

mismo y no prorrogado, en principio, ese contenido total habrá devenido ineficaz, sin que quepa supuestas vigencias parciales lucrativas sólo para una parte.

e) Que la mención agregada al «tema del bocadillo» en la postura social podrá descartarse como improcedente, pues al estar incluida en la dición del contestado artículo 3, apartado a), de la propuesta, parece innecesario resaltar su carácter de «cesión temporal de los trabajadores», porque, se insiste, el conjunto del contenido pactado es fruto de un acuerdo libremente adoptado en uso de la autonomía colectiva, que es tanto como ejercicio discrecional de facultades por las partes, aparte de que la vigencia temporal que se decide en la parte dispositiva acoge esa «temporalidad» en torno al tema.

Considerando séptimo.—Que el último escollo que la solución dirimente de este Laudo encuentra, acaso, podría provenir de la letra del artículo 86, número 3, del Estatuto, al expresar que: «Denunciado un Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo», anticipando una eventual denuncia de futuro al término de su vigencia anual; el problema no debe solo resolverse distinguiendo las llamadas «cláusulas obligacionales» y el «contenido normativo» del Convenio, como si se tratara de dos instituciones antagónicas que permitan o toleren una dogmática respuesta para todos los casos, pues en lo concerniente al conflicto planteado, según su génesis y evolución de acercamiento de las dos posturas, éste se concreta en la pugna de la dualidad: modificación de jornada con incrementos retributivos —tesis empresarial— frente a la aceptación condicional de esta modificación al temporalizarse sin menoscabo del mantenimiento de la propuesta en su montante económico —tesis social—, entraña, sin duda, que subyace en el conflicto; qué es obligación asumida y qué es norma pactada remitiría el asunto a contornos inoportunos de la dogmática jurídica, por lo que se entiende bastante pensar que la «obligación» supone, sin más, la asunción de un deber que afecta personal o patrimonialmente a cada parte, mientras que la «norma» es una regla de ordenación de las relaciones interlaborales de los interesados a respetar durante la vigencia pactada, y no ha de provocar duda alguna que tanto la aceptación de la jornada temporalizada por parte de los trabajadores como la correlativa asunción de las mejoras económicas ofrecidas por la Empresa suponen para ambas partes la libre aceptación de «cláusulas obligacionales», para unos de trasfondo personal y para la otra de trasfondo patrimonial; aparte de que la salvedad del artículo 86-3.º puede servir de acicate en todo caso a los contendientes a estimular su diligencia en pos de que en el futuro se logre ese acuerdo expreso, evitando situaciones tan lamentables como la presente, en que por una tardía iniciación negociadora, con una lenta y penosa deliberación se ha culminado el primer semestre del año sin ese logro estatutario.

Considerando octavo.—Por último y a mayor abundamiento (además de las exhortaciones de celo y diligencia para la eventual denuncia de futuro, que se comentan en el precedente considerando) el árbitro que dirime la controversia ha de subrayar a las partes contendientes que si el plazo que resta del presente año 1981, en donde el nuevo Convenio ha de aplicarse en integridad, no sirve para que la paz laboral quede garantizada al comprobar cada uno que el nuevo sistema instaurado, tanto en deberes como en derechos, le es más beneficioso que el anterior, y de nuevo se reproducen sus antagónicas posiciones, que, sin perjuicio de que otra vez afloren en las reuniones deliberadoras, la legalidad existente —liberga instrumentos normativos suficientes para que en relación con cada punto conflictivo se diluciden las diferencias y prevalezcan, si no el mutuo consenso, al menos, la obediencia a aquella legalidad.

Vistos los artículos citados, la Ley de Arbitrajes Privados de 22 de diciembre de 1953, artículo 3, y en particular, el artículo 15, apartado 1, de la Ley 38/1973, de 1.º de diciembre, en su redacción vigente; según el artículo 27 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, y el artículo 26 de éste en la estricta aplicación analógica del plazo de cinco días para dictar el presente Laudo, el árbitro designado don Luis Martínez-Calcerrada y Gómez dicta el Laudo Arbitral en los siguientes términos:

1.º El artículo 3.º, apartado a), del ordinal II sobre «Jornada de trabajo y organización funcional» de la propuesta del Convenio formulada por la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», se entenderá «exclusiva y literalmente referido al 31 de diciembre de 1981», habiendo de agregarse al texto del mismo esta expresión.

2.º Es innecesario, y no procede admitir, que el «tema del bocadillo» mencionado en dicho precepto, artículo 3, a), que se propugna en la propuesta, es a resultas de cesión temporal de los trabajadores.

3.º En caso de denuncia del Convenio que se propone, perderán su vigencia tanto las cláusulas obligacionales referentes a la «organización del trabajo y organización funcional», así como las referidas a los «conceptos retributivos» ordinal IV, entre otras, con independencia de que hasta tanto no se logre acuerdo expreso se cumplan con los módulos económicos aplicables a la sazón en correspondencia a la jornada de trabajo preexistente.

4.º Por extensión y aplicación del citado artículo 15-1, se declara el acuerdo existente entre las partes sobre el Convenio Colectivo de la «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», para

el año 1981, según la propuesta indicada, que habrá de formalizarse legalmente, de conformidad con el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 6 de junio).

Se advierte a los interesados que la presente decisión arbitral tiene la misma eficacia que si hubiese habido acuerdo entre las partes.

23739

RESOLUCION de 18 de septiembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de las puntuaciones y definiciones de puestos de trabajo del Convenio Colectivo nacional de Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

Visto el escrito de fecha 20 de agosto de 1981 (con entrada en este Centro directivo en fecha 3 de los corrientes) de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo nacional de Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, adjuntado las correspondientes certificaciones de los acuerdos tomados en fechas 11 de diciembre de 1979, 28 y 29 de octubre de 1980, 2 de diciembre de 1980 y 5 de mayo de 1981, sobre las puntuaciones y definiciones de diferentes puestos de trabajo de editoriales y comunes a todas las especialidades del Convenio por dicha Comisión y aprobados por los componentes de la misma. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 2.º 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.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Lo que digo a VV. SS.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 18 de septiembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. representantes de las Empresas y trabajadores afectados.

PUNTUACIONES ACORDADAS

Puestos de trabajo de editoriales:

Bibliotecario, 2,60.

Ilustrador, 2,60.

Diagramador editorial, 2,80.

Preparador originales editorial, 2,60.

Aspirante técnico, 1,10.

Auxiliar técnico, 1,90.

Cartógrafo de editorial, 2,80.

Puestos de trabajo comunes a todas las especialidades del Convenio:

Corrector tipográfico, 1,90.

Jefe de Almacén o expedición, 2,00.

Conductores carretillas transportadoras elevadoras:

Oficial de segunda, 1,55.

Oficial de tercera, 1,34.

Maquinistas de rayadora a un color:

Oficial de primera, 1,63.

Oficial de segunda, 1,47.

Oficial de tercera, 1,34.

Maquinistas de rayadora a dos o más colores:

Oficial de primera, 1,63.

Oficial de segunda, 1,47.

Maquinistas de rayadora rotativa de una o de dos bobinas:

Oficial de primera, 1,80.

Oficial de segunda, 1,63.

DEFINICIONES ACORDADAS

Definiciones de puestos de trabajo de editoriales:

Cartógrafo de editorial.—Es el Técnico especializado capaz de concebir y realizar en su totalidad proyectos y dibujos originales de mapas, planos, gráficos y diagramas en todas sus fases: Información, proyecto, grabado y trabajos con filmes.

Definiciones de puestos de trabajo comunes a todas las especialidades del Convenio:

Corrector tipográfico.—Es aquel que, con dominio de la gramática y las normas tipográficas al uso, se ocupa de leer y corregir ortográficamente y tipográficamente las pruebas de imprenta y, en su caso, los pliegos de máquina, con plena responsabilidad.

Los Conductores de carretillas elevadoras transportadoras de hasta 1.500 kilogramos de carga serán Oficiales de tercera; los de las de más de 1.500 kilogramos de carga serán Oficiales de segunda. Cí ndo. para el normal desarrollo de su trabajo, los Conductores de carretillas elevadoras transportadoras necesitan imprescindiblemente estar en posesión del correspondiente

permiso de conducir, tendrán la categoría de Oficial de segunda.

Maquinistas de rayadora a un color.—Son los operarios que, con conocimiento de la técnica especial de las máquinas rayadoras, son capaces de ponerlas en marcha y desarrollo en los más variados trabajos que en ellas puedan efectuarse a un solo color.

Maquinistas de rayadora a dos o más colores.—Son los operarios que, con conocimiento de la técnica especial de estas máquinas, son capaces de ponerlas en marcha y desarrollo en los más variados trabajos que en las mismas puedan efectuarse.

Maquinistas de rayadoras rotativas de una o de dos bobinas. Son los operarios que, en las rayadoras rotativas de una o más bobinas y los cuerpos a rayar, contar, alzar, intercalar base y tapa, perforar, doblar y embuchar cuadernos, cuchilla cortadora y transversal, sacado: apilador (todo a uno o más colores), con conocimiento de la técnica especial de estas máquinas, son capaces de ponerlas en marcha y desarrollo sin las órdenes de Oficial alguno. Tendrán la categoría de Oficial de primera y de segunda. Serán Oficiales de primera capacitados para ejecutar toda clase de trabajos de su especialidad, y Oficiales de segunda, los que ejercen el mismo cometido, pero siempre con la supervisión del Oficial de primera, Jefe de Sección o Jefe de taller.

23740

RESOLUCION de 23 de septiembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra el Convenio Colectivo Interprovincial para la «Comisión Regional del Plátano» (CREP) y el personal a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Comisión Regional del Plátano (CREP), de ámbito interprovincial, recibido en esta Dirección General de Trabajo el 10 de los corrientes, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 5 de mayo pasado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80,2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º 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 original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 23 de septiembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. Presidente y representantes de la Comisión Regional del Plátano y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Comisión Regional del Plátano» (CREP) y el personal a su servicio.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, ENTRE LA «COMISION REGIONAL DEL PLATANO» (CREP) Y EL PERSONAL A SU SERVICIO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.—El presente Convenio tiene por finalidad establecer las normas que regulen las relaciones laborales entre la «Comisión Regional del Plátano» (CREP) y el personal al servicio de la misma.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente Convenio es de ámbito interprovincial y afecta a todos los Centros de trabajo de la CREP en las dos provincias del archipiélago canario y a cuantos pudieran crearse en el futuro.

Art. 3.º Ambito personal.—Este Convenio afectará a todo el personal empleado mediante contrato verbal o escrito, sin más excepción que el personal señalado en los artículos primero, tres y segundo, uno, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º Vigencia.—Este Convenio entrará en vigor, en cuanto a su aspecto salarial se refiere, a partir del día 1 de enero de 1981, y en cuanto a sus restantes aspectos, a partir del momento de su firma, teniendo una duración máxima de un año.

El presente Convenio será prorrogado de año en año, si en el plazo de tres meses antes de su terminación no se ha pedido su revisión oficialmente por cualquiera de las partes.

A los ingresos de personal posteriores a la firma del Convenio les será de aplicación el mismo, salvo los complementos personales, que se estará a lo dispuesto en el artículo 16, a partir del momento de que inicien su relación laboral.

Art. 5.º Compensación y absorción.—Todas las mejoras pactadas en el Convenio constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan las mejoras concedidas para el per-

sonal a través de normas, imperativo legal, contencioso o administrativo, contrato individual o decisión unilateral de la Empresa.

Asimismo se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica de todos o en algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado por el Convenio y sólo en lo que excedan del referido nivel. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan en el presente Convenio.

Art. 6.º Unicidad.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Art. 7.º Garantía «ad personam».—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º Jornada de trabajo.—La jornada laboral será continuada de cuarenta horas semanales, teniendo una interrupción de veinte minutos a mitad de la mañana, computable como jornada. La jornada semanal se distribuirá de la siguiente forma:

De lunes a viernes, de ocho a quince horas.

Los sábados, de ocho a trece horas.

Durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, octubre, noviembre y diciembre.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre la jornada será la siguiente:

De lunes a viernes, de ocho a catorce horas.

Los sábados, de ocho a trece horas.

Realizando así una jornada semanal de treinta y cinco horas durante dichos meses.

El personal administrativo que presta sus servicios en las casetas de los muelles realizará su jornada de trabajo de acuerdo con el horario que figura en el anexo número 4 del presente Convenio.

En cuanto al restante personal que presta sus servicios en los muelles respetando la jornada laboral de cuarenta horas semanales, se adaptará a las necesidades del servicio y durante los meses de julio, agosto y septiembre disfrutará de una jornada de treinta y cinco horas semanales, al igual que el resto del personal, adaptando dicha jornada a las necesidades del servicio.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan a juicio de la Empresa se establecerá un turno de trabajo reducido y rotativo los sábados, de forma que los que trabajan un sábado librarán el siguiente. Sin embargo esta posibilidad no supone por parte de la Empresa renuncia a la jornada semanal establecida en Convenio, ni tampoco para el trabajador una consolidación de derecho adquirido o condición más beneficiosa.

Art. 9.º Escalafón.—El escalafón de la plantilla de personal de la CREP será ordenado de mayor a menor, por niveles profesionales, y dentro de los mismos, por la mayor antigüedad en la categoría, quedando los trabajadores adscritos a sus categorías respectivas de acuerdo con el artículo 13 del Convenio.

Art. 10. Vacaciones.—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. La tabla de disfrute de vacaciones será expuesta con dos meses de antelación a la fecha fijada para que el primer turno las inicie, y de manera rotativa en su disfrute por acuerdo taxativo entre el personal adscrito al Centro de trabajo.

Art. 11. Permisos retribuidos.—Los trabajadores de la CREP tendrán derecho a permiso retribuido en cualquiera de los casos que se señalan, y con una duración que se establece:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo, tres días naturales.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales (de acuerdo con lo establecido en el artículo 37, 3, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores).

d) Por traslado de domicilio, un día.

e) Por someterse a exámenes en Centros legalmente reconocidos y previa justificación al efecto, por el tiempo realmente necesario a tal fin.

f) Por maternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado cuatro, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. Excedencia voluntaria.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a excedencia voluntaria cuando lleven trabajando en la Empresa como mínimo un año, siendo suficiente para disfrutar la misma la comunicación a la Empresa por escrito con un mínimo de treinta días de antelación antes de iniciar el disfrute de la misma.

Asimismo se fija como límite mínimo y máximo de dos y cinco años, respectivamente, de duración. Transcurrido el tiempo de excedencia solicitado, el trabajador ocupará vacante de su categoría profesional y, si no la hubiera, a la primera que se produzca.

Art. 13. Categorías profesionales.—Las categorías profesionales son las que se detallan a continuación: