



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

GACETA DE MADRID

Año CCCXXIII

Viernes 14 de octubre de 1983

Núm. 246

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27255

RESOLUCION de 15 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la «Compañía Industrial y de Abastecimientos, S. A.» (CINDASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Industrial y de Abastecimientos, S. A.» (CINDASA), de ámbito interprovincial, recibido en esta Dirección General de Trabajo con su documentación complementaria el 29 de agosto de 1983, suscrita por representantes de la Empresa y por los del Comité correspondiente en representación de los trabajadores el 2 de junio último; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, una vez salvada la omisión observada de lo previsto en el artículo 26.5 de dicha Ley 8/1980, mediante su inclusión en los datos estadísticos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

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, 15 de septiembre de 1983.—El Director general de Trabajo, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA COMPAÑIA INDUSTRIAL Y DE ABASTECIMIENTOS, S. A. (CINDASA)

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene o pueda establecer durante su vigencia en todo el Estado Español, excepto en aquellos Centros en que la mayoría de su personal manifieste expresamente su deseo de exclusión.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

a) Se extiende la aplicación del presente Convenio a la totalidad de los trabajadores de plantilla fija en el momento de su firma, cuyas relaciones jurídico-laborales vienen reguladas por la Legislación vigente en la materia.

b) No será de aplicación el presente Convenio al personal Directivo a que hacen referencia el artículo 1.º, 3.º c) y el artículo 2.º, 1 a) de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*

a) Se extiende para el presente Convenio, desde el 1 de enero de 1983 hasta el 31 de diciembre del mismo año, excepto para aquellas materias que expresamente se mencionen en el articulado.

b) La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con una antelación mínima de un mes a la terminación de su vigencia.

c) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo las condiciones de retroactividad que expresamente se pacten.

d) Las partes iniciarán las negociaciones para el nuevo Convenio antes del 31 de enero de 1984, plazo que, de común acuerdo ambas partes, podrá ser prorrogado.

Art. 4.º *Organización.*

a) Como norma general la organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de los Centros de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa al respecto.

b) Jerarquía en el trabajo: Todo el personal debe observar la debida disciplina y obediencia a sus Jefes respectivos, cumpliendo sus órdenes con la mayor exactitud, acatando indicaciones que se le hagan, guardando en todo momento respeto y consideración a aquéllos y a sus compañeros de trabajo. Asimismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

c) Facultades de la Dirección de la Empresa: La Empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad, acelerando el proceso técnico, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia en todo momento y que no perjudiquen los intereses económicos y morales de los trabajadores.

Son además facultades de la Dirección de la Empresa:

d) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, utillaje, herramientas y muebles encomendados a los trabajadores.

e) Los cambios de puesto de trabajo y la redistribución del personal en los Centros de trabajo con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que ello pueda representar disminución alguna de las retribuciones de los trabajadores afectados ni menoscabar su posición ni dignidad profesional. La Dirección anunciará en los tablones correspondientes todos los traslados que impliquen cambio de residencia, a fin de que puedan solicitarse voluntariamente, pactando con los solicitantes las condiciones del traslado.

f) El mantenimiento del orden y la disciplina del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de sus representantes, en espera de la resolución del Comité de Interpretación y Vigilancia del Convenio a que alude el artículo 37 y en su caso de los órganos laborales competentes.

Tales facultades se expresan a título enunciativo, sin perjuicio, de lo indicado en el apartado a) de este artículo.

Obligaciones de la Dirección de la Empresa: Son las siguientes:

g) Informar a los representantes de los trabajadores, conforme y de acuerdo con las leyes, acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección de la Empresa.

h) Establecer y redactar las nóminas de forma clara y sencilla a fin de que puedan ser comprendidas fácilmente por los trabajadores.

i) Estimular cualquier iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la productividad en su puesto de trabajo, y en general. Para ello, se instalará en cada Centro de trabajo un buzón de sugerencias, las cuales serán debidamente contestadas.

j) Comunicar el Comité de Empresa las sanciones que se impongan al personal siempre que el interesado lo autorice.

k) En cualquier caso en las facultades y obligaciones de la Dirección de la Empresa y de los representantes de los trabajadores se estará a lo que dispongan las leyes y disposiciones laborales en todo momento.

Art. 5.º *Clasificación del personal.*—Se mantendrá la clasificación actual durante la vigencia de este Convenio.

Se constituirá una Comisión de Valoración no monetaria de puestos de trabajo, que actuará para todos los Centros de la Empresa, compuesta de ocho miembros de los que cuatro serán representantes de los trabajadores y cuatro de la Dirección. Los primeros serán nombrados por los Comités de Empresa.

Las decisiones de la Comisión deberán ser adoptadas de mutuo acuerdo y en todo caso se tendrá en cuenta que el fin

de la evaluación es establecer paulatinamente niveles salariales acordes con la misma.

Esta Comisión, siempre que lo considere conveniente o necesario, solicitará el concurso ocasional de aquellos trabajadores que puedan por su experiencia profesional facilitar su cometido. La Comisión, en su seno, determinará sus métodos de actuación y podrá solicitar la intervención de la Inspección de Trabajo.

Art. 6.º Seguridad e higiene en el trabajo.—Los Comités de Seguridad e Higiene en los Centros de trabajo de Tarragona, Reus y Barcelona tratarán de perfeccionar su cometido imbuendo a todos los trabajadores la importancia de los conceptos de seguridad e higiene, vigilando la aplicación de las normas que rigen en la Empresa, además de las legales con la mayor escrupulosidad e interés. Las reuniones se llevarán a cabo con la frecuencia necesaria y por lo menos una vez al mes.

Art. 7.º Ropa de trabajo.—La Empresa facilitará el equipo necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo facilitados por la Empresa tendrán la obligación de conservarlos en buen uso, salvo el deterioro natural.

Art. 8.º Contratación de personal.—Para la que deba producirse durante la vigencia del presente Convenio se estará a lo dispuesto en las leyes laborales, aunque, no obstante, ambas partes acuerdan que las vacantes existentes de categoría superior serán cubiertas por el personal de plantilla fija de la Empresa, siempre que esté capacitado, lo que se probará mediante pruebas objetivas. De cualquier forma todas las necesidades de personal a contratar serán publicadas en los tablones de anuncios para conocimiento general. No será motivo discriminatorio para la contratación el parentesco con un empleado de la Empresa.

Art. 9.º Puntualidad-asistencia.

a) Puntualidad: Los trabajadores de la Empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El control de entrada y salida en los casos en los que se utilicen fichas se hará con el equipo y ropa de trabajo.

b) Asistencia: En caso de imposibilidad de asistencia por causa justificada, esta imposibilidad se comunicará a su superior jerárquico dentro de la primera hora del horario establecido para cada puesto, excepto el personal con normas específicas a las cuales se atenderá.

Art. 10. Enfermedad-accidente.—Durante el período de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedades o accidentes, los trabajadores percibirán el importe neto (es decir, deducidos los impuestos y cuotas de Seguridad Social) de sus remuneraciones fijas, más la antigüedad correspondiente, incluso las pagas extraordinarias.

Art. 11. Seguro Colectivo.—La Empresa tiene establecido un Seguro de Vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores, hasta los sesenta y cinco años de edad, que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la Compañía aseguradora un importe equivalente al 100 por 100 de sus remuneraciones fijas del último año, contado a partir de la efectividad legal del siniestro.

Art. 12. Subnormales.—A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo se les pagará una prestación de 8.399 (ocho mil trescientas ochenta y nueve) pesetas, brutas por paga, en cada una de las quince pagas que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social.

Art. 13. Ayuda escolar.—Con independencia de lo anterior, en el curso 1983/1984 se abonará este concepto a los trabajadores en los que su salario denominado íntegro alcance hasta 1.473.000 pesetas brutas anuales, en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo que cursen EGB de seis a catorce años, ampliables hasta los dieciséis, de acuerdo con la legislación vigente en Educación, cumplidos en el curso.

Para tales casos se establece un importe de 6.400 (seis mil cuatrocientas) pesetas brutas por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de 1983, previa a la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando EGB.

Art. 14. Transporte colectivo.—Para compensar los gastos de desplazamiento a los distintos puestos de trabajo se abonará por cada día de asistencia real la cantidad de 12, pesetas, con la siguiente particularidad:

a) Madrid, se mantendrá el servicio actual.

Art. 15. Desplazamientos.—El personal que realice desplazamientos por orden y cuenta de la Empresa tendrá sus gastos pagados a nivel adecuado, una vez sean justificados. En concepto de locomoción, cuando utilice coche propio percibirá los siguientes importes globales:

Tarragona-Reus o viceversa y regreso, 500 pesetas.

Tarragona-Reus (urbana) y regreso, 185 pesetas.

Oficina-Madrid y regreso, 490 pesetas.

Planta-Barcelona y regreso, 490 pesetas.

Para los recorridos distintos de los anteriores a 19,85 pesetas/kilómetro.

Estos importes, así como el del eventualmente a pagar por el transporte colectivo del artículo 14, serán objeto de negociación en cada Convenio.

Art. 16. Jornada laboral semanal.—Se establecen las siguientes:

a) De cuarenta horas efectivas de trabajo para el personal que ya viene gozando de ellas, con un total para 1983 de mil ochocientas veinte horas.

b) De cuarenta y dos horas efectivas de trabajo para el personal en régimen de turno rotativo continuado, con un total para 1983 de mil ochocientas noventa y ocho horas.

c) De cuarenta y tres horas de trabajo efectivo para el personal de turno partido que seguirá rigiéndose en este horario por el status que actualmente viene teniendo. El total anual para 1983 es para este personal de mil novecientas cuarenta y seis horas.

Art. 17. Festivos.—Se considerarán festivos abonables y sin recuperación, únicamente los días señalados por las autoridades competentes en cada una de las provincias donde radiquen los Centros de trabajo de la Empresa.

Art. 18. Vacaciones.—Se establecen treinta días naturales para todo el personal de la Empresa. Estas vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos. En cualquier caso en los treinta días naturales continuados deberán contar como vacación cuatro sábados y cuatro domingos o en la fracción de quince días dos sábados y dos domingos.

El período de vacaciones y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, a través de los Comités de Empresa, atendiendo a los deseos de aquéllos, siempre que no sea en menoscabo de la organización del trabajo. El calendario de vacaciones se confeccionará con la antelación suficiente para permitir a los interesados la planificación del disfrute de las mismas.

Al personal que no llevara un año en la plantilla fija de la Empresa, para el disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional.

Art. 19. Antigüedad.—La Empresa continuará abonando en cada una de las quince pagas la antigüedad real a cada trabajador, contada desde su ingreso en la plantilla a razón de:

Primer bienio, 1.025 pesetas.

Segundo bienio, 1.025 pesetas.

Primer quinquenio, 2.049 pesetas.

Cada quinquenio sucesivo, 2.049 pesetas.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

El importe de cada bienio o cada quinquenio comenzará a pagarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 20. Remuneraciones fijas brutas.—Todas las remuneraciones o compensaciones a que hace referencia este Convenio han de entenderse como brutas.

a) La suma de los conceptos «íntegro» y «plus tóxico», en la cuantía que la vinieran percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 1982 se incrementará en el 0,75 por 100.

La nómina se desglosará así:

Íntegro, compuesto por las siguientes remuneraciones fijas:

1. Salario base.
2. Beneficios.
3. Plus Convenio.

La nómina comprenderá además otras remuneraciones fijas para quienes correspondan tales como:

4. Antigüedad.
5. Subnormales.
6. Plus de tóxico.

También se incorporarán a la nómina, en su caso, los siguientes conceptos variables:

7. Plus de turno (que se abonará completo al personal en este régimen de trabajo por cada jornada realmente efectuada, salvo en sustituciones que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas) en la siguiente cuantía:

A) Por los efectuados realmente desde las seis de la mañana a las catorce horas y de las catorce a las veintidós horas se percibirán 426 pesetas.

B) Por los efectuados realmente desde las veintidós horas a las seis horas se percibirán 554 pesetas.

8. Plus de mantenimiento (Retén): Por cada servicio completo semanal realmente efectuado se abonarán 4.128 pesetas.

b) Otras retribuciones:

9. Plus de asistencia:

El plus de asistencia para los trabajadores que lo vienen percibiendo se calculará así:

A) Para los trabajadores que vienen percibiendo 3.420 pesetas, 4.020 pesetas.

B) A los trabajadores que vienen percibiendo 4.380 pesetas, 4.380 pesetas.

Se descontará en absentismo cualquiera que sea su causa (enfermedad, accidente, permisos, etc.) y se abonará al 100 por 100 en las tres pagas extras y en vacaciones.

10. Con independencia del aumento porcentual señalado en el apartado a) de este artículo, el íntegro de los trabajadores que al 31 de diciembre de 1982 esté dentro de los límites que se mencionan más abajo, será incrementado así:

Íntegro de 48.500 a 50.000 pesetas: 1.750 pesetas/paga.

Íntegro de 50.001 a 60.000 pesetas: 1.250 pesetas/paga.

Íntegro de 60.01 a 65 pesetas: 1.000 pesetas/paga.

Íntegro de 65.01 a 73.000 pesetas: 900 pesetas.

11. Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: íntegro, y a quien los perciba tóxico, antigüedad, subnormales y asistencia. Estos pagos se harán efectivos respectivamente en la tercera semana de los meses de julio, septiembre y diciembre.

Art. 21. *Trabajo en el día de fiesta personal.*—Se abonará la cantidad de 981 (novecientas ochenta y una) pesetas, por ocho horas o en caso de ser menor el tiempo trabajado la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras realmente trabajadas. El personal que disfruta de la jornada semanal de cuarenta horas efectivas, únicamente percibirá las horas extras realmente trabajadas cuando debe acudir al trabajo en su día personal de fiesta.

Art. 22. *Sustituciones en fiesta personal.*—El personal de turno rotativo que sustituya a uno de sus compañeros de trabajo en su día de fiesta personal percibirá igual prima que la indicada en el artículo anterior y las horas extras que le correspondan.

Art. 23. *Prolongación de jornada.*—El personal en turno rotativo que debido a sustitución deba prolongar su jornada o anticiparla en cuatro horas, percibirá además de las horas extras, 491 (cuatrocientas noventa y una) pesetas.

Art. 24. *Compensación por comidas.*—Para el personal de los Centros de Tarragona y Reus, que por prolongación de jornada el desayuno, la comida o la cena deban realizarlas justamente después de las seis, catorce y veintidós horas, respectivamente, percibirán 378 pesetas brutas por el desayuno y 598 pesetas brutas por la comida o cena.

Estas compensaciones serán de un máximo de tres por jornada.

Para el personal del Centro de Barcelona se seguirá el mismo régimen para el desayuno y comida pero no así para las cenas que serán facilitadas por la Empresa en el Centro de trabajo.

Cuando por necesidad de disponibilidad rápida de personal, el intervalo de horario para comer o cenar se reduzca a un máximo de una hora, ésta se considerará como de presencia, con independencia de la compensación indicada en el primer párrafo de este artículo.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

1820

$$\text{Íntegro al } 1.1.82 \times 15 \times 1,75$$

Es decir quedan sin variación con respecto a 1982.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, excepto las realizadas para:

a) Aquellos casos previstos en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores artículo 35.3.

b) Sustituciones en el personal de turno rotativo, previstas en los puntos 7 y 9 de sus normas (anexo 2).

c) Para proveer de habas de soja a las plantas de Barcelona, Tarragona y Reus en cualquier momento en que pudieran faltar en aquellas para su funcionamiento ininterrumpido. Esto se aplicará igualmente al suministro de girasol a la planta de Reus y a la descarga de buques de habas hasta el domingo a las catorce horas.

d) Las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y mantenimiento.

Art. 26. *Trabajos especiales.*—Se considerarán como tales los trabajos manuales de acondicionamiento interior de los silos de grano, harinas, tanques de aceite, fosos de las tolvas de recepción de habas, el manguero y limpieza de la parte inferior de los extractores De Smet (bajo tolvas), limpieza del foso de los elevadores números 1 y 2 del silo, limpieza del foso elevador del túnel de grano en Reus y limpieza de los filtros de mangas.

Además los Directores de las plantas y del silo están facultados para determinar otros casos que puedan considerarse. Estos trabajos tendrán una remuneración adicional de 196 (ciento noventa y seis) pesetas por persona/hora.

Art. 27. *Prima de trabajo en Barcelona.*—En el caso de que algún trabajador de los Centros de trabajo de Tarragona y Reus fuera requerido para prestar ocasionalmente sus servicios en la planta y/o muelle de Barcelona, además de todas sus remunera-

ciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirá una prima por día de veinticuatro horas de estancia en Barcelona de 1.717 (mil setecientos diecisiete) pesetas.

Art. 28. *Trabajos de personal gr. retén.*—Se regirá por las normas que figuran en el anexo número 1 de este Convenio.

Art. 29. *Trabajos de personal a turno rotativo.*—Se regirá por las normas que figuran en el anexo número 2.

Art. 30. *Cobro de nóminas.*—Las remuneraciones variables y las comidas previstas en el artículo 24 que no se justifiquen mediante comprobante de tercero serán pagadas en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran producido.

Art. 31. *Compensación-absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

Art. 32. *Prima de Navidad.*—Para el personal que esté de servicio los días de Navidad y el Año Nuevo, entendiéndose por tales, el turno de la vigilia de veintidós a seis horas y los de los días indicados de seis a catorce y de catorce a veintidós horas, se mantendrá la gratificación especial de 4.906 (cuatro mil novecientos seis) pesetas brutas.

Naturalmente se aplicará el criterio de proporcionalidad según el horario trabajado.

Dicha prima será de aplicación para el personal de mantenimiento que en los periodos indicados se halle de retén.

Art. 33. Es voluntad de la Empresa mantener gratuitamente el obsequio de cinco litros mensuales de aceite por empleado que figure en las nóminas de Tarragona, Reus y Barcelona del producido por nuestra planta de embotellado.

Naturalmente el tipo de aceite y su entrega están supeditados al normal funcionamiento de nuestra planta de envasado.

La Empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño, que se entregará en los alrededores de Navidad. La calidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años.

Art. 34. *Revisión.*—Los conceptos retributivos que han sido afectados en este Convenio por el 10,75 por 100 de aumento serán objeto de revisión, si procede, en los términos fijados en el artículo 4.º del «Acuerdo Interconfederal 1983» y tabla correspondiente. Quedan excluidos por tanto de esta eventual revisión los conceptos objeto de los artículos 13 (ayuda escolar), 14 (transporte colectivo, 15 (desplazamiento), 19 (antigüedad), 20 b) 9 (asistencia), 20-10 (aumentos lineales), 25 (horas extraordinarias).

Art. 35. *Préstamos a los trabajadores.*—Se crea un fondo total de 10.000.000 pesetas para préstamos al personal de todos los Centros de Trabajo de la Empresa, que se distribuirá por Centros así:

Madrid-La Roda-Marchena.

Zaragoza-Ejea-Valadohid, 2.700.000 pesetas.

Tarragona, 3.700.000 pesetas.

Barcelona, 2.000.000 pesetas.

Reus, 1.600.000 pesetas.

El importe máximo por cada empleado será de 100.000 pesetas con el interés del 13 por 100 sobre el capital vivo y la amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa o representante del personal de cada Centro.

Art. 36. *Derechos, garantías y obligaciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:*

a) Las atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal son las que quedan determinadas en el título II de la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, o las que pudieran conferírles durante la vigencia de este Convenio las disposiciones legales en vigor.

b) El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los Delegados de Personal o de los miembros de los Comités de Empresa será según dispone la mencionada Ley en su artículo 68 e), en función del número de trabajadores de cada Centro, que viene determinado por el número de Delegados o miembros del Comité de Empresa.

c) En cada Centro de trabajo podrán acumularse las horas de los distintos Delegados o miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

d) La Empresa tendrá un local a disposición de los Comités de Empresa existentes en cada Centro de trabajo y les facilitará el material imprescindible para sus tareas.

Art. 37. *Vigilancia e interpretación del convenio.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda se constituirá en el plazo de diez días a partir de esta fecha una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por seis miembros: tres por la representación de los trabajadores, y otros tres por la de la Dirección, todos ellos con sus respectivos suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber participado en las deliberaciones del Convenio.

Las dos representaciones podrán nombrar un Secretario que, según se determine podrá tener la condición o no de Vocal. Las reuniones se celebrarán en el término de tres días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

La Comisión publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio en el plazo que en cada caso se determine en su seno.

La Comisión recibirá cuantas consultas que sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Dirección o de la representación de los trabajadores.

En el caso de que durante la vigencia de este Convenio se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de los Convenios Colectivos, la Comisión que en este artículo se regula se reunirá para adecuar, el procede, las normas de este artículo a la nueva legislación.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio se recurrirá en primer lugar a la Comisión Mixta para que ella emita su criterio sobre el asunto en litigio.

La actuación de la Comisión no invadirá en ningún momento la esfera de las jurisdicciones previstas en las normas legales ni la superior y definitiva competencia de las Autoridades laborales.

Art. 38. Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No obstante lo anterior, en caso de que por imperativo legal tuviera que modificarse al artículo 16 quedarán afectados únicamente dicho artículo y el 21, quedando este último en caso de aquel imperativo redactado así:

«Se abonará la cantidad de 981 (novecientas ochenta y una) pesetas por ocho horas o en caso de ser menor el tiempo trabajado la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras realmente trabajadas.

Al objeto de percibo de esta prima se entenderá por "días de fiesta personal" únicamente aquellos días en que no se realicen o debieran realizarse horas normales para alcanzar la jornada semanal establecida en cada momento.»

Art. 39. Derecho supletorio.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones de cualquier rango de carácter general, vigentes en cada momento en cada una de las provincias donde están localizados los Centros de trabajo de la Empresa.

ANEXO 1

Normas sobre el retén

1. El retén ha sido creado por la Empresa para atender de un modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo, med ante la disponibilidad permanente de personas que durante un periodo semanal estén de servicio.

Su implantación ha sido motivada por la peculiaridad de las plantas y el sistema de descarga de buques, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar las instalaciones.

2. El ámbito funcional del retén se circunscribe a: Mecánicos de primera y segunda y Ayudantes de Mantenimiento.

3. El servicio de retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales vigentes.

4. El servicio de retén se efectuará de modo rotativo entre los diferentes equipos, siendo su duración semanal y la cadencia del ciclo estará determinada por la disponibilidad del personal que haya de realizarlo.

5. La formación de los equipos que en un momento determinado deben efectuar el retén, así como el número de sus componentes corresponderá a la Dirección, y a ella, incumbe, el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar.

6. El servicio de retén se mantendrá durante todo el tiempo fuera del horario normal de trabajo y tendrá una duración de siete días, efectuándose el cambio los lunes a las ocho horas.

7. Las personas que estén de retén deberán estar localizadas permanentemente.

8. Caso de ser avisada, para personarse en fábrica o silos, la persona llamada deberá personarse en su Centro de trabajo inexcusablemente con la mayor diligencia, salvo fuerza mayor, que, en su caso, debería justificar.

9. Si por alguna causa la persona que debiera efectuar el retén no pudiera realizarlo deberá comunicar tal circunstancia al Jefe de Mantenimiento. Del mismo modo procederá si lo hubiera empezado y no pudiera continuar, a fin de que sea avisado el correspondiente sustituto. Siempre que ello sea factible, la imposibilidad de realizar el retén o de continuarlo se notificará con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

10. Una vez en el Centro de trabajo la persona de retén no sólo se limitará a realizar la labor para la que fue llamada sino que reparará cualquier otra avería que pudiera producirse.

11. Por cada servicio completo de retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia, se percibirá la cantidad de 4.128 pesetas brutas.

En el supuesto de semana incompleta se abonarán a razón de 490 pesetas/día de lunes a viernes (aunque sean festivos) y a razón de 840 pesetas/día en sábados y domingos.

Además, cuando desde el sábado a las seis horas hasta el domingo a las seis horas la persona que preste el servicio de retén sea requerida para prestar uno o varios servicios, le serán abonadas 981 pesetas adicionales. Asimismo, si la llamada se produce desde las seis horas del domingo hasta las seis horas del lunes se le abonarán también las 981 pesetas adicionales.

12. Las 981 pesetas adicionales a que hace referencia la norma anterior no se percibirán por los servicios de retén que deban prestarse durante los festivos del calendario oficial que no coincidan desde las seis AM del sábado a las seis AM del lunes.

13. Cada vez que se acuda a fábrica o silos por motivos de una llamada de retén el tiempo de permanencia efectivo en el Centro de trabajo será retribuido como horas extras, garantizándose como mínimo dos horas extras. Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo con vehículo propio, se tendrá derecho a una percepción económica de 430 pesetas.

En caso de que la llamada fuera efectuada a una persona del servicio de mantenimiento que no estuviera de retén, automáticamente y por ese día gozará de los mismos derechos y obligaciones del retén.

14. Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce antes de las doce horas de la noche se pueden contemplar los siguientes supuestos:

a) Que la tarea finalice a las doce horas o antes. En este supuesto la persona requerida deberá incorporarse al trabajo a su horario normal de mañana.

b) Que la tarea encomendada sea terminada entre las doce y las cinco de la madrugada. En este caso, el productor en cuestión se deberá incorporar al trabajo a su horario normal de tarde.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce después de las doce horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes casos:

a) Que el trabajo sea finalizado entre las doce de la noche y las cinco de la madrugada, en cuyo caso la persona que ha sido llamada se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.

b) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las seis de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo se dieran dos llamadas o cinco horas consecutivas.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce a partir de las seis de la madrugada se considerará anticipación de jornada, siendo de aplicación lo especificado en la norma 13.

15. Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de retén regular que las comidas tengan lugar en hora intempestiva y fuera de su domicilio, se abonarán como compensación 378 pesetas brutas para el desayuno y 598 pesetas brutas para la comida y/o cena y una hora extra como plus de presencia.

ANEXO 2

Normas para el personal de turno rotativo

El personal incluido en trabajos de turno rotativo que presta sus servicios en las plantas de Tarragona, Reus y Barcelona, refinería, envasado y silos, se regirá por las siguientes normas durante la vigencia del Convenio:

1. El cuadro de horarios cuyo ciclo de descanso se complementa en dos, tres, cuatro y cinco semanas será aprobado por la Inspección Provincial de Trabajo.

2. La duración de los turnos será de ocho horas ordinarias cada uno.

3. La formación de los equipos de turno, así como el número de sus componentes corresponde a la Dirección y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa al respecto.

4. La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de cuarenta y ocho horas para permitir la sustitución.

5. Se denominará «Turno de Mantenimiento» a aquél que, coincidiendo con el turno habitual en servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción.

6. Estos trabajos comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. Dicho turno de mantenimiento constituirá el primer relevo de los turnos en servicio, cuando se produzcan ausencias en estos por cualquier causa.

Cuando por retraso en la recepción del aviso de ausencia de un trabajador el personal en el turno de mantenimiento que debiera cubrirlo en dicho día hubiera hecho más de cuatro horas de su jornada, la sustitución para este día se hará con el resto del turno de mantenimiento de mañana o de tarde o con adelanto o prolongación de jornada.

No obstante se dará opción al trabajador ya incorporado al Centro de trabajo, a efectuar hasta un máximo de seis horas extras (que incluyen las cuatro anteriores) las cuales se considerarán como descansadas.

7. Si el concurso del turno de mantenimiento no fuera suficiente para cubrir las ausencias de personal de turno en servicio, la Dirección de la Empresa recurrirá por este orden: Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas; al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas; al turno de mantenimiento que esté en su fiesta, y al turno operativo que asimismo esté en su fiesta. En el orden indicado la asistencia al primer requerimiento será obligatoria.

8. Para el personal de turno rotativo al igual que para el restante, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con las excepciones que se mencionan en el artículo 25 del Convenio.

9. En cualquier caso el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.

10. El turno de mantenimiento cumplirá su jornada ordinaria de ocho horas diarias en régimen de turno. Para mejorar la organización del trabajo se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de la mañana (de seis a catorce horas) y otro en el de la tarde (de catorce a veintidós horas).

El personal en turno rotativo en cómputo de cinco semanas y para cumplir con la jornada laboral semanal fijada en el artículo 16 del Convenio, prestará servicios de ocho horas (de seis a catorce), los sábados de cada cuarta semana en que le corresponda mantenimiento.

11. Cuando existan diferencias entre las horas realmente descansadas y las que se deberían haber descansado, esta diferencia se abonará como «Plus de Presencia». Para determinar el valor de la cantidad a percibir por el tiempo no descansado se deducirá el importe percibido por horas extras.

Si por las ausencias previstas en el punto 7, algún empleado tuviera que doblar jornada durante dieciséis horas continuadas, tendrá derecho a doce horas de descanso, pagándosele las cuatro horas no trabajadas de su siguiente turno como horas normales. Si excepcionalmente tuviera que incorporarse a su horario normal de turno percibirá las cuatro horas no descansadas como extras.

12. El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso, su presencia será obligatoria y percibirá en estas ocasiones las horas extraordinarias realmente trabajadas.

13. El personal de turno rotativo queda facultado por la Empresa para que, si así lo desea, forme por sí mismo los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno; el plan será sometido a la Dirección para su aprobación.

En casos excepcionales se podrá proponer el canjeo de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

Acta de los acuerdos adoptados por la Comisión Negociadora de la revisión del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Industria y Energía, incluida la tabla salarial con efectos económicos desde 1 de enero de 1983

En Madrid, a las once horas del día 19 de septiembre de 1983, se reúnen en la Sala de Juntas de la Subdirección General de Personal del Ministerio de Industria y Energía para celebrar la correspondiente sesión.

Se somete a la consideración de la Comisión Negociadora el informe emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, con escrito de fecha 19 de septiembre de 1983, sobre los acuerdos adoptados por dicha Comisión en su anterior reunión de fecha 27 de julio de 1983, y se adoptan los siguientes acuerdos:

1.º Se asume en su totalidad el criterio señalado por la Dirección General de Presupuestos en su informe de fecha 13 de septiembre de 1983 y, como consecuencia, se acuerda lo siguiente:

Antigüedad

Ambas partes acuerdan modificar del artículo 21 del Convenio Colectivo el apartado correspondiente a la antigüedad, que queda redactado según el siguiente tenor literal:

a) El personal fijo de plantilla percibirá en concepto de complemento de antigüedad, por cada tres años de servicios, un plus de complemento según figura en la tabla anexo.

b) Los trienios se considerarán perfeccionados a todos los efectos a partir de 1 de enero en que venza el trienio correspondiente.

c) Los trienios se abonarán de acuerdo con el último nivel consolidado por cada trabajador en el momento de perfeccionamiento del trienio respectivo.

Tabla salarial para 1983

La tabla salarial para 1983, en la que figura comprendido tanto el incremento del 12 por 100 establecido en el artículo 7.º de la vigente Ley de Presupuestos Generales de Gastos del Estado, como la deriva prevista en la disposición transitoria cuarta del Convenio Colectivo («Boletín Oficial del Estado» de 10 de diciembre de 1982), queda establecida en la forma y cuantía expresada a continuación:

Nivel	Salario base	Antigüedad	Plus de homogeneización	Total mes
1	67.861	3.100	29.799	97.660
2	59.819	2.732	20.288	80.105
3	56.763	2.358	14.759	71.522
4	54.347	2.258	12.581	66.908
5	51.932	2.158	10.580	62.512
6	49.637	2.108	9.669	59.336
7	47.310	2.046	6.673	53.983
8	44.770	1.893	4.894	49.664
9	40.286	1.840	4.847	44.933
10	30.193	—	3.846	34.039

De conformidad con lo señalado en su informe por la Dirección General de Presupuestos, la aplicación de la anterior tabla para la plantilla de 350 trabajadores en activo, no transferidos a Comunidades Autónomas, no podrá rebasar la cantidad de 258.826.000 pesetas en que dicha Dirección General ha fijado la masa salarial para 1983.

Dado que la plena efectividad económica prevista en el actual Convenio Colectivo se producirá a partir de 1 de enero de 1984 (disposición transitoria cuarta del Convenio), el cuadro de retribuciones generales del Convenio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de diciembre de 1982, se incrementará en el 12 por 100 ya establecido para el año 1983 más los incrementos generales previstos para 1984.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las catorce horas.

27256

RESOLUCION de 27 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Revisión, para 1983, del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Industria y Energía.

Visto el texto del Acuerdo de Revisión del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Industria y Energía, incluida la tabla salarial con efectos económicos desde 1 de enero de 1983, suscrito el día 19 de septiembre del presente año por las representaciones de la Empresa y del Comité, y registrado de entrada en este Centro directivo el día 20 de septiembre, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 1983, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral; y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo.—Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 27 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

27257

RESOLUCION de 27 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la corrección de errores al II Convenio Colectivo del Ente Público RTVE; RNE, S. A.; TVE, S. A.; y RCE, S. A.; publicado, mediante Resolución de esta Dirección General de 29 de julio de 1983 en el «Boletín Oficial del Estado» número 214, fascículo II, de fecha 7 de septiembre de 1983.

Visto el error existente en el texto del II Convenio Colectivo del Ente Público RTVE; RNE, S. A.; TVE, S. A. y RCE, S. A., de ámbito nacional y sus trabajadores; publicado en el Boletín Oficial del Estado número 214, de fecha 7 de septiembre de 1983 (mediante Resolución de este Centro directivo de fecha 29 de julio de 1983), proceda su oportuna corrección, que debe llevarse a cabo de acuerdo con lo prevenido