

los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que, en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes 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 de su representación.

En dicho expediente en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de Instructor y Secretario respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado. Siempre que sea posible, la Empresa no designará como Instructor del expediente al mando directo del trabajador expedientado.

La incoación de dicho expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

En el expediente se dará en todo caso audiencia al Comité de Empresa que emitirá el informe correspondiente.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo máximo de veinte días, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante la Magistratura de Trabajo.

En todos los casos, los plazos se entenderán referidos a días laborables.

k) Los Comités de los Centros de Trabajo recibirán la siguiente información:

1. Semestralmente, 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 Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la Memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.

3. 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 y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

En función de la materia de que se trata:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión; absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa; cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

e) En los referentes 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.

Con independencia de esta información, los Comités de los Centros podrán solicitar a través de los Directores de los Complejos Industriales y del Director de Asuntos Sociales en Madrid, cualquier otra información que consideren conveniente a sus fines de representación, debiendo de serle facilitada por la Dirección de la Empresa a menos que por tratarse de materias reservadas de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

l) En relación a la información recibida por el Comité, éste podrá realizar estudios que remitirá a la Dirección de la Empresa sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

— 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 respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor.

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.

En relación con estas funciones, los Comités de los Centros de Trabajo podrán designar para que asistan a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, a un representante suyo entre el personal de la plantilla, sea o no miembro del Comité, cuando en el seno de aquel se trate de algún asunto que, por su naturaleza requiera la presencia de persona especializada o conocedora del tema a tratar.

— 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.

— Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

— Los miembros del Comité de Empresa y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

m) Se mantiene el Comité Central de Empresa que estará constituido por un máximo de doce miembros designados, por igual, de entre los componentes de los Comités de los Centros de Trabajo y por éstos mismos.

El Comité Central se reunirá, como máximo, una vez al mes en los locales del Centro de Trabajo de Madrid, pudiendo ser convocado a petición de la mayoría de los miembros de cualquier Comité de Centro, previa comunicación a la Dirección de Asuntos Sociales.

Son funciones del Comité Central de Empresa las generales que se deriven del desarrollo de las relaciones laborales y sociales cuya competencia no esté atribuida a los Comités de Centro de Trabajo o a Comisiones específicas o que, estándolo, se considere conveniente tratar a nivel general de Empresa por su posible trascendencia.

Art. 41. Vigencia de las normas sobre el ejercicio de los derechos sindicales.—Ambas partes aceptan el carácter de provisionalidad de estas normas, conviniendo en su sustitución cuando de modo general se regule esta materia por Ley o Reglamento.

Si durante la vigencia del presente Convenio se publicase alguna disposición oficial regulando las materias tratadas en este capítulo y todas o alguna de ellas resultase más limitativa que las aquí pactadas, la Empresa se compromete a respetar lo pactado durante la vigencia del Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL

En el plazo de seis meses, contado a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, la Dirección de cada Complejo Industrial y el Director de Asuntos Sociales en Madrid, elaborará con los respectivos Comités de Empresa un reglamento de participación en la gestión de las obras sociales establecidas en cada uno de ellos, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Cualquier discrepancia surgida será resuelta por la Dirección de la Empresa con criterios generales.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Hasta tanto exista un Reglamento de Régimen Interior único para toda la Empresa, el personal se regirá:

— Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior, los trabajadores procedentes de RE-PESA.

— Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y su Reglamento de Régimen Interior modificado, los trabajadores procedentes de ENCASO.

— Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y normas interiores, los trabajadores procedentes de ENTASA.

Segunda.—Será facultad de la Empresa la contratación de nuevo personal con un nivel inferior al que pudiera corresponderle por aplicación de las tablas aprobadas en este Convenio si, por razones de formación y experiencia del ingresado, fuese aconsejable que el mismo permaneciese en fase de adaptación.

No será de aplicación el nivel de entrada cuando se trate de pasar de la situación de interino o eventual a fijo.

18677

RESOLUCION de 12 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Elaboración de Arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Elaboración de Arroz, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 9 de junio de 1981, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera y por la Asociación Empresarial de Industriales Arroceros el día 20 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

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, 12 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO NACIONAL PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA DEL ARROZ

En la ciudad de Valencia a 20 de mayo de 1981, reunidos los representantes de los empresarios de esta rama de industria: Don Elias Hernández Barrera, don Fernando Ortolá Camps, don Antonio Juan Fons, don Vicente Catalá Peiró, don Coralio Ballester Ciscar y don Jesús Peiró Peiró, y por parte de la representación social don Miguel Moreno Bernal, don Francisco Serra Struch, don Carlos Moll Sendra, don Joaquín Adán Torrent, don Daniel Fluixá Martínez, don José Manuel Lama Martín, don Domingo Barroso Andújar y don Daniel Cerverino Domínguez.

Haciendo uso de la facultad potestativa a que se refiere el número 4 del artículo 86 del Estatuto del Trabajador, de común acuerdo designan la parte empresarial y social para que actúen de Presidente y Secretario, respectivamente, a don Jesús Peiró Peiró y don Daniel Cerverino Domínguez.

Asisten en representación de Comisiones Obreras y actuando como asesores doña Mariluz Marco Aledo y don Antonio Infante Pérez, y en representación de Unión Sindical Obrera, don Vicente Sola Martínez.

Y como asesor de los Empresarios don Fernando Tomás.

Después de reconocerse ambas partes capacidad legal necesaria para celebrar las reuniones mantenidas, por las cuales se ha llegado a un acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo Nacional, el cual se plasma en este documento y que artículo por artículo es el que sigue:

Artículo 1.º Ambito funcional.—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas, Sociedades industriales, Cooperativas y Empresas agrícolas dedicadas a la elaboración del arroz y a subproductos del mismo.

Art. 2.º Ambito territorial.—Afectará a todas las Empresas cuyo contrato de trabajo radique en todo el territorio del Estado Español, así como aquellas que reuniendo las condiciones requeridas se establezcan en el futuro.

Art. 3.º Ambito personal.—Se incluyen en este Convenio a todos los trabajadores que presten servicio por cuenta de las Empresas que se indican en el artículo primero, así como a los que posteriormente entren a prestar servicio en las mismas.

El personal de nuevo ingreso tendrá en todo caso derecho a las retribuciones complementarias del puesto de trabajo a que fuese asignado.

Art. 4.º Ambito temporal.—La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, comenzando su vigencia a partir del 1 de abril de 1981 y finalizando el 31 de marzo de 1982.

Art. 5.º Vigencias y prórrogas.—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de abril de 1981, independientemente de su firma y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Será prorrogado anualmente siempre que no medie la oportuna denuncia con tres meses de antelación. Tal denuncia la podrá ejercer cualquiera de las Centrales Sindicales o Agrupaciones empresariales, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones a partir de los quince días siguientes a tal denuncia.

Art. 6.º Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores a título personal o colectivo con anterioridad a este Convenio.

Las elevaciones posteriores legales de salarios al 1 de abril del actual serán absorbibles por las mejoras pactadas en el presente Convenio, a excepción de las que puedan suponer por aplicación del artículo 30, aprobado, sobre revisión.

Art. 7.º Retribuciones.—Se establece la escala de sueldos y salarios, pluses y demás emolumentos que se detallan en el anexo primero.

Art. 8.º Pluses y beneficios por trabajos tóxicos, penosos y nocturnos.

a) Los trabajos tóxicos, penosos y nocturnos irán incrementados como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario real.

b) Todos los trabajadores efectuarán una revisión médica una vez al año, en día laboral, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, dándoles a conocer el diagnóstico en carta cerrada.

c) En los trabajos realizados en limpieza de secaderos mecánicos, silos de recepción de arroz cáscara, fosos de elevadores y payuseras tendrán derecho, los que realicen dicho trabajo, a disfrutar de doce minutos de descanso por cada hora de trabajo.

Art. 9.º Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y la paga de San José en mayo se abonarán en razón de la mensualidad, que consistirá en salario base, más antigüedad más plus de transporte.

A partir del 1 de enero de 1982 se incluirá el plus de asistencia en dichas pagas.

Art. 10. Enfermedad y accidente.

a) A cualquier trabajador que pase a incapacidad laboral transitoria por causa de enfermedad común la Empresa le abonará a partir del sexto día de baja un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. Se entiende por salario real todas las remuneraciones que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.

b) En los casos de accidente u hospitalización la Empresa le abonará desde el primer día un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real.

Art. 11. Dietas y desplazamientos.—A los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas donde radique su centro de trabajo, la Empresa les abonará los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención, aparte de una dieta de cuatrocientas pesetas por día, caso de pernoctar, como compensación de molestias e incomodidades.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador tenga que realizar fuera del trabajo habitual la comida de mediodía, recibirá 200 pesetas, más los gastos de desplazamiento y manutención.

Los Conductores que no puedan efectuar la comida por las circunstancias del trabajo en el centro laboral o lugar de costumbre, dentro de un horario prudencial, percibirán en concepto de manutención 200 pesetas.

Art. 12. Vacaciones.—El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, serán de treinta días al año, distribuidas en el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, y serán percibidas según el cómputo del sueldo real. Se entiende por salario real toda la remuneración que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.

Estas serán rotativas en años sucesivos y las listas serán colocadas en el tablón de anuncios el 1 de mayo.

Art. 13. Jornada laboral.—La jornada laboral será de cuarenta y dos horas en jornada continuada y cuarenta y tres en jornada partida.

Previo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección se podrá no trabajar los sábados, recuperando dichas horas.

Art. 14. Horas extraordinarias y acción coyuntural contra el paro.—Con el fin de aportar la mayor colaboración posible por parte de las Empresas, de cara a solucionar, en la parte que se pueda, el problema del paro, la realización de horas extraordinarias nunca tendrán carácter habitual y, por tanto, se efectuarán sólo cuando lo exijan circunstancias especiales, que deberán ser previamente puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Representantes de los trabajadores.

En caso de realizar horas extraordinarias, su importe será calculado en base al salario real anual, dividido entre las horas normales a realizar en el año y ello incrementado en un 75 por 100. Los citados importes, según categorías y la escala de antigüedad, irán reflejados en el anexo segundo.

Art. 15. Excedencias.—A partir de un año de antigüedad en la Empresa o en el escalafón de eventuales los trabajadores podrán solicitar excedencia, cuya duración será desde un año a cinco. Una vez terminado dicho periodo pasarán a ocupar su mismo puesto de trabajo y categoría o escalafón.

Art. 16. Alistamiento.—Al ser llamado a filas el trabajador se le respetarán, mientras esté en el servicio militar, las pagas extraordinarias de julio y Navidad, y dentro de los treinta días siguientes al licenciamiento se reincorporará a la Empresa o perderá sus derechos, salvo que dicha falta sea justificada.

Art. 17. Ingresos y ascensos.—Estará regulado por lo establecido en la Ordenanza Laboral, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) El trabajador en trabajo discontinuo será llamado por riguroso orden de escalafón, cuando exista necesidad del mismo, y no se podrá admitir personal eventual mientras exista personal escalafonado en paro.

b) Ninguna persona que reciba algún tipo de retribución, sea cual fuere su fuente, podrá acceder a ningún puesto de trabajo en la Empresa, excepto todos aquellos trabajadores que perciban algún tipo de pensión por accidente o enfermedad contraído en la Empresa, salvo que la incapacidad sea absoluta.

c) El personal administrativo con la categoría de Auxiliar que haya cumplido los veintitrés años de edad y con dos años de antigüedad en la Empresa podrá acceder a la categoría de Oficial segunda Administrativo, previo examen de la Empresa, al que asistirá un representante del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

d) Los trabajadores de edad superior a dieciocho años con categoría de Peón, cuando permanezcan dos años continuos en la Empresa, pasarán automáticamente a la categoría de Manipulador.

Art. 18. Mecanización y campaña.—La mecanización o aumento de la misma no significa pérdida de puesto de trabajo. Se establece como comienzo de campaña el 1 de septiembre y finalizará el 31 de agosto.

Art. 19. Licencias retribuidas.—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, previa comunicación a la Empresa con la antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias:

a) Con abono íntegro del salario real:

Tres días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes o hermanos.

Tres días laborables en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos y alumbramiento de esposa.

Dos días laborables por mudanza de domicilio. Estos apartados anteriormente expuestos serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realizasen fuera de la localidad del trabajador.

Quince días laborables por matrimonio.

b) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que medie una oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo y no exceda de cinco días alternos y dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque; asimismo se entenderá como deber inexcusable de carácter público la comparecencia como testigo ante la Magistratura del Trabajo o Juzgados, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales efectos.

Art. 20. Falta y sanciones.

a) Cualquier sanción que se imponga a un trabajador deberá serle comunicada por escrito, una copia de la cual se entregará al Comité de Empresa o representante de los trabajadores. Las faltas de asistencia al trabajo por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas, siempre que tal impugnación no fuese confirmada por sentencia o resolución firme, no serán consideradas como faltas injustificadas para ejercitar el despido.

Cuando fuere llamado un trabajador por la Empresa para imponerle una sanción podrá estar presente, a requerimiento del interesado, un miembro del Comité de Empresa o representante de los trabajadores.

b) Si a un trabajador con la categoría de Oficial primera Mecánico Conductor se le retirara el permiso de conducir, la Empresa tendrá obligación de darle un puesto de trabajo dentro de la misma, salvo que la causa de la retirada del permiso sea por embriaguez, durante el tiempo de dicha sanción, volviendo después a su categoría y puesto de trabajo.

Art. 21. Ayuda asistencial.—Por jubilación voluntaria de un trabajador fijo la Empresa le abonará al interesado las siguientes cantidades:

- Jubilación a los sesenta años: 250.000 pesetas.
- Jubilación a los sesenta y un años: 225.000 pesetas.
- Jubilación a los sesenta y dos años: 200.000 pesetas.
- Jubilación a los sesenta y tres años: 175.000 pesetas.
- Jubilación a los sesenta y cuatro años: 150.000 pesetas.

Pudiéndose hacer efectivos dichos importe en un plazo de seis meses a partir de la fecha de jubilación en dos plazos al 50 por 100.

Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio fuera reducida por Ley la edad de jubilación, se eliminarían las compensaciones económicas anteriormente citadas hasta el año anterior al de dicha jubilación.

Art. 22. Expediente de crisis.—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto. En todo caso, la Empresa estará obligada a comunicarlo al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores, con carácter previo a su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la autoridad laboral, con especificación de los términos en que vaya a plantearlo.

Art. 23. Cambio de titularidad en las Empresas.—Cuando se produzca un cambio de titularidad en una Empresa todos los trabajadores dispondrán de una carta individual, firmada por la antigua y nueva Empresa, en la cual se reconozcan sus derechos adquiridos, antigüedad, categoría, etc.

Art. 24. Seguridad e higiene en el trabajo.—Los Vocales representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene serán designados por el Comité de Empresa entre los trabajadores del correspondiente Centro de trabajo.

Para el debido conocimiento de los acuerdos que se adopten por el Comité de Seguridad e Higiene el Comité de Empresa recibirá copia de las actas de reunión.

Cuando un Vocal del Comité de Seguridad e Higiene tuviese conocimiento de un hecho o deficiencia que a su juicio pudiese originar un peligro inmediato de accidente de trabajo, lo comunicará inmediatamente al Presidente de dicho Comité, quien reunirá a éste para adoptar las medidas necesarias.

En cuanto a ropa de trabajo y prendas de protección se estará a lo acordado entre cada Empresa y sus trabajadores; en todo caso las Empresas deberán proporcionar a su personal:

a) El calzado reglamentario así como los guantes de seguridad determinados por las normas de seguridad para el puesto de trabajo de que se trate.

b) Ropa de trabajo cada seis meses, una de verano y otra de invierno.

Art. 25. Impuesto de la Renta.—Los recibos mensuales de nóminas se cumplimentarán en todos sus apartados e irán sellados y firmados por la Empresa. En cada uno de ellos se reseñará necesariamente la base imponible acumulada del mes que se trate, a efectos del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con especificación del porcentaje de deducción aplicado en cada caso; salvo otro acuerdo que se establezca, a petición del Comité de Empresa, entre ésta y los trabajadores.

Art. 26. Derechos sindicales.—Se garantizará el derecho de comunicación. A tal fin las Empresas habilitarán uno o varios tabloncitos de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical. Estos tabloncitos estarán visibles y en el lugar designado por el Comité de Empresa o representante de los trabajadores.

Se respetará el derecho de los trabajadores a reuniones para temas laborales y sindicales dentro de los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo o, en caso muy justificado,

dentro de la jornada laboral, teniéndose que recuperar dicho tiempo al finalizar la jornada. La celebración de asambleas se pondrá en conocimiento de la Empresa con una antelación de veinticuatro horas, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por los trabajadores el orden de las mismas.

Se facilitará un local para dichas asambleas y reuniones del Comité.

La Empresa descontará de nómina o por cualquier otro procedimiento las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito y con una vigencia de un año, con especificación de la persona o Entidad receptora de las mismas.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de cuarenta horas mensuales, que podrán ser acumuladas de un representante a otro.

Art. 27. Del puesto de trabajo.—Ningún puesto determinado de trabajo podrá ser ocupado, ni siquiera rotativamente, por uno o varios trabajadores de categoría inferior al citado puesto, por un plazo superior a seis meses, ya que en este caso se entenderá que existe vacante dicho puesto, debiendo ser cubierto en la forma prevista en este Convenio o equiparando la categoría de los citados trabajadores.

Art. 28. Consumo de arroz.—Las Empresas entregarán a cada trabajador 10 kilogramos de arroz con cada una de las tres pagas extraordinarias (mayo, julio y diciembre) para consumo particular.

Art. 29. Jornada intensiva.—El personal de Administración disfrutará, previo acuerdo del Comité de Empresa con la Dirección, de jornada intensiva en los meses de verano del 15 de junio al 15 de septiembre, con el horario de ocho a quince horas, no recuperables, de lunes a viernes.

Art. 30. Revisión.—Si durante el período del 1 de abril al 30 de septiembre del presente año el coste de la vida aumentase en más de un 7,5 por 100, la cantidad que sobrepase se incrementará sobre el salario base acordado en este Convenio.

CLAUSULA ADICIONAL

El presente Convenio anula todo acuerdo realizado anteriormente, excepto lo referente al artículo 6.º (condiciones más beneficiosas).

A efectos de interpretación del presente Convenio, se nombra una Comisión Paritaria para exigir el cumplimiento de este Convenio, designándose por unanimidad para representar a los empresarios a don Elias Hernández Barrera, don Jesús Pedro Peiró y don Fernando Ortola Camps, y sustituto, don Coralio Ballester Ciscar; y por los representantes sociales, a don Domingo Barroso Andújar, don Miguel Moreno Bernal y don Daniel Fluixá Martínez, y de sustituto, don José Manuel Lama Martín.

ANEXO PRIMERO

Tabla salarial

Categoría profesional	Pesetas día	Pesetas mes	Pesetas anuales
Jefe de Sección Administrativa		34.207	619.230
Oficial administrativo de primera		32.068	587.145
Oficial administrativo de segunda		30.859	569.010
Auxiliar administrativo Mecanógrafo		29.849	553.860
Auxiliar administrativo de 16 a 17 años		20.224	409.485
Personal subalterno:			
Ordenanza, Porteros, Vigilantes o Serenos		27.891	524.490
Botones de 16 a 17 años:		20.224	409.485
Personal obrero:			
Molero	1.068		587.145
Encargado de Sección	1.028		569.875
Maquinista y Mecánico Conductor	1.014		562.575
Ayudante Molero	994		553.575
Auxiliar especializado	994		553.575
Encargado/a empaquetado	994		553.575
Pesador Lonja	994		553.575
Carretillero estibador manipulador	994		553.575
Empaquetadora, Cosedora, Limpiaadora y Peón	895		509.025

Pluses y emolumentos

Ciento cincuenta pesetas diarias de plus de asistencia por día trabajado.

Ciento quince pesetas diarias de plus de transporte por día trabajado.

Mil pesetas mensuales en concepto de ayuda social, y a partir del 1 de octubre del año actual se incrementará este plus en 1.000 pesetas más.

ANEXO SEGUNDO

Tabla de horas extraordinarias

Categoría profesional	Antigüedad						
	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100
	Pesetas						
Jefe de Sección Administrativa	548	571	593	639	684	729	775
Oficial administrativo de primera	519	541	562	605	647	690	732
Oficial administrativo de segunda	503	524	544	585	628	667	708
Auxiliar administrativo	490	510	529	569	609	649	688
Auxiliar de 16 a 17 años	362	376	389	416	443	470	497
Personal subalterno:							
Ordenanza, Portero, etc.	484	483	501	538	575	612	649
Botones de 16 a 17 años	362	376	389	416	443	470	497
Personal obrero:							
Molero	519	541	562	605	647	690	732
Encargado de Sección	503	524	544	585	628	667	708
Maquinista y Conductor	498	518	538	579	619	659	700
Ayudante Molero	490	510	529	569	608	648	688
Auxiliar especializado	490	510	529	569	608	648	688
Encargado empaquetado	490	510	529	569	608	648	688
Pesador Lonja	490	510	529	569	608	648	688
Carretillero, estibador, manipulador	490	510	529	569	608	648	688
Empaquetadora, Cosedora, Limpiadora y Peón	451	469	486	520	555	590	625

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

18678

ORDEN de 30 de junio de 1981 sobre concesión administrativa a «Compañía Inmobiliaria Renta Hogar, S. A.» («RENTHOSA») para la prestación del servicio público de suministro de gas propano a 162 viviendas en la Urbanización «RENTHOSA» («Las Yucas»), sita en paseo del Chorrillo, sin número, término municipal de Alcalá de Henares (Madrid).

Ilmo. Sr.: La «Compañía Inmobiliaria Renta Hogar, S. A.» («RENTHOSA»), a través de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Madrid, ha solicitado concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano por canalización, mediante instalaciones distribuidoras de G.L.P. en el conjunto urbano «Las Yucas», sito en el paseo del Chorrillo, sin número, término municipal de Alcalá de Henares (Madrid), a cuyo efecto ha presentado la documentación técnica correspondiente.

Características de las instalaciones: Las características de las instalaciones, serán básicamente las siguientes:

El centro de almacenamiento dispone de dos depósitos enterrados de 20.000 litros cada uno, así como de un equipo vaporizador de una capacidad total de 350 kilogramos por hora y demás accesorios de seguridad y regulación y control. La distribución se efectuará mediante tuberías de acero estirado en frío sin soldadura de 1½ y 1 pulgadas y de 10/12 milímetros.

Finalidad de las instalaciones: Mediante las citadas instalaciones se podrá suministrar gas propano por canalización a unas 162 viviendas, distribuidas en siete bloques, para los servicios de cocina, agua caliente y calefacción.

Presupuesto: El presupuesto de las instalaciones asciende a dos millones trescientas veintisiete mil quinientas treinta y siete (2.327.537) pesetas.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente instruido al efecto, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Energía, ha resuelto:

Otorgar a la «Compañía Inmobiliaria RENTHOSA» concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano por canalización en el conjunto urbano «Las Yucas» de Alcalá de Henares (Madrid). El suministro de gas objeto de esta concesión se refiere al área determinada en la solicitud y el proyecto presentados y a la mayor capacidad que resulte de la instalación definida en el proyecto.

Esta concesión se ajustará a las siguientes condiciones:

Primera.—El concesionario constituirá en el plazo de un mes una fianza por valor de 46.550 pesetas, importe del 2 por 100

del presupuesto que figura en el expediente, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, conforme al artículo 13 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto de 26 de octubre de 1973. Dicha fianza se constituirá en la Caja General de Depósitos en metálico o en valores del Estado, o mediante aval bancario, según lo dispuesto en el artículo 11, apartado 3, del Decreto 1775/1957, de 22 de julio, o mediante el contrato de seguro concertado con Entidades de Seguros de las sometidas a la Ley de 16 de diciembre de 1954.

La fianza será devuelta al concesionario una vez que, autorizadas las instalaciones y construidas en los plazos que se establezcan en la autorización para el montaje de las mismas, la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía formalice el acta de puesta en marcha de las instalaciones.

Segunda.—De acuerdo con los artículos 9.º, apartado e, y 21 del vigente Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre, dentro del plazo de un año, contado a partir de la fecha de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», el concesionario deberá solicitar de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía la autorización para el montaje de las instalaciones.

El concesionario deberá iniciar el suministro de gas propano en el plazo de un mes contado a partir de la fecha en que la Delegación Provincial de este Ministerio formalice el acta de puesta en marcha de las instalaciones.

Tercera.—Las instalaciones deben preverse para responder a los avances tecnológicos en el campo del gas y lograr abastecimientos más flexibles y seguros. A este fin, los sistemas de distribución del gas deberán ser objeto de una progresiva modernización y perfeccionamiento, adaptándose a las directrices que marque el Ministerio de Industria y Energía.

La red de distribución deberá reunir las condiciones técnicas necesarias para poder utilizar gas natural u otros gases intercambiables, y las instalaciones interiores, a partir de la acometida de cada edificio, deberán cumplir las Normas Básicas de Instalaciones de Gas en Edificios Habitados.

El cambio de las características del gas suministrado, o la sustitución por otro intercambiable, requerirá la autorización de la Dirección General de la Energía, de acuerdo con el artículo 8.º, apartado c, del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre.

Cuarta.—El concesionario deberá mantener un correcto suministro y un adecuado y eficiente servicio de: mantenimiento de las instalaciones, reparación de averías, reclamaciones y en general, de atención a los usuarios, siendo responsable de la conservación y buen funcionamiento de las instalaciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre, que impone obligaciones y responsabilidades tanto al concesionario como a las demás per-