

«Fallamos: Que estimando como estimamos, el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Ruano Martínez contra resolución tácita del Ministerio de Trabajo en virtud del cual no se dió lugar al recurso de alzada formulado contra la deducción a la actora de parte de sus haberes, debemos declarar, y declaramos, no ajustados a derecho dichos actos, que, consecuentemente, anulamos, todo-ello con reconocimiento del derecho a obtener la devolución de las sumas ingresadas por tal concepto y sin hacer especial imposición de costas.»

Madrid, 25 de febrero de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

10314 RESOLUCION de 10 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, Sociedad Anónima», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por la representación de la Empresa y de sus trabajadores el día 17 de febrero de 1982, a cuyo texto se unian los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto 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 Negociadora. Dios guarde a V. I.

Madrid, 10 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Representante legal de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.».

X CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA VALENCIANA DE CEMENTOS PORTLAND, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Condiciones generales

El presente Convenio Colectivo, décimo de la «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.», se concierta por las siguientes partes de su Comisión Negociadora:

Por la Empresa: Director Social, Director Técnico, Director Administrativo, Director de Explotación, Subdirector Asesoría Jurídica y Jefe de Personal.

Por los trabajadores: Doce representantes de los distintos Comités de Empresa, distribuidos como sigue:

Por Central, un representante de Oficinas Centrales y uno de Laboratorio Central; por factoría «A», cuatro representantes, y por Factoría «B», seis representantes.

La Comisión Negociadora quedó constituida el día 7 de enero de 1982, y para dejar establecido el carácter paritario se acordó que los votos de la representación de la Empresa serían, en cualquier caso, los mismos de los de la representación de los trabajadores.

Por unanimidad de ambas partes de la Comisión Negociadora, se acordó no designar Presidente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 1.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.», con exclusión de la Sección Agrícola de la Empresa, que regula sus relaciones laborales con arreglo a su normativa de aplicación.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—De acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, quedan sujetos al presente Convenio todos los trabajadores afectos a puestos de trabajo según la clasificación que se detalla en el capítulo segundo.

Afectará igualmente a todos los trabajadores que ingresen en la Empresa durante su vigencia, excepto a los contratos de aprendizaje y de formación, que se regirán por lo contenido en su contrato individual.

Se exceptúa el personal directivo (Directores y Subdirectores), cuyas condiciones económicas quedarán pactadas al margen de este Convenio, regulándose sus relaciones laborales por contratos individuales de trabajo. En aquello que determine el Reglamento de Organización de la Empresa el personal directivo estará sujeto a lo que estipule dicho Reglamento.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, el presente Convenio Colectivo afectará a los Centros de trabajo que se citan a continuación, situados en las provincias de Valencia y Alicante:

A) Oficinas Centrales de Valencia y Laboratorio Central de Buñol (Valencia).

B) Factoría «A» de San Vicente del Raspeig (Alicante).

C) Factoría «B» de Buñol (Valencia).

Por lo tanto el presente Convenio tiene carácter interprovincial de Empresa.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 5.º *Entrada en vigor*.—El presente Convenio comenzará a regir a partir del día en que es firmado por la Comisión Negociadora. No obstante, sus condiciones se aplicarán con carácter retroactivo a partir de 1 de enero de 1982.

Art. 6.º *Denuncia del Convenio*.—Están facultados para denunciar el presente Convenio, con la antelación de quince días a la fecha de extinción del mismo:

A) La Dirección de la Empresa.

B) El Comité Intercentros, mediante acuerdo mayoritario.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Los aumentos legales que pudieran sobrevenir por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Ordenanzas Laborales o pactos sindicales colectivos de cualquier clase o género, durante la vigencia de este Convenio, se entenderán absorbibles o compensables, en cómputo global, en las condiciones establecidas en este Convenio.

Art. 8.º *Garantía «ad personam»*.—Las situaciones personales que con carácter global anual excedan de las condiciones pactadas en este Convenio se respetarán, manteniéndolas estrictamente «ad personam».

Art. 9.º *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia*.—Se constituye en órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio la Comisión Deliberadora del mismo.

Los votos de la representación de la Empresa, en cualquier caso, serán los mismos que los de la representación social.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple. En caso de no existir acuerdo se elevará consulta al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Valencia.

CAPITULO II

Conceptos económicos

Art. 10. *Clasificación profesional*.

Grupo I:

1. Jefe de Servicio.
2. Médico de Empresa.
3. Titulado A.

Grupo II:

4. Ayudante Técnico Sanitario.
5. Jefe Administrativo A.
6. Jefe de Turno.
7. Maestro de Taller A.
8. Titulado B.

Grupo III:

9. Delineante Proyectista.
10. Inspector de Ventas.
11. Jefe Administrativo B.
12. Jefe de Sección.
13. Maestro de Taller B.
14. Formación Profesional.
15. Titulado C.

Grupo IV:

16. Delegado de Ventas.
17. Delineante de la A.
18. Encargado A.
19. Encargado de Economato.
20. Maestro de Taller C.
21. Oficial primera Administrativo A.

Grupo V:

22. Agente de Explotación.
23. Analista Jefe.
 1. Jefe Técnico.
 24. Delineante de primera.
 25. Encargado.
 26. Encargado de Archivo.
 27. Especialista en Electrónica Industrial.
 28. Oficial de primera Administrativo.
 29. Oficial Supervisor de Mantenimiento.
 30. Panelista.
 31. Secretario A.

Grupo VI:

32. Almacenero Principal.
33. Analista de primera.
34. Hornero.
35. Oficial de primera Electricista.
36. Oficial de primera de Mantenimiento.
37. Palista de primera de Cantera.
38. Secretario.

Grupo VII:

39. Almacenero.
40. Analista.
41. Conductor de Cantera.
42. Conductor Mecánico.
43. Chófer de Dirección.
44. Delineante de segunda.

- 45. Maquinista de Trituración, Babbittes secundaria y terciaria.
- 46. Molinero de primera A.
- 47. Oficial de primera de oficio.
- 48. Oficial de segunda Administrativo.
- 49. Oficial de segunda Electricista.
- 50. Oficial de segunda de Mantenimiento.
- 51. Operador de rayos X.
- 52. Operario de Estadística.
- 53. Palista de primera.
- 54. Taquimecanógrafo.
- 55. Telefonista de primera.
- 56. Visitador Oficina de Coordinación.

Grupo VIII:

- 57. Ayudante de Hornero.
- 58. Ayudante de Panelista A.
- 59. Ayudante de Panelista B.
- 60. Basculero de primera.
- 61. Basculero-Cargador.
- 62. Celador de Engrase.
- 63. Celador de Equipo Oleotérmico.
- 64. Conductor de Camión.
- 65. Dependiente de Economato de primera.
- 66. Conductor de Grúa Móvil.
- 67. Ensayador de Turno Blanco.
- 68. Granulador de primera A.
- 69. Maquinista de Caldera de primera.
- 70. Maquinista Cargadora Automática de Camiones.
- 71. Maquinista Celador de Envase.
- 72. Maquinista de Envase Blanco.
- 73. Maquinista de Puente Grúa.
- 74. Maquinista de Secadoras.
- 75. Maquinista de Trituración Babbittes primaria.
- 76. Maquinista Trituración, clasificación y lavado.
- 77. Maquinista Trituración Hazemag.
- 78. Molinero de primera.
- 79. Molinero.
- 80. Oficial de segunda de Oficio.
- 81. Oficial de tercera Electricista.
- 82. Oficial de tercera de Mantenimiento.
- 83. Palista.
- 84. Palista-Maquinista de Trituración Agregados.
- 85. Vigilante Maquinista de Molinos.

Grupo IX:

- 86. Auxiliar Administrativo.
- 87. Ayudante de Almacén.
- 88. Ayudante de Laboratorio.
- 89. Ayudante de Molinero.
- 90. Ayudante de Secadoras.
- 91. Ayudante Trituración, Clasificación y Lavado.
- 92. Barrenista de Cantera.
- 93. Basculero.
- 94. Bombero.
- 95. Cargador de Granel.
- 96. Conductor de Material Móvil.
- 97. Conserje.
- 98. Delineante Calcador.
- 99. Dependiente de Economato.
- 100. Ensayador de Turno Gris.
- 101. Granulador de primera.
- 102. Granulador.
- 103. Maquinista de Caldera de Vapor.
- 104. Maquinista de Envase.
- 105. Maquinista de Descarga de Fuel.
- 106. Maquinista de Hangares.
- 107. Maquinista de Homogeneización.
- 108. Maquinista de Prehomogeneización.
- 109. Maquinista de Torre Dopol.
- 110. Maquinista de Torre Humboldt.
- 111. Maquinista de Trituración Agregados.
- 112. Maquinista de Trituración Agregados Línea Lepol.
- 113. Maquinista de Trituración Miag 350.
- 114. Maquinista de Trituración 150.
- 115. Maquinista de Trituración Naval.
- 116. Oficial de tercera de Oficio.
- 117. Ordenanza de primera.
- 118. Ordenanza de Exterior.
- 119. Portero.
- 120. Portero-Telefonista.
- 121. Telefonista.
- 122. Vigilante de Enfriadora.
- 123. Vigilante de Enfriadora de Foso.

Grupo X:

- 124. Almacenero de Saquerío.
- 125. Auxiliar de Cantera.
- 126. Auxiliar de Economato.
- 127. Auxiliar de Laboratorio.
- 128. Ayudante de Granuladores.
- 129. Basculero de Molienda.
- 130. Envasador-Cargador.
- 131. Especialista de Taller.
- 132. Jardinero.
- 133. Maquinista de Compresores de Cantera.
- 134. Maquinista de Transporte Neumático.

- 135. Ordenanza.
- 136. Recepcionista.
- 137. Saquero.
- 138. Vigilante de Cintas Transportadoras.
- 139. Vigilante Jurado de Seguridad.
- 140. Vigilante de Equipo Oleotérmico.
- 141. Vigilante de Máquinas y Motores en general.
- 142. Auxiliar de Servicio.
- 143. Operario de Limpieza.

Las reclamaciones de clasificación en poder de la Empresa y de los Comités serán estudiadas en Comité Intercentros, comunicando la representación de la Empresa su decisión sobre dichas reclamaciones de clasificación.

La Empresa incluirá la anterior clasificación de puestos de trabajo, así como la definición de estos puestos, en su Reglamento de Organización de la Empresa.

Incluirá asimismo en la clasificación y descripción del Reglamento de Organización de la Empresa los nuevos puestos que puedan crearse con motivo de las necesidades de organización de la Empresa.

La Empresa sienta como principio fundamental que cualquier persona de la misma, en su profesión y escala, y dentro de la anterior clasificación, puede alcanzar el más alto escalfación en la organización.

Se establece que aquellos trabajadores incluidos en el grupo X con más de diez años de antigüedad en la Empresa, percibirán el salario del grupo IX a partir de la primera nómina siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad. Dicho grupo IX constará en su recibo de salarios.

Lo pactado en el párrafo anterior tiene carácter de excepcional para dicho grupo X, por lo que en ningún caso en el futuro podrá ser tomado como precedente para aplicación a otros grupos.

Los trabajadores del grupo X beneficiados por este ascenso podrán acogerse también, en su caso, como el resto de los trabajadores, al artículo 28 del Convenio de 1980, cuya validez se pacta para el presente Convenio.

Art. 11. *Sueldo de Convenio.*—De acuerdo con los grupos de clasificación que se establecen en el artículo anterior, se fijan los siguientes sueldos:

Grupo	Sueldo mensual bruto	Salario día bruto	Salario hora bruto
I	108.913	3.581	609,48
II	98.021	3.223	548,53
III	89.308	2.936	499,77
IV	84.590	2.781	473,37
V	78.612	2.585	439,92
VI	69.845	2.296	390,86
VII	66.564	2.188	372,49
VIII	62.187	2.045	348,00
IX	59.594	1.959	333,49
X	58.197	1.913	325,67

Los sueldos mensuales han sido establecidos aumentando en un 11 por 100 los correspondientes a 1981.

Los salarios diarios han sido calculados multiplicando por doce los salarios mensuales y dividiendo el resultado por trescientos sesenta y cinco días.

Los salarios hora se obtienen multiplicando el salario día por trescientos veinte (365 días anuales-vacaciones-festivos), y dividiendo por la jornada anual de mil ochocientos ochenta horas.

Los pagos se realizarán por mensualidades completas, de acuerdo con la escala de sueldos mensuales establecida en este artículo. Sin embargo, en los recibos mensuales se descontará el importe de las horas que, debiendo haber sido trabajadas no lo hubieran sido por cualquier causa.

Art. 12. *Antigüedad.*—Se establecen los valores que se detallan a continuación para los bienes y quinquenios devengados por el personal de la Empresa, con el límite máximo de dos bienes y sin límite para los quinquenios.

Grupo	Valor de un bienio bruto			Valor de un quinquenio bruto		
	Mes	Día	Hora	Mes	Día	Hora
I	2.197	72,23	12,29	3.076	101,13	17,21
II	1.788	58,78	10,01	2.505	82,36	14,02
III	1.459	47,97	8,16	2.044	67,20	11,44
IV	1.323	43,50	7,40	1.848	60,76	10,34
V	1.182	38,86	6,61	1.653	54,35	9,25
VI	1.087	35,74	6,08	1.518	49,91	8,49
VII	1.035	34,03	5,79	1.446	47,54	8,09
VIII	1.011	33,24	5,66	1.414	46,49	7,91
IX	988	32,48	5,53	1.380	45,37	7,72
X	966	31,76	5,41	1.350	44,38	7,55

Los valores mensuales arriba indicados se han obtenido aplicando el 11 por 100 a los establecidos en 1981, y los valores diarios y horarios siguiendo el mismo procedimiento ya indicado en el artículo anterior.

La antigüedad se contará desde el día de ingreso en la Empresa, con inclusión del período de prueba o aprendizaje, o tiempo por contratos eventuales, baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal incluido en el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias: una en julio y otra en Navidad.

Cada una de estas gratificaciones se abonará por los sueldos establecidos en el artículo 11 más la antigüedad y, en su caso, la gratificación de jefatura que corresponda a cada trabajador.

La primera de ellas se abonará antes del 20 de julio, y la segunda, antes del 24 de diciembre.

Art. 14. *Participación en beneficios.*—El personal incluido en el presente Convenio percibirá por este concepto una gratificación que se abonará por valor del 1,25 por 100 de los importes establecidos en el artículo anterior.

Esta gratificación se abonará antes del 15 de marzo.

Art. 15. *Plus de turno.*—Este plus se abonará, por los importes que figuran a continuación, por cada hora de trabajo que se realice en horas normales, entre las veintidós y las seis horas, y los que trabajen en los turnos de las seis a las catorce horas y de las catorce a las veintidós horas de los domingos. El turno del sábado al domingo, entre veintidós y seis horas, percibirá un importe doble que el que se indica.

Percibirán también este plus de turno las personas que tra-

bajen en festivos por su obligado sistema de turnos. El turno nocturno de la víspera de festivo se cobrará también por el importe doble.

Grupo	Plus horario de turno	Grupo	Plus horario de turno
I	110	VI	57
II	90	VII	49
III	77	VIII	49
IV	69	IX	49
V	61	X	49

Estos valores se han obtenido aplicando el 11 por 100 a los de 1981.

Para los turnos que empiezan a las veintidós horas de los días 24 y 31 de diciembre y acaban a las seis horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, el plus de turno se incrementará en 3.330 pesetas por trabajador que lo realice, sin distinción de categorías. El cobro de esta gratificación del plus de turno será independiente del resto de las retribuciones que en artículos posteriores se establecen para los días festivos.

Art. 16. *Plus de intervalo para comida.*—El personal que vaya a turno efectuando una jornada continuada de ocho horas, y al que la Dirección de cada Centro de trabajo no pueda concederle la media hora de descanso para efectuar la comida, ésta se le abonará por los importes que figuran a continuación, según las diferentes situaciones de antigüedad:

Grupo	Sin antigüedad	1 B.	2 B.	2 B./1 Q.	2 B./2 Q.	2 B./3 Q.	2 B./4 Q.	2 B./5 Q.	A partir de 2 B./6 Q.
I	318	326	332	343	361	371	383	397	407
II	279	286	296	305	315	326	332	343	353
III	251	257	261	270	278	286	296	304	310
IV	236	244	250	257	261	270	278	286	289
V	214	219	225	229	236	244	251	257	261
VI	170	175	178	184	189	198	204	208	214
VII	160	166	168	175	183	188	194	198	201
VIII	140	145	147	153	158	164	168	175	176
IX	125	129	136	140	145	150	155	160	164
X	120	121	128	129	137	143	147	153	158

Estos valores se han obtenido aplicando el 11 por 100 a los de 1981.

Art. 17. *Incentivos y primas de las secciones de envase.*—Independientemente de las retribuciones especificadas anteriormente, se establecen primas para las secciones de envase de las dos fábricas, con arreglo a las siguientes condiciones

Gris:

Tanto en las envasadoras lineales como rotativas se considerará la colla de carga de cuatro hombres, siendo el mínimo exento de prima de 160 (toneladas métricas/día).

En las toneladas envasadas con el «Autopac», este mínimo será de 200 (toneladas métricas/día).

A efectos de la carga en el «Autopac», no tendrán validez los apartados de primas que a continuación se citarán, tales como sacos de 5 o más hojas, 8/7 alturas, palets, eslingas, etc.

Las primas serán las siguientes:

Factoría «A»

- a) Envasadora lineal, 17,50 pesetas/tonelada métrica.
- b) «Autopac», 13,13 pesetas/tonelada métrica.
- c) Rotativa sin «Autopac», 10,26 pesetas/tonelada métrica.

Factoría «B»

- a) Envasadora rotativa, 10,28 pesetas/tonelada métrica.

Blanco:

El mínimo exento de prima será a razón de 120 toneladas métricas/día por colla de cuatro hombres.

La prima que se pagará para este envase será de 10,28 pesetas/tonelada métrica.

Independientemente de estas primas, y para todos los envases, se abonarán las siguientes sobreprimas:

1. Las toneladas envasadas en sacos de 5 o más hojas tendrán un premio suplementario de 3,50 pesetas.

2. Cuando el cemento envasado se expida en camiones de 14/18 toneladas o en vagones de ferrocarril, se pagará una sobreprima de 10,28 pesetas, sólo aplicable en blanco.

3. Independientemente de la sobreprima que se liquida para el cemento expedido en sacos de 5 o más hojas, se pagarán 5,27 pesetas más cuando dicho cemento vaya destinado a embarques en el puerto y los camiones carguen en 8/7 alturas en vez de 4/5 y en las especiales condiciones de carga que se exigen para dichos embarques en el puerto.

4. Cuando el cemento haya de cargarse en containers y exista un traslado del saco efectuado a mano, se dará una sobre-

prima de 26,70 pesetas/tonelada métrica. Los Encargados de Envase, Maquinistas de Envasadoras y Cargadores de Granel están excluidos de los incentivos previstos en este artículo.

5. Los saqueros cobrarán una gratificación equivalente al 20 por 100 del promedio de la prima conseguida por los envasadores.

6. Los Cargadores y Envasadores se encargarán de la limpieza de su sección en los espacios de tiempo en que no haya carga y podrán ser destinados a otros trabajos, incluso en otras secciones, si la falta de carga fuera prolongada, sin derecho a mayor retribución, pero calculándose en este último caso los mínimos exentos de prima de ese día, proporcionales a las horas empleadas envasando.

Art. 18. *Plus festivo.*—Para el personal que por su sistema de trabajo a turno deba trabajar en festivo, se establece un plus cuyo importe será equivalente al valor de ocho horas extraordinarias, valor que queda establecido en el artículo 19.2, o bien, un descanso compensatorio, tal como se establece en el artículo 19.1.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*

19.1. Clasificación de las horas extras.—A efectos de lo previsto para cotización en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y de los topes máximos para las horas de fuerza mayor, se pacta la siguiente clasificación de las horas extraordinarias:

a) Horas extras por fuerza mayor:

- Averías en hornos.
- Averías en maquinaria auxiliar de hornos.
- Averías en molinos de cemento y maquinaria auxiliar por falta de cemento y/o carga de barcos.
- Carga a granel y envasado por necesidades de embarques.
- Averías maquinaria carga a granel envasado por necesidades de embarques.
- Averías en centrales eléctricas y red de distribución.
- Limpieza de líneas y centrales de transformación por necesidades del proceso de producción.
- Averías depósito y red de distribución de agua por necesidades del proceso de fabricación.
- Averías de filtros.
- b) Horas extras estructurales:
- Carga y explosión de voladuras.
- Reparación palas y/o camiones por falta de materias primas.
- Carga y/o transporte de piedra por falta de materias primas.

- Averías maquinaria trituración y transporte por falta de materias primas.
- Trituración por falta de materias primas.
- Averías puentes-grúas y vías por necesidad alimentación molinos.
- Puentes-grúas por necesidad de alimentación molinos.
- Averías molinos de crudo y maquinaria auxiliar por falta de alimentación horno.
- Vaciado, reposo o carga de bolas de molinos de crudo y cemento por necesidades del proceso de producción.
- Vaciado, reposo o carga de bolas de molinos de crudo y cemento por averías graves.
- Transporte y alimentación de crudo para alimentación hornos por averías.
- Limpieza en anillos y ciclones.
- Averías en almacenamiento y alimentación fuel a hornos sin combustibles alternativo.
- Averías en mollienda y alimentación de carbón a hornos.
- Averías en parques de homogeneización de carbón y crudo por falta de alimentación.
- Descarga de barcos y/o ferrocarril de combustible y materias primas.
- Por falta de relevo en su turno.
- Por cubrir bajas por necesidades del proceso de producción.
- Averías de material móvil y máquinas auxiliares de fabricación por necesidades del proceso de producción.
- Averías en máquinas-herramientas de talleres por necesidad del proceso de producción.
- Averías en edificios e instalaciones de fabricación por motivos urgentes.
- Averías en básculas de pesaje sin sustitución alternativa.
- Control y pesaje carga y descarga de barcos.
- Control de calidad laboratorios por embarques.
- Limpiezas por necesidades urgentes de mantenimiento.
- Reparaciones urgentes de servicios sociales.

c) Todas las demás horas extraordinarias no incluidas en los dos párrafos anteriores —excepto las realizadas por consecuencia de siniestros, que serán siempre de fuerza mayor y de obligado cumplimiento—, serán consideradas a todos los efectos como horas extraordinarias comunes.

Queda entendido que las horas extras descritas en los apartados a) y b) no tendrán el recargo legal suplementario del 10 por 100, y si en cambio, las efectuadas por los motivos del epígrafe c).

Todo trabajador que realice horas extras, bien por su sistema de trabajo, como de libre aceptación, podrá tener la opción de disfrute de las mismas en descansos. Esta opción la deberá comunicar el interesado a la Empresa dentro de los quince días siguientes a la firma de este Convenio. La equivalencia de descansos por este motivo será de 1,25 hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada. Por ejemplo, por cada cuatro horas extraordinarias trabajadas corresponderían cinco horas de descanso, para los que opten por este sistema.

19.2. **Valoración de las horas extras.**—Los valores de las horas extraordinarias se pactan, según los importes que figuran a continuación, iguales para cualquier situación de antigüedad dentro de cada grupo de clasificación.

Para el cálculo del valor de la hora normal, por grupo de clasificación, se suman los valores anuales del sueldo (sueldo del artículo 11 por 15,25), y de la antigüedad promedio en la Empresa (valor mensual del artículo 12 para dos bienios y dos quinquenios por 15,25). El total se divide por las 1.800 horas anuales pactadas en este Convenio.

Teniendo como base estos valores de hora normal se pacta según lo previsto en el artículo 8.º del Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre Ordenación del Salario, el módulo base para el cálculo de las horas extraordinarias, aplicando a los valores obtenidos de hora normal el coeficiente del 0,5.

Estos módulos base que figuran más abajo, aumentados en el 75 por 100, en cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, nos dan el valor de las horas extraordinarias, un único valor para todos los tipos de horas y en cualquier situación de antigüedad.

Sin embargo, considerando que varios de estos valores resultan inferiores a los establecidos en 1981 más el 11 por 100, se respeta para dichos casos este último valor, quedando por tanto el valor de las horas extras de la siguiente forma:

Grupo	Módulo base	Valor hora extra	Grupo	Módulo base	Valor hora extra
I	485	1.049	VII	304	556
II	433	918	VI	290	526
III	391	813	VIII	272	478
IV	369	788	IX	261	457
V	315	694	X	255	446

Art. 20. **Dietsas.**—Quedan establecidas para 1982 según el siguiente cuadro:

	Directivos	Grupos I, II y III	Grupos IV al X
A) Día completo (dormir y dos comidas)	5.600	4.000	3.500
B) Dormir y una comida	4.375	3.000	2.475
C) Dos comidas	2.550	2.150	2.150
D) Dormir	3.175	1.975	1.475
E) Una comida	1.325	1.125	1.125

Para el cálculo de estas dietas se han considerado los precios para 1982 de hoteles de cuatro, tres y dos estrellas, respectivamente, de los grupos arriba establecidos, considerando en las poblaciones de Madrid, Barcelona, Alicante y Valencia aquellos hoteles de cada tipo cuyos precios son intermedios.

Art. 21. **Kilometraje.**—Con efectos de 1 de enero de 1982 las pesetas/kilómetros, según las distintas potencias fiscales, quedan establecidas como sigue:

- Hasta 8 HP, 12 pesetas/kilómetro.
- De 8,01 a 9 HP, 14,60 pesetas/kilómetro.
- De 9,01 a 10 HP, 17 pesetas/kilómetro.
- De 10,1 a 11 HP, 17,50 pesetas/kilómetro.
- Más de 11 HP, 18,50 pesetas/kilómetro.
- Personal de Ventas (para cualquier tipo de potencia fiscal), 15 pesetas/kilómetro.

Los valores arriba establecidos se han calculado de acuerdo con el precio actual de los distintos tipos de automóviles y sus gastos fijos y variables, que incluyen el seguro a todo riesgo para cada situación de CV fiscales estudiada.

Estos precios serán revisados durante 1982 si se producen aumentos en el precio de la gasolina.

Art. 22. **Gratificación de jefatura.**—Para los puestos de trabajo incluidos en los grupos I al III (a.i.), independientemente de las retribuciones pactadas en este Convenio y que se consideran como mínimas, cualquiera que sea la persona que los desempeñe, la alta Dirección de la Empresa, a propuesta de la Dirección correspondiente y en función de la especial capacitación, méritos, responsabilidad y dedicación a su cometido que concurren en dichas personas, fijará libremente unas gratificaciones de jefatura, que se pagarán junto con las retribuciones mensuales y con ocasión de las gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y beneficios.

Art. 23. **Fondo de Acción Social.**—El Fondo de Acción Social (FAS), agrupa en 1982 los siguientes conceptos económicos:

1. Ayuda de estudios.
2. Complementos de enfermedad.
3. Complementos de accidentes.
4. Jubilación e invalidez.
5. Viudas y huérfanos.
6. Bolsa de vacaciones.
7. Ayuda natalidad.
8. Medicina de Empresa.
9. Formación profesional.
10. Cultura y deportes.
11. Plus de transporte.
12. Lote de Navidad.
13. Cuotas Supermercado Oficinas Centrales.
14. Prima del Seguro Colectivo de Accidentes y Vida.

23.1. **Ayuda de estudios.**—El importe de las mismas para 1982 será el siguiente, correspondiente de aplicar el 11 por 100 a los establecidos en 1981.

- Preescolar, 1.483 pesetas por curso.
- Primer ciclo EGB (1.º, 2.º, 3.º y 4.º), 2.029 pesetas por curso.
- Segundo ciclo EGB (5.º, 6.º, 7.º y 8.º), 3.440 pesetas por curso.
- BUP y FP 1, 5.070 pesetas por curso.
- COU, FP 2 y Estudios medios, 6.086 pesetas por curso.
- Estudios universitarios, 8.113 pesetas por curso.
- Educación especial, 9.039 pesetas al mes.

Todas las ayudas de estudios se abonarán cuando se convoquen, previa presentación de la matrícula del curso a seguir.

23.2. **Complementos de enfermedad.**—En los casos de enfermedad de un trabajador, después de los veinte días de haber causado baja por el servicio médico de la Seguridad Social, la Empresa le abonará desde el vigésimo primer día el complemento necesario para que, adicionado a la cantidad que perciba de la Seguridad Social, el trabajador complete sus retribuciones reales, todo ello mientras mantenga los vínculos laborales con la Empresa. Sin embargo, en la primera baja por enfermedad del año, el trabajador percibirá el 75 por 100 del salario durante los tres primeros días.

23.3. **Complementos de accidentes.**—Se complementará la retribución total del accidentado desde el primer día de su baja por accidente.

23.4. **Jubilación e invalidez.**—Los complementos de jubilación e invalidez de 1981 se incrementarán en un 11 por 100.

Los nuevos complementos de jubilación se registrarán, como anteriormente, por lo establecido en el Reglamento de la Empresa.

23.5. **Complementos de viudedad y orfandad.**—Los complementos de viudedad y orfandad de 1981 se incrementarán en un 11 por 100.

Los nuevos complementos de viudedad y orfandad se registrarán,

como anteriormente, por lo establecido en el Reglamento de la Empresa.

23.6. Bolsa de vacaciones.—Se establece para 1982 en 15.000 pesetas por persona empleada, que se abonarán en recibo de salarios, por una sola vez en el mes de inicio de las vacaciones de cada uno. Sin embargo, se podrá acordar por el Comité de Centro que esta bolsa sea abonada para todos los trabajadores de dicho Centro en un mes determinado.

Al personal de nuevo ingreso que cause baja en la Empresa durante el año se le abonará la parte proporcional de dicha bolsa, con arreglo al tiempo de servicio activo. Igualmente se procederá con los que ingresen en el año.

23.7. Ayuda natalidad.—Se establece para 1982 en 2.076 pesetas por nacimiento, importe de aumentar en un 11 por 100 del valor establecido en 1981.

23.8. Medicina de Empresa.—Se atenderán con cargo a este apartado y dentro del presupuesto para 1982 los gastos extraordinarios de los Servicios Médicos de Empresa para los tres Centros.

23.9. Formación profesional.—Se incluyen en este apartado los importes de las becas-salario establecidos por los Aprendices en los Centros de trabajo, además de los diversos cursos y actividad de formación que se programen.

23.10. Cultura y deportes.—Se atenderán con cargo a este apartado y dentro del presupuesto para 1982 los gastos de cultura y deportes de los tres Centros.

23.11. Plus de transporte:

Factoría «B»: La Empresa abonará a la Cooperativa de Productores de Cemento de Buñol, la cantidad de 941.174 pesetas mensuales contra el recibo correspondiente (o sea, 11.294.088 pesetas durante 1982), por el servicio de transporte del personal de Fábrica y Laboratorio Central que se viene prestando con autobuses. Este importe corresponde al plus de transporte de todos los trabajadores de la Factoría «B» de Buñol, y de quince trabajadores del Laboratorio Central de la misma localidad. Esta cantidad anual será regularizada a fin de año por comparación de la plantilla de 683 trabajadores considerada para el cálculo interior, y la plantilla media que para el mismo colectivo se contabilice a fin de año.

La Cooperativa pasará a la Empresa informe trimestral con los gastos y amortizaciones de ese servicio.

Oficinas Centrales y Factoría «A»: El plus correspondiente a todos los trabajadores de Oficinas Centrales, Factoría «A», y al resto de los del Laboratorio Central no incluidos en el párrafo anterior, se abonará en recibo de salarios en las doce mensualidades del año a razón de 1.378 pesetas.

23.12. Lote de Navidad.—Se establece para 1982 en 6.600 pesetas para todo el personal de la plantilla.

23.13. Cuota supermercado Oficinas Centrales.—Para el personal de Oficinas Centrales y 1982 se estima con cargo a este apartado la cantidad de 415.000 pesetas para cubrir un contrato con Cooperativa o supermercado, cantidad resultante de aplicar el 11 por 100 a la establecida en 1981.

23.14. Prima del Seguro Colectivo de Accidentes y Vida.—La prima de este seguro se incluirá en el FAS, aumentando su importe para 1982 en un 11 por 100 del de 1981, y aplicando el aumento de la prima al seguro de vida que pasará de 500.000 a 650.000 pesetas por cada trabajador.

23.15. Día del jubilado.—Se incluirán en el presupuesto del FAS (complementos de jubilación), los fondos necesarios para la celebración de este día, que serán en 1982, los siguientes:

Central, 81.000 pesetas.
Factoría «A», 305.000 pesetas.
Factoría «B», 440.000 pesetas.

Estos fondos serán destinados exclusivamente para dicho fin. Las fechas de su celebración se determinarán en un Comité Intercentros a propuesta de los Comités de cada Centro de trabajo.

Art. 24. Revisión salarial. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con

CAPITULO III

Jornada de trabajo

Art. 25. Jornada laboral.—Se establece una jornada laboral máxima de 1.880 horas nominales anuales.

Para llegar al cómputo de estas 1.880 horas se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

- Se consideran veinticinco días laborables de vacaciones y sus correspondientes cuatro domingos.
- Se consideran dieciséis festivos.
- Los días restantes del año, o sea, 271, descontando los descansos reglamentarios, se computarán por sus horas correspondientes de trabajo, tanto si las han efectuado como si están en situación de baja por enfermedad, accidente, permisos retribuidos y permisos no retribuidos.

En virtud de lo anterior, se han calculado los salarios día y los valores hora que constan en el artículo 11 del capítulo segundo de este Convenio.

Según los sistemas actuales de organización, el exceso teórico previsible de horas de trabajo sobre las 1.880 horas anuales de jornada máxima, se compensará en días de descanso fuera de los periodos de vacaciones. En caso de que alguna Sección pudiera compensar este descanso dentro del periodo de vacaciones, se estará al acuerdo entre la Empresa y el interesado.

Según el cómputo de horas por ordenador acumulados a lo largo de los meses, se dará el descanso correspondiente antes de llegar a fin de año, independientemente del cobro por mensualidades establecido en este Convenio. Para evitar la acumulación de estos descansos a final de año, la organización de las Factorías procurará distribuir los descansos previstos por este concepto a lo largo de todo el año.

El personal que, por necesidades de la Empresa, tenga que trabajar en un festivo, las horas trabajadas en dicho día no se computarán para las 1.880 anuales, ya que las ocho horas normales las cobra en su mensualidad, y las ocho horas correspondientes a festivos están abonadas de acuerdo con el artículo 18 de este Convenio.

El personal que no va a turno trabajará un sábado de cada cuatro. No obstante, en estos sábados de trabajo y a nivel de Centro se podrán establecer acuerdos entre Empresa y trabajadores, según las necesidades de organización, para aplicar las horas de trabajo de estos sábados a los descansos establecidos anteriormente.

Para los casos especiales en que deba ser establecido un servicio fuera de los horarios normales, se tratará directamente entre la Dirección y el Comité de Empresa de cada Centro.

Para el personal que en 1981 trabajó jornadas inferiores a las 1.880 horas máximas anuales establecidas en este Convenio, se le respetará como mínimo la referida jornada del año 1981, recogiendo en un acta del Comité Intercentros las horas anuales de trabajo de este personal.

Art. 26. Vacaciones.—Los días de vacaciones se establecen en veinticinco días laborables a todo el personal acogido a este Convenio.

Las vacaciones se regirán por las siguientes normas:

1.ª Se establecen siete periodos obligatorios de vacaciones, desde la última semana de abril a la primera semana de diciembre, ambas inclusive, en los que la adscripción de los trabajadores a cada uno de ellos se hará del siguiente modo:

a) Se procurarán atender las peticiones del personal, dentro de cada Sección, si existe acuerdo entre los componentes de la misma con su Encargado, el cual entregará las listas correspondientes, excluyendo expresamente al conceder vacaciones en la última quincena de diciembre a todo el personal que de esta forma perjudique a su correspondiente vacacionero.

De otro modo:

b) El primer año le corresponderá elegir al más antiguo dentro de cada grupo, el segundo año elegirá el que le siga en antigüedad, y así sucesivamente, en forma rotativa.

2.ª Los grupos de vacaciones para los restantes meses, desde 1 de enero a la penúltima semana de abril, ambos inclusive, y las tres últimas semanas de diciembre, serán cubiertos por los siguientes trabajadores:

- a) Por los trabajadores de nuevo ingreso, en cuyos contratos individuales se fije esta circunstancia.
- b) En caso de no cubrirse los turnos de dichos periodos con el personal de nuevo ingreso, se solicitarán voluntarios hasta cubrir las necesidades de estos turnos, para realizar sus vacaciones en los citados periodos.

A estos trabajadores voluntarios se le incrementará la bolsa de vacaciones establecida en el artículo 23.6 con las siguientes cantidades:

- Enero y febrero, 15.340 pesetas.
- Marzo y diciembre, 10.227 pesetas.
- Abril, 7.670 pesetas.

Queda bien entendido que este incremento sólo corresponde a los voluntarios de este párrafo b), no a los de nuevo ingreso especificados en el apartado a) de este mismo apartado segundo.

3.ª En caso de que algunos trabajadores de los que se especifican en el apartado 1.ª cubrieran parte de sus vacaciones con la aprobación de la Empresa, en los meses asignados en el apartado 2.ª, se les aumentaría también la bolsa de vacaciones, de acuerdo con el apartado anterior, proporcionalmente al tiempo fuera del periodo normal.

4.ª Todos los trabajadores incluidos en Secciones que, por permitirlo la organización de la Empresa, planifiquen sus vacaciones dentro del periodo normal del apartado 1.ª, no tendrán derecho a los aumentos establecidos en el apartado 2.ª, salvo que la Empresa oferte y el trabajador acepte realizar sus vacaciones fuera de dicho periodo.

5.ª En el mes de diciembre de cada año, y de acuerdo con lo anterior, se confeccionarán las listas de vacaciones, de las que se dará conocimiento al Comité de Centro y serán expuestas en tabloneros de avisos.

6.ª Para todo el personal que disfrute sus vacaciones en el periodo obligatorio, en el caso que cause baja por enfer-

medad, accidente o permisos retribuidos, interrumpirá dichas vacaciones y volverá a disfrutarlas en los meses en que no son de obligatoriedad. Este apartado será de aplicación siempre y cuando la no interrupción de sus vacaciones perjudique a un compañero.

7.ª Para el cómputo total de los días de vacaciones se considerarán como máximo cuatro sábados.

Art. 27. *Trabajo efectivo.*—Ambas partes entienden el concepto de trabajo efectivo como el de permanencia en el puesto de trabajo en horas normales. Se considera también trabajo efectivo los tiempos de espera y paro imputables a la Empresa, así como todos los permisos retribuidos sindicales o familiares.

Art. 28. *Fiestas.*—Para 1982 las fiestas son las siguientes:

— Las doce fiestas nacionales publicadas en el «Boletín Oficial del Estado».

— Las dos fiestas locales para cada Centro aprobadas por las Delegaciones de Trabajo respectivas. En Factoría «A» serán aplicables las correspondientes a la localidad de San Vicente del Raspeig.

— Las dos fiestas establecidas en el Reglamento de Organización de la Empresa. Estando establecidas estas fiestas el lunes de Pascua y el 26 de diciembre, y considerando que en 1982 el lunes de Pascua está incluido entre las fiestas nacionales y el 26 de diciembre coincide en domingo, estas dos fiestas se establecen para los distintos Centros en los siguientes días:

Oficinas Centrales.—18 de marzo, quedando por establecer la segunda fiesta en Comité de Centro.

Factoría «A».—24 de junio, San Juan, quedando por establecer la segunda fiesta en Comité de Centro.

Factoría «B» y Laboratorio Central.—18 de marzo y 19 de abril, San Vicente Ferrer.

— Para el personal Técnico y Administrativo se mantienen las siete tardes libres en Oficinas Centrales (tarde anterior Reyes, tres tardes anteriores a San José y 24, 27 y 31 de diciembre) y las tres tardes libres de Fábricas (tarde anterior a Reyes, tarde del tercer día de Pascua y tarde del 27 de diciembre para Factoría «A», y las tres tardes anteriores a San José para Factoría «B», y tardes del 24 y 31 de diciembre para ambas Fábricas).

El personal que trabaja a tres turnos continuos tendrá los descansos semanales que por su letra y turno le correspondan.

Para el personal de turno al que le coincide un festivo con uno de sus días de descanso, la Empresa le compensará dándole un día de descanso compensatorio, a ser posible en su ciclo o en su lugar adicionándolo a su periodo de vacaciones.

CAPITULO IV

Asuntos sindicales

Art. 29. *Horas Comité de Empresa.*—Los miembros de los distintos Comités de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales como máximo, en computo anual, transvasables entre los miembros del Comité y Delegados Sindicales de los tres Centros de trabajo de un mismo Sindicato, sin tope alguno.

Art. 30. *Delegado de Sección Sindical.*—Se reconoce a los Centros de trabajo un Delegado de Sección Sindical de Empresa en el caso de que los afiliados al Sindicato que represente superen el 15 por 100 del total de la plantilla del Centro, demostrado mediante pruebas fehacientes.

Los Delegados Sindicales dispondrán de quince horas mensuales como máximo, en cómputo anual, independientemente de las horas que les puedan ser transvasadas de acuerdo con el artículo anterior.

Además de las funciones del Delegado Sindical que le son propias, podrá asistir a las reuniones de Comité de Empresa de su Centro y del Comité Intercentros, así como a las deliberaciones del Convenio Colectivo, con voz pero sin voto.

Art. 31. *Cuota sindical.*—Se descontará la cuota sindical en nómina, previa solicitud por escrito del interesado y su importe se ingresará en la cuenta bancaria que el Sindicato designe.

Art. 32. *Excedencias sindicales.*—Se concederá excedencia en caso de que se solicite por el interesado, a los trabajadores en activo que ostenten cargos sindicales de ámbito provincial o superior.

Art. 33. *Comité Intercentros.*—Se establece un Comité Intercentros de 12 miembros.

Art. 34. *Reuniones.*—Los Comités de Centro y Comité Intercentros celebrarán mensualmente reuniones con la Empresa.

CAPITULO V

Asuntos varios

Art. 35. *Plantillas.*—La Empresa tiene libertad para la confección de sus correspondientes plantillas, de acuerdo con las necesidades del personal fijo que exige el proceso que constituye el objeto de su producción.

La Empresa podrá amortizar libremente las vacantes que se produzcan por cualquier causa, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso.

En ningún caso se podrá obligar a la Empresa a la admisión de nuevos trabajadores, a título de que existan plazas o puestos vacantes en sus plantillas.

Cualquier modificación de las plantillas será puesta previa-

mente en conocimiento del Comité de Empresa, a los efectos oportunos.

No obstante lo anterior, y para 1982, es intención de la Empresa que la reducción de jornada establecida por este Convenio se traduzca en un aumento de su plantilla.

Art. 36. *Contratos de trabajo.*—La Empresa mantiene su derecho a concertar contratos de trabajo de acuerdo con cualquiera de las modalidades establecidas por la Ley.

No obstante lo anterior, el personal procedente de filiales que tuviese en la Empresa de procedencia consideración de fijo de plantilla, tendrá un límite máximo de dos años en contrato por tiempo determinado, después de lo cual, pasarán a ser fijos en la plantilla de la Empresa.

Asimismo, el personal procedente del exterior necesario para cubrir los puestos necesarios para el proceso de fabricación y servicios de la Empresa tendrán un límite máximo de tres años en contrato por tiempo determinado, después de lo cual pasarán a ser fijos de plantilla de la Empresa.

Los contratos de formación, prácticas, tiempo parcial o para obra o servicios determinados serán de libre concertación de la Empresa en cuanto a su duración y demás condiciones.

Art. 37. *Ingresos.*—Se establecen las siguientes condiciones para el ingreso de nuevo personal en la Empresa:

a) Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto por las categorías inferiores, dentro de cada profesión.

b) No tendrán la consideración de fijos en plantilla los aprendices en periodo de formación profesional que, estando inscritos en Centros Oficiales, admite la Empresa como estudiantes en formación, cuyas condiciones económicas se regularán por el sistema de beca-salario establecido por la Empresa.

c) Podrá ingresar personal del exterior en puestos de superior categoría en los casos que no se disponga de personal de interior con aptitudes de capacidad probada para ocupar las plazas en cuestión.

d) Podrá ingresar personal del exterior en casos de necesidad de una especialidad concreta.

e) El ingreso de los solicitantes lo decidirá la Empresa en función del resultado de los exámenes, aptitud para el puesto e informe sobre las condiciones personales y profesionales de cada aspirante. El Comité de Empresa podrá presentar su propio informe sobre los solicitantes y enviar dos representantes a los exámenes que se realicen, teniendo en cuenta dicho informe para la valoración total.

Art. 38. *Ascensos.*—Los ascensos se llevarán a efecto cuando haya vacante de la categoría superior, y siempre que dentro del personal de la categoría inferior exista quien tenga probada suficiente capacidad, siempre a juicio de la Empresa y/o por medio de exámenes o concursos.

En igualdad de condiciones ascenderá el más antiguo en la Empresa.

Los ascensos a puestos de mando serán siempre de libre designación de la Empresa; no obstante, se considerará la posibilidad de poder ocupar la vacante de que se trate con personal perteneciente a la Empresa.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento previo de los ascensos, pudiendo informar o participar en los exámenes en los mismos términos que el apartado e) del artículo anterior.

Art. 39. *Capacidad disminuida.*—Se establece que el personal con capacidad disminuida, declarado como tal por la Empresa, previo informe correspondiente del Médico de la misma, podrá ser colocado en otros puestos de trabajo aptos para menor capacidad, respetándose sus percepciones fijas.

Art. 40. *Retribuciones.*—Por retribución se entiende la totalidad de percepciones anuales que perciben los trabajadores. Estará formada por los siguientes conceptos:

- Sueldo de Convenio.
- Antigüedad.
- Gratificación de jefatura.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Paga de beneficios.
- Plus de turno.
- Plus festivo.
- Plus de transporte.
- Plus de intervalo para comida.
- Bolsa de vacaciones.
- Prima de envase.
- Incentivos.

Cuando por necesidades de la organización del trabajo se cambie a un trabajador a un puesto de valoración inferior o de distintas condiciones de trabajo, deberán respetarse los siguientes conceptos:

- Sueldo de Convenio.
- Antigüedad.
- Gratificación de jefatura.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Paga de beneficios.
- Precio de la hora extra.
- Plus de transporte.
- Bolsa de vacaciones.

En cambio, los siguientes, que son característicos de cada puesto de trabajo, se ajustarán a los correspondientes al nuevo puesto:

- Plus de turno.
- Plus de intervalo para comida.

- Prima de envase.
- Incentivos.

Art. 41. *Pago de nóminas.*—El pago de nóminas será mensual para todo el personal de la Empresa y, con el fin de dar tiempo suficiente para su confección, el pago tendrá lugar hasta el quinto día laborable del mes siguiente.

La nómina, confeccionada por el sistema de mecanización establecido en la Empresa, se pagará por transferencia bancaria en la cuenta corriente que tendrá abierta cada trabajador en un banco de la localidad de residencia.

Se enviará a cada trabajador el recibo de salarios correspondiente, cuyo original firmado lo deberá entregar en el Departamento Administrativo de su Centro de trabajo como comprobante del cobro.

Las Cajas de los distintos Centros de trabajo sólo atenderán anticipos y pagos de talones hasta el efectivo que dispongan en cada momento. Se podrán abonar anticipos de la cuantía de lo establecido en el Reglamento de Organización de la Empresa por medio de talones bancarios.

Art. 42. *Medicina de Empresa.*—Las cartillas de reconocimiento de los trabajadores serán entregadas a los interesados por los Servicios Médicos de Empresa. En caso de que un trabajador extravíe su cartilla, le será entregada una nueva en el siguiente reconocimiento, pero sólo constará en la misma los datos del último reconocimiento.

Los Servicios de Medicina de Empresa procurarán extender el servicio de medicina preventiva a jubilados, cónyuges de trabajadores e hijos de los mismos menores de dieciocho años que no dispongan de este servicio en sus Centros escolares.

Art. 43. *Seguridad e Higiene.*—La Empresa dotará de poder ejecutivo, limitado económicamente, al Presidente del Comité de Seguridad e Higiene para que éste solucione los casos de mayor urgencia.

Art. 44. *Ropa de trabajo.*—La ropa de trabajo a entregar por la Empresa será de buena calidad y adecuada a las condiciones de trabajo, y el Comité de Seguridad e Higiene intervendrá en la elección de la misma.

Art. 45. *Vacacioneros.*—Los vacacioneros adquirirán la categoría de tales a los noventa días de desempeñar las funciones correspondientes.

Art. 46. *Cooperativa de Consumo.*—Se concederá un permiso retribuido de cuatro horas semanales a los miembros de la Junta Rectora de la Cooperativa de Consumo, y de treinta horas mensuales al Presidente de la misma. Estos permisos se conceden para el desempeño de las funciones propias de su cargo.

Art. 47. *Bonificación precio cemento.*—La Empresa descontará el 20 por 100 del polvo de cemento (excluido el margen comercial) a los trabajadores de la misma, previa justificación de uso propio.

Art. 48. *Reglamento de Organización de la Empresa.*—El Reglamento de Organización de la Empresa se redactará con base en el anterior Reglamento de Régimen Interior, recogiendo las variaciones llevadas a cabo desde 1975, en éste y anteriores Convenios Colectivos y las disposiciones legales que sean de aplicación, así como lo que corresponda recoger en este Reglamento de los acuerdos tomados en Comités Intercentros. Para ello la Empresa redactará el proyecto correspondiente, que irá entregando para informe del Comité Intercentros.

10315

RESOLUCION de 11 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Fabrica Lucia Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Fabricas Lucia Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), recibido en esta Dirección General el día 18 de febrero de 1982, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 5 de febrero de 1982, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2 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, 11 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE «F. L. ANTONIO BETERE, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Naturaleza y fines.*—Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan que éste constituye la expresión

de voluntad libremente adoptada por ellas en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa «F. L. Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), y sus trabajadores, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar, a ningún efecto, la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en «Flabesa».

Art. 2.º *Ámbito territorial y personal.*—Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de Empresa de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a los trabajadores de todos los centros de trabajo que «Flabesa» tiene establecidos en diversas provincias del territorio nacional: Zaragoza, Granada, Sevilla, Málaga, Valencia, Salamanca, Rafael de Riego y Méndez Alvaro (Madrid), así como los demás que, situados en otras, dependen de los anteriores.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Se entenderá que este Convenio está en vigor desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 1982, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuere denunciado por alguna de las partes con una antelación de treinta días naturales a la fecha de terminación de su vigencia; en este caso será de aplicación automática la legislación vigente.

Si la denuncia proviniese de los trabajadores, deberá ser comunicada de modo fehaciente a la Empresa, con la antelación indicada y previo acuerdo de los Comités de los ocho centros de trabajo que representen una mayoría simple de la plantilla total de la Empresa.

Art. 5.º *Compensación, absorción y garantía personal.*—Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la Empresa, con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleve consigo una variación en las condiciones generales de trabajo o en todos o algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo, y solamente en la medida en que excedan a dicho total, en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán, a título personal, las situaciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio y en aquellas cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: Ocho Vocales por la representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada centro de trabajo cuente con un representante en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representante de cada centro podrá recaer en diferentes trabajadores para una o varias reuniones.

Ocho Vocales por la representación de la Empresa, que serán designados por la Dirección, en iguales condiciones.

La Comisión Paritaria tendrá Presidente y Secretario. Será Presidente la misma persona que lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio y Secretario, un Vocal de dicha Comisión, designado por el Presidente.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse en Madrid, cada dos meses como máximo, previa decisión del Presidente, que la convocará cuando un centro o la Empresa someta a su consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes, a partir de su constitución, o de su última reunión, se enviarán al Secretario, por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.
2. El Secretario, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y los enviará al señor Presidente.
3. El Presidente determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo confeccionará el orden del día y lo comunicará al Secretario.
4. El Secretario convocará a la Comisión Paritaria con cinco días de antelación, comunicando el orden del día.

La decisión o voto, de cada uno de ambas representaciones, se tomará por mayoría simple de cada una de ellas, y de no llegarse a un acuerdo, quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la autoridad laboral o Tribunal competente.

Art. 7.º *Retribuciones pactadas.*—Los conceptos retributivos