llegando a la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se podrán realizar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodo punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones o exigidas por otras circunstancias de carácter estructural derivado de la naturaleza de la actividad harinera.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los Comités de Empresa o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

No se computará como horas extraordinarias, ni se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 75 por 100 y se girarán conforme a la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} &\text{Salario base Reglamentación} + \text{Antigüedad} + \text{Pagas extras} \\ &1.930 \text{ horas} \\ &\times 1,75 = \text{Valor hora extra} \end{aligned}$$

Art. 33. *Gastos por desplazamiento*.—Los trabajadores que tengan que realizar desplazamientos por razones de servicio de la Empresa percibirán los gastos normales justificados.

Art. 34. *Plus de transporte*.—Se registrará en cuanto a su procedencia y cuantía a las normas legales vigentes.

CAPITULO V

Disposiciones adicionales

Primera.—La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 25 del presente Convenio estará formada por los siguientes representantes:

A) De los trabajadores: don Elías Gutiérrez Santiago (USO), don Santos Romero Martínez (USO), don José Blanco Ivorra (UGT) y don José Ramón Rivera Ramos (UGT).

B) De los empresarios: Don Manuel Conde Bandrés, don Manuel Santos Gordo, don Enrique, Francés Goicoechea y don Valentín Alameda Sierra.

Segunda.—Revisión salarial. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar entre el 1 de junio y 30 de noviembre de 1981, el 6,80 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la citada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC, en los doce meses de duración del Convenio, teniendo en cuenta como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de junio de 1981 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios del Convenio de 1980, actualmente en vigor.

CAPITULO VI

Disposición final

El incremento salarial establecido en este Convenio no será de aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas

en los ejercicios contables de 1978/1979 y 1979/1980. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del ejercicio 1980/1981.

Las Empresas que se encuentren en dicha situación, informarán a la Comisión Paritaria dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». En estos casos la fijación del aumento de salarios se trasladará a las partes.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de Auditores o Censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de Auditores o Censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener a la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes, sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

ANEXO

Salarios

	Salario base — Pesetas	Prima actividad — Pesetas	Plus saneamiento Sector — Pesetas
Mensual			
Personal técnico:			
Jefe Molinero	32.977	5.000	1.318,50
Personal administrativo:			
Jefe de Oficina y Contabilidad	32.977	5.000	1.318,50
Oficial administrativo	31.172	5.000	1.183,50
Auxiliar administrativo	29.366	5.000	1.048,50
Aspirante de 16 años	24.633	5.000	784,50
Aspirante de 17 años	25.135	5.000	822,00
Personal Obrero:			
Diario			
Encargado de Almacén y 2.º Molinero	1.003	200	36,75
Chófer, Mecánico y Electricista	998	200	36,15
Limpiero, Carpintero y Albañil	990	200	35,70
Auxiliar, Empacador y Mozo Almacén	979	200	34,95
Porteros, Guardas y Serenos	887	200	33,75
Repasadoras sacos y mujeres limpieza	887	200	33,75
Pinche de tercer año	813	200	25,50
Pinche de cuarto año	813	200	27,00

Las Repasadoras de sacos y mujeres de limpieza percibirán por hora trabajada la parte proporcional que corresponda de pesetas 887 diarias, de la prima de actividad de 200 pesetas diarias y del plus de saneamiento del sector de 33,75 pesetas diarias.

Los Destajistas, obtendrán, al menos, una bonificación del 40 por 100 sobre la retribución anteriormente señalada.

16984

RESOLUCION de 2 de junio de 1981, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Dolores Cámara López.

Excmo. e Ilmo. Sres.: De orden del excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada en fecha 3 de octubre de 1979, por la Sala Sexta del Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 58.026, promovido por

doña Dolores Cámara López, sobre sanción de traslado de destino sin cambio de residencia, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando la demanda formulada por la actora doña Dolores Cámara López, se declara que no ser responsable de las faltas que se le atribuyen en la resolución del Ministerio de Relaciones Sindicales de once de abril de mil novecientos setenta y cinco, no es acreedora a la sanción de traslado de puesto de trabajo que en la misma se la imponía al confirmar la resolución inferior recurrida, quedando por ello sin efecto dicha resolución que ahora se anula.»

Lo que digo a V. E. y a V. I.

Dios guarde a V. E. y a V. I.

Madrid, 2 de junio de 1981.—El Director general, José Antonio Sánchez Velayos.

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales e Ilmo. Sr. Director general de la Función Pública.