

CATEGORÍA PROFESIONAL	Salario MENSUAL	Salario ANUAL
Grupo cuarto		
Personal de servicios y actividades auxiliares:		
- Jefe sección de servicios	59.030	885.450
- Dibujante	61.680	925.700
- Escaparartista	60.060	900.900
- Ayudante montaje	52.670	790.050
- Delincente	55.270	829.050
- Visitador	55.620	804.300
- Rotulista	55.620	804.300
- Jefe de taller	55.270	829.050
- Profesional de primera	55.650	804.750
- Profesional de segunda	55.620	804.300
- Profesional de tercera	55.590	805.850
- Capatás	55.740	806.100
- Preparador de pedidos	55.620	804.300
- Mozo especializado	55.590	805.850
- Envasador	55.590	805.850
- Ascensorista	52.670	790.050
- Telefonista	52.670	790.050
- Mozo	52.670	790.050
- Empaquetador	52.670	790.050
Grupo quinto		
Personal subalterno:		
- Consejo/Ordenanza	52.670	790.050
- Cobrador	52.670	790.050
- Portero, Vigilante, Sereno	52.670	790.050
- Personal de limpieza/jornada completa	52.670	790.050
- Personal de limpieza/por hora	350	

8798

RESOLUCION de 28 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.861 la herramienta llave radio con empuñadura hexagonal 10 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-10, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave radio con empuñadura hexagonal, marca «Sibille», referencia MS36-10, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta llave radio con empuñadura hexagonal 10 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-10, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 1.861-28-2-85-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 28 de febrero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

8799

RESOLUCION de 18 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para el sector de industrias de elaboración de arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de elaboración de arroz, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de abril de 1984, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO) y por las Asociaciones empresariales Asociación Levantina de Industriales Elaboradores de Arroz (ALIEA) y Asociación Nacional de Fabricantes de Arroz (ANFA) el día 28 de marzo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo segundo, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 18 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de elaboración de arroz.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE ELABORACION DE ARROZ

ARTICULO PRIMERO.— AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas, Sociedades Cooperativas y Empresas Agrícolas, dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo.

ARTICULO SEGUNDO.— AMBITO TERRITORIAL.

Afectará a todas las Empresas cuyos centros de trabajo radicuen en todo el territorio del Estado Español, así como aquellas que reuniendo las condiciones requeridas se establezcan en el futuro.

ARTICULO TERCERO.— AMBITO PERSONAL.

Se incluyen en este convenio a todos los trabajadores que presten servicio por cuenta de las Empresas que se indican en el artículo primero, así como a los que posteriormente entren a prestar servicio en las mismas.

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

ARTICULO CUARTO.— AMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será de un año, comenzando su vigencia a partir del primero de Abril de mil novecientos ochenta y cinco y finalizando el treinta y uno de Marzo de mil novecientos ochenta y seis.

ARTICULO QUINTO.— VIGENCIA Y PRORROGAS

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el primero de Abril de mil novecientos ochenta y cinco independientemente de su firma y, su posterior publicación en el B.O.E.

Será prorrogado anualmente siempre que no medie la oportuna denuncia con tres meses de antelación. Tal denuncia la podrá ejercer cualquiera de las centrales sindicales o agrupaciones

iones empresariales, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones a partir del decimoquinto día siguiente a tal denuncia.

ARTICULO SEXTO.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores a título personal o colectivo, con anterioridad a este convenio.

Las elevaciones posteriores legales de salarios al primero de Abril del actual, serán absorbibles por las mejoras pactadas en el presente convenio.

ARTICULO SEPTIMO.- RETRIBUCIONES.

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

ARTICULO OCTAVO.- PLUSSES Y BENEFICIOS POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y NOCTURNOS.

- a) Los trabajos tóxicos, penosos y nocturnos irán incrementados como mínimo en un veinticinco por ciento sobre el salario base.
- b) Todos los trabajadores efectuarán una revisión médica una vez al año, en día laboral, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, dándole a conocer el diagnóstico en carta cerrada.
- c) En los trabajos realizados en limpieza de secadores mecánicos, silos de recepción de arroz cáscara, fosos de elevadores y payuseras, tendrán derecho los que realicen dicho trabajo a disfrutar de doce minutos de descanso por cada hora de trabajo.

ARTICULO NOVENO.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y la paga de San José en Mayo, se abonarán en razón de una mensualidad que consistirá en salario base más la antigüedad correspondiente a treinta días, plus de asistencia, plus de transporte y ayuda social.

ARTICULO DECIMO.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

- a) Cualquier trabajador que pase a incapacidad laboral transitoria por causa de enfermedad común, la Empresa le abonará a partir del sexto día de baja un complemento hasta alcanzar el cien por cien de su salario real. Se entenderá por salario real todas las remuneraciones que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.
- b) En los casos de accidente u hospitalización, la Empresa le abonará desde el primer día un complemento hasta alcanzar el cien por cien de su salario real.

ARTICULO UNDICESIMO.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

A los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas donde radique su centro de trabajo, la Empresa les abonará los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención, aparte de una dieta de 412,- pesetas por día, más de pernoctar, como consecuencia de molestias e incomodidades.

Si los trabajos se efectúan de forma tal, que el trabajador tenga que realizar fuera del trabajo habitual la comida de media día, recibirá 211,- pesetas más los gastos de desplazamiento y manutención.

ARTICULO DUODECIMO.- VACACIONES.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, serán de treinta días al año, distribuidas en el período comprendido entre el uno de julio al treinta de septiembre, comenzando al día primero de cada mes y serán percibidas según el cómputo del sueldo real. Se entenderá por salario real toda la remuneración que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.

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

ARTICULO DECIMOTERCERO.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, cuya traducción anual es de 1.826 horas con 27 - minutos.

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

ARTICULO DECIMOCUARTO.- HORAS EXTRAORDINARIAS, ACCION COYUNTURAL CONTRA EL PARE.

Con el fin de aportar la mayor colaboración posible por parte de las empresas, de cara a solucionar, en la parte que se pueda el problema del paro, la realización de horas extraordinarias nunca tendrá carácter habitual y por tanto, se efectuarán solo cuando lo exijan circunstancias especiales, que deberán ser previamente puestas en conocimiento del Comité de Empresa o representante de los trabajadores.

En caso de realizar horas extraordinarias, su importe será calculado en base al salario real anual, dividido entre las horas normales a realizar en el año y ello incrementando en un setenta y cinco por ciento. Los citados importe, según categorías y la escala de antigüedad, son los que se recogen en el anexo segundo.

ARTICULO DECIMOQUINTO.- EXCEDENCIAS.

A partir de un año de antigüedad en la Empresa o en el Escalafón de Eventuales, los trabajadores podrán solicitar excedencia, cuya duración será desde un año a cinco. Una vez terminado dicho período pasará a ocupar su mismo puesto de trabajo y categoría o escalafón.

ARTICULO DECIMOSEXTO.- ALISTAMIENTO.

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

ARTICULO DECIMOSEPTIMO.- INGRESOS Y ASCENSOS.

Estará regulado por lo establecido en la Ordenanza Laboral, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad, cuando haya necesidad del trabajo, y no se podrá admitir personal eventual mientras exista personal escalafonado en paro.
- b) Ninguna persona que reciba algún tipo de retribución sea cual fuere su fuente podrá acceder a ningún puesto de trabajo en la Empresa, excepto todos aquellos trabajadores que perciban algún tipo de pensión por accidente o enfermedad contraído en la Empresa, salvo que la incapacidad sea absoluta.

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

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

ARTICULO DECIMOCTAVO.- MECANIZACION Y CAMPAÑA.

La mecanización o aumento de la misma no significa pérdida de puestos de trabajo. Se establece como comienzo de la campaña el primero de Septiembre y finalizará el treinta y uno de Agosto.

ARTICULO DECIMONONO.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar, previa comunicación de la Empresa, con la antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias:

a) Con abono íntegro del salario real:

3 días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendiente, padres políticos, descendientes o hermanos.

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

2 días laborables por mudanza de domicilio.

Estos apartados anteriormente expuestos serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realicen fuera de la localidad del trabajador.

15 días laborables por matrimonio.

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

ARTICULO VIGESIMO.- FALTAS Y SANCIONES.

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

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

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

ARTICULO VIGESIMOPRIMERO.- JUBILACION.

Por jubilación voluntaria de un trabajador fijo, la empresa le abonará al interesado las siguientes cantidades:

Jubilación a los 60 años: 250.000 ptas.

Jubilación a los 61 años: 225.000 ptas.

Jubilación a los 62 años: 200.000 ptas.

Jubilación a los 63 años: 175.000 ptas.

Jubilación a los 64 años: 150.000 ptas.

pudiéndose hacer efectivos dichos importes en un plazo de seis meses a partir de la fecha de jubilación, en dos plazos al 50 %.

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

ARTICULO VIGESIMOSEGUNDO.- EXPEDIENTE DE CRISIS.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

En todo caso, la empresa estará obligada a comunicarlo al Comité de empresa o representantes de los trabajadores, con carácter previo a su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la autoridad laboral, con especificación de los términos en que vaya a plantearlo.

ARTICULO VIGESIMOTERCERO.- CAMBIO DE TITULARIDAD EN LAS EMPRESAS.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual firmada por la antigua y nueva empresa, en la cual se reconozcan sus derechos adquiridos, antigüedad, categoría, etc.

ARTICULO VIGESIMOCUARTO.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Los vocales representantes de los trabajadores en el comité de seguridad e higiene serán designados por el comité de empresa entre los trabajadores del correspondiente centro de trabajo.

Para el debido conocimiento de los acuerdos que se adopten por el comité de seguridad e higiene, el comité de empresa recibirá una copia de las actas de reunión.

Cuando un vocal del comité de seguridad e higiene tuviese conocimiento de un hecho o deficiencia que a su juicio pudiese originar un peligro inmediato de accidente de trabajo, lo comunicará inmediatamente al presidente de dicho comité, quien reunirá a este para adoptar las medidas necesarias.

En cuanto a ropa de trabajo y prendas de protección se estará a lo acordado entre cada empresa y sus trabajadores. En todo caso las empresas deberán proporcionar a su personal:

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

b) Ropa de trabajo cada seis meses, una de verano y otra de invierno, antes del 1 de mayo y del 1 de noviembre respectivamente.

ARTICULO VIGESIMOQUINTO.- IMPUESTO DE LA RENTA.

Los recibos mensuales de nóminas se cumplimentarán en todos sus apartados e irán sellados y firmados por la empresa. En cada uno de ellos se reseñará necesariamente la base imponible acumulada del mes que se trate, a efectos del impuesto sobre la renta de las personas físicas con especificación del porcentaje de la deducción aplicada en cada caso, salvo otro acuerdo que se establezca a petición del comité de empresa, entre esta y los trabajadores.

ARTICULO VIGESIMOSEXTO.- DERECHOS SINDICALES.

Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin las empresas habilitarán uno o varios tablones de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical, estos tablones estarán visibles y en lugar designado por el Comité de Empresa o representante de los trabajadores.

Se respetará al derecho de los trabajadores a reuniones para temas laborales y sindicales dentro de los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo o en casos muy justificados, dentro de la jornada laboral, teniéndose que recuperar el tiempo al finalizar la jornada. La celebración de asambleas se pondrá en conocimiento de la empresa con una antelación de 74 horas, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por los trabajadores el orden de las mismas.

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

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

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

ARTICULO VIGESIMOSEPTIMO.- DEL PUESTO DE TRABAJO.

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

Las empresas darán a cada trabajador diez kilogramos de arroz cada una de las tres pausas extraordinarias (mayo, Julio y Diciembre) para consumo particular, y otros 10 kg. en febrero.

ARTICULO VIGESIMONONO.- JORNADA INTENSIVA.

El personal de Administración disfrutará previo acuerdo del comité de empresa con la dirección, de jornada intensiva, en los meses de verano del quince de junio al quince de septiembre, con el horario de ocho a quince horas no recuperables, de lunes a viernes.

CLAUSULA ADICIONAL:

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

A efectos de interpretación del presente convenio se nombra una comisión paritaria para exigir el cumplimiento de este convenio, designándose por unanimidad para representar a los empresarios a D.

A N E X O I

TABLA SALARIAL

CATEGORIA PROFESIONAL.

CATEGORIA PROFESIONAL.	MENSUAL
Jefe de Sección Administrativa.....	50.655,-
Oficial administrativo primera.....	47.612,-
Oficial administrativo segunda.....	45.890,-
Auxiliar administrativo mecanógrafo.....	44.452,-
Auxiliar administrativo de 16 a 17.....	30.747,-

PERSONAL SUEALTERNO:

Ordenanzas, porteros, vigilantes o serenos.....	41.663,-
Botones de dieciséis a diecisiete años.....	30.747,-

PERSONAL OBRERO:

PERSONAL OBRERO:	DIARIO
Molezo.....	1.587,-
Encargado de sección.....	1.529,-
Maquinista y mecánico conductor.....	1.510,-
Ayudante Molero.....	1.481,-
Auxiliar especializado.....	1.481,-
Encargado/a empaquetado.....	1.481,-
Pesador Lonja.....	1.481,-
Carretillero, estibador, manipulador.....	1.481,-
Empaquetadora, cosedora, limpiadora y peón.....	1.340,-

PLUS Y EMOLUMENTOS:

Ciento setenta y tres pesetas diarias de plus de asistencia por día trabajado.

Ciento treinta y tres pesetas diarias de plus de transporte por día trabajado.

Dos mil ochocientos ochenta y nueve pesetas mensuales en concepto de ayuda Social que se abonarán en 15 pagas.

8800

RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Eguiluz Isusi y don José Antonio García López.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 6 de noviembre de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.021, promovido por don Pedro Eguiluz Isusi y don José Antonio García López, sobre regulación de empleo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Pulgar Arroyo, en nombre y representación de don Pedro Eguiluz Isusi y don José Antonio García López, contra las Resoluciones de la Dirección General de Empleo de 20 de octubre de 1981 y la Secretaría de Estado, Empleo y Relaciones Laborales de 11 de noviembre de 1981, a que estas actuaciones se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.