

1010 RESOLUCION de 3 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimientos, Sociedad Anónima», Dpto. PROGRASA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimiento, Sociedad Anónima», Dpto. PROGRASA, suscrito por los representantes legales de la Empresa y los representantes de los trabajadores y de conformidad con el artículo 90.2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º 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.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. representantes legales de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CINDASA. DPTO. PROGRASA-SEVILLA

Artículo 1º.- FINALIDAD DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales, sociales y económicas entre el personal afectado por el mismo y la Empresa, para fomentar el sentido de unidad de producción y conseguir la mayor eficacia posible de la misma y, por consiguiente, el mejoramiento del nivel de vida de aquél personal.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio es de aplicación a los Centros de Trabajo de la Factoría de San Jerónimo (Sevilla) y a las oficinas de Blas Infante nº 6-7º (Edificio URSIS), Sevilla y a los restantes Centros de Trabajo y/o residencia, de los empleados fijos y eventuales de CINDASA (Dpto. PROGRASA Sevilla), inscritos en el número patronal 41/70.169/17 de la Seguridad Social.

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL

Se extiende la aplicación del presente convenio a los empleados fijos y eventuales en el momento de su firma, de los Centros mencionados en el artículo anterior con excepción de cuatro empleados de Marchena que están afectados por el convenio general de CINDASA publicado en el B.O.E. nº 202 de 23 de Agosto de 1985.

Artículo 4º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD-DERECHO SUPLETORIO

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

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 afectados por el convenio.

Artículo 5º.- AMBITO TEMPORAL

Se extiende para el presente Convenio, desde el primero de Enero de 1985 hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra dentro del mes anterior a la terminación de su vigencia.

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.

Artículo 6º.- COMPUTO TOTAL

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se aceptan en su cómputo total anual. La pretensión a introducir, por cualquiera de las partes, modificaciones parciales que no estén determinadas por disposiciones legales, llevarán aparejada la denuncia del presente Convenio, salvo acuerdo entre ambas partes.

Artículo 7º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo, en todos los aspectos de la misma, y salvo lo prescrito en la legislación vigente, corresponde a la dirección de la Empresa.

Artículo 8º.- COMISION PARITARIA-INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se constituye una Comisión para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del convenio, formada por tres representantes de la dirección y tres de los trabajadores.

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

La actuación de la Comisión no invalidará en ningún momento la esfera de las Jurisdicciones previstas en las normas legales ni la superior y definitiva competencia de las Autoridades Laborales.

Artículo 9º.- JORNADA LABORAL

Se establecen 40 horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Para el personal de turno rotativo continuado y para el de jornada continuada se seguirá con el descanso de media hora de bocadillo que se considerará como de trabajo efectivo.

Se podrá disponer libremente de dicha media hora durante la que se podrá salir del centro de trabajo previo permiso que solo podrá ser denegado en casos muy justificados o de fuerza mayor.

El descanso de media hora podrá disfrutarse:

- turno de mañana de 9:30 a 17
- turno de tarde de 18:30 a 20
- turno de noche de 2:30 a 4

La media hora de bocadillo se descansará cuando la fábrica esté parada o haya dos personas correspondientes al mismo puesto de trabajo.

En la jornada normal de trabajo, cuando no se descansa la media hora se pagará adicionalmente y será a prorrata de lo que saiga una hora normal de trabajo. A efectos de cálculo se tomarán 1800 horas anuales.

Para todo el personal que trabaje en cadena se establecen tres descansos de diez minutos (cada dos horas aproximadamente a lo largo de la jornada) comenzando a partir de las dos primeras horas aproximadamente; estos descansos del personal que trabaja en cadena son adicionales a la media hora de bocadillo y se considerarán también como trabajo efectivo.

La Empresa habilitará los medios necesarios para que este descanso se realice y no interrumpa la cadena.

Artículo 109.- COMPENSACION POR COMIDAS PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA DE SEVILLA Y FABRICA DE SAN JERONIMO

Al personal de jornada partida cuya interrupción para almorzar sea de una hora se le compensará con 600 Pts. en concepto de ayuda.

El personal de jornada partida cuando la interrupción para almorzar sea superior a una hora no percibirá la citada compensación pero sí el gasto de locomoción por un importe de 20 Pts. Km., también en concepto de ayuda, desde el centro de trabajo hasta su residencia y regreso. Ello afecta al personal de San Jerónimo y Orbis.

Al personal de jornada continuada cuando deba prolongar la misma y por tal motivo sea preciso interrumpir su trabajo para almorzar o cenar, la compensación de 600 Pts. (en concepto de ayuda) se abonará como sigue:

- Si la interrupción fuera de una hora o superior para almorzar y de dos horas o más para cenar percibirá 600 Pts.
- Si la interrupción fuera inferior a una o dos horas para almorzar o cenar respectivamente, además de la compensación señalada en el apartado A) se le considerará como tiempo de trabajo el que emplee para almorzar o cenar.

Excepcionalmente, cuando se autorice, se abonará el importe del almuerzo o cena contra presentación de factura, lo que sustituirá la compensación citada de las 600 Ptas.

Artículo 110.- CONTRATACION Y ASCENSO

La contratación de nuevo personal, con carácter fijo o eventual, se hará con sujeción a las normas de empleo que en cada momento rijan y serán de libre iniciativa de la Empresa.

El personal a contratar con carácter fijo o eventual deberá sujetarse al acuerdo firmado en el Expediente de Regulación de Empleo de fecha 25.06.84, en su apartado 4º. Esta obligación se extingue el 3 de Julio de 1987.

Para cubrir los puestos de categoría superior, previamente a la contratación de nuevo personal, se convocarán exámenes para dar oportunidad de promoción a todo el personal de la Empresa con categoría inferior a la del puesto a cubrir, de tal manera que al final, si es posible, la contratación del nuevo personal se haga siempre para cubrir los puestos de categoría inferior. Para los productores de plantilla no se tendrá en cuenta el límite de edad que se pida. De cualquier forma, todas las necesidades de los puestos a cubrir serán publicadas en los tableros de anuncio y comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 12.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal de la Empresa. Se anunciará el periodo de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. La dinámica del disfrute por turnos se hará de acuerdo con el Comité de Empresa, en cuanto a la asignación de personas.

El plan de vacaciones será negociable anualmente con tres meses de antelación al periodo estival.

Artículo 13.- PLUS DE TURNO

Que se abonará completo al personal en este régimen de trabajo por cada turno realmente efectuado, salvo en sustituciones que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas, en la siguiente cuantía:

- Por los efectuados realmente desde las siete de la mañana a las quince horas y de las quince a las veintitres horas se percibirán 200 Pts.
- Por los efectuados realmente desde las veintitres horas a las siete horas se percibirán 325 Pts.

Artículo 14.- DISTRIBUCION SALARIAL

Los salarios estarán distribuidos de la siguiente forma:

- Salario Base
- Beneficios
- Plus de Convenio
- Antigüedad (en su caso)
- Plus de tóxico, pesado y peligroso (en su caso)

Cualquier retribución mencionada en este Convenio se entenderá como bruta.

Artículo 15.- PREMIOS POR JUBILACION

Todos los trabajadores con más de diez años de antigüedad, que cesen en la Empresa, por jubilación hasta los 65 años de edad, tendrán derecho a un premio consistente en 300.000 Pts. TRESCIENTAS MIL PESETAS.

Artículo 16.- GRATIFICACION POR NACIMIENTO DE HIJOS Y MATRIMONIO.

Con independencia de las prestaciones que les corresponden percibir de la Seguridad Social, se establece una gratificación de pago único, consistente en un mes de Salario por matrimonio y de 10.000 Pts. por nacimiento de cada hijo.

Artículo 17.- SEGURO COLECTIVO

La Empresa tiene establecido un seguro de vida que cubra los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores, hasta los 65 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% de sus remuneraciones fijas del último año concurrido a partir de la efectividad legal del siniestro.

Artículo 18.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador contará con los siguientes permisos retribuidos en días naturales:

- 20 días en caso de matrimonio
- 3 días en caso de nacimiento de hijo
- 3 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad incluido cónyuges.
- 1 día por primera comunión de hijo de trabajador en turno rotativo continuado.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio de hijo o hermano.
- 2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por fallecimiento de hermanos de padre o madre.

- Por motivos particulares, previa petición y justificación, la empresa concederá el permiso necesario.

- Cuando en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad incluido cónyuges el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad de su centro de trabajo, la duración del permiso podrá ampliarse en tantos días como fueren necesarios para el viaje de ida y retorno.

Artículo 19.- SERVICIO MILITAR

Todos los productores que se encuentran prestando el servicio militar, con carácter voluntario u obligatorio, tendrán derecho a percibir íntegramente las pagas que con carácter extraordinario se hagan efectivas en la Empresa.

Artículo 20.- PRESTAMOS

Se crea un fondo total para el personal afectado por este Convenio de 8.000.000 Pts.

El importe máximo por cada empleado será de 300.000 Pts. con el interés del 13% sobre el capital vivo y la amortización se llevará a cabo en el término de 2 años, mediante descuentos en ca-

da 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.

Para una nueva concesión de crédito ha de transcurrir como mínimo tres meses a partir de la amortización total del anterior. Sólo se concederán préstamos al personal con contrato de trabajo indefinido.

Este artículo empezará a regir a partir del 1 de Enero de 1986.

Artículo 21.- CALENDARIO LABORAL

Se considerarán festivos abonables y sin recuperación únicamente los días señalados por las Autoridades competentes en cada una de las provincias donde radique el personal afectado por este convenio.

Para el personal adscrito a la oficina general de Blas Infante nº 8 de Sevilla y fábrica de San Jerónimo, las fiestas de Semana Santa; Feria, Navidad y Fin de Año quedan establecidas como sigue:

Semana Santa.- Desde 7 horas del Jueves hasta 7 horas del Lunes.
Feria.- Desde 7 horas del Viernes hasta 7 horas del Lunes.
Navidad.- Desde 7 horas día 24 hasta 7 horas día 26.
Fin de año.- Desde 7 horas día 31 hasta 7 horas día 2.

Si el primer día de trabajo posterior a estas fechas fuese domingo o festivo, se considerará como los anteriores descritos, para todos los efectos.

Para estos días de descanso, la Empresa y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá establecer los turnos de guardia que estime conveniente.

Los días siguientes:

Viernes de Feria de Sevilla.
24 de Diciembre.
31 de Diciembre.

para el personal adscrito a los centros a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, se les considerarán también como días festivos abonables y sin recuperación.

Artículo 22.- ROFA DE TRABAJO

A todo el personal que por las condiciones de su puesto de trabajo lo requiera, se les facilitarán las siguientes prendas de trabajo:

- a)- Cada año unas botas homologadas, de las que deberá existir en almacén el remanente necesario para deterioros, impre-
vistos, etc. que hagan necesaria su reposición antes de --
cumplirse el período reglamentario.
- b)- Dos monos o trajes en la 1ª decena de cada año.
- c)- Dos camisas y un pantalón en la 1ª decena de Junio.
- d)- Un anorak cada tres años.
- e)- Tres batas para el personal de laboratorio.

La Empresa facilitará el material y equipo adecuado y de seguridad para la realización de un trabajo seguro, en evitación de accidentes.

Las prendas de trabajo a que hace referencia este artículo, se facilitarán únicamente al personal de la factoría de San Jerónimo y de acuerdo con el trabajo que tenga asignado.

Artículo 23.- ANTIGÜEDAD

De acuerdo con el Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes aumentos en concepto de antigüedad:

- 1.- Un bienio con el 5%.
- 2.- Un trienio con el 5%.
- 3.- Un quinquenio con el 7%.
- 4.- Un quinquenio con el 8%.
- 5.- Un quinquenio con el 15%.
- 6.- Un quinquenio con el 20%.

Dichos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Base, reconocido en nómina al 31.12.84, incrementado con un 2,5%.

Se respetarán los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Artículo 24.- ENFERMEDAD ACCIDENTE

A todo el personal, en caso de enfermedad o accidente se le completará el bien por cuanto de sus remuneraciones fijas de tres pagas en el intervalo de un año natural.

Artículo 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{P. Beneficios} + \text{P. Convenio} + \text{P. Tóxico}(\text{en su caso}) + \text{Antigüedad}(\text{en su caso})) \times 15 \times 1,75}{1800}$$

1800

La Empresa reducirá las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias, cumpliendo siempre los requisitos legales.

Las partes se comprometen a eliminar totalmente las horas extras que en un futuro se puedan originar, salvo las estructurales y esporádicas, al objeto de que repercutan en la creación de nuevos puestos de trabajo, los cuales serían cubiertos en caso de producirse, prioritariamente por las personas afectadas por el Expediente de Regulación de Empleo, en razón a su categoría profesional.

Se definen como horas extraordinarias estructurales las que se realicen para efectuar los trabajos señalados en los apartados a), b), c) y d) siguientes, siendo su ejecución obligatoria -- las del apartado a) y voluntarias las de los apartados b), c), d):

- a) Aquellos casos previstos en la Ley 2/1980, Estatuto de los Trabajadores, art. 35.3.
- b) Sustituciones en el personal a turno rotativo.
- c) Para la descarga y almacenamiento en la fábrica de San Jerónimo de materias primas, cuando pudieran faltar para el funcionamiento ininterrumpido de la factoría.
- d) Las necesarias para períodos punta de producción y ausencias imprevistas, cuando por el escaso tiempo a utilizar, no sea posible la contratación temporal.

Se consideran también como horas extraordinarias estructurales, las que deban efectuarse como consecuencia de las guardias de mantenimiento.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por igual tiempo de descanso, siempre que exista mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado.

Artículo 26.- LOTE NAVIDERO

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.

Artículo 27.- SUBNORMALES

A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo, se les pagará una prestación de Ptas. 9.649 (NUEVE MIL SEISCIENTAS CUARENTA Y NUEVE PESETAS) brutas por paga, en cada de las quince pagas que hay establecidas. Esta prestación, es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social.

Artículo 28.- AYUDA ESCOLAR

Se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma de Salario Base más Beneficios y más Plus de Convenio alcance hasta 1.694.400 Ptas. brutas anuales, en el momento de la percepción de este concepto y tenga hijos a su cargo que cursen E.G.B. de 6 a 14 años.

aplicables hasta los 16, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso.

Para tales casos se establecen los siguientes importes:

de 10 a 50 de E.G.B. la cantidad de 1.124 Ptas. brutas por hijo
de 50 a 60 de E.G.B. la cantidad de 1.231 Ptas. brutas por hijo

Para el período pre-escolar se abonará igual cantidad que para 10 a 50 E.G.B. Este período pre-escolar comprende los 4 y 5 años de edad. El pago de dichas cantidades se hará cada mes natural, es decir, 12 veces al año.

Para el percibo de la ayuda escolar se requerirá la presentación de los justificantes que acreditan que se está cursando E.G.B. o pre-escolar. Este artículo empezará a regir a partir del 10 de Enero de 1986. Para el año 1985 los importes de Ayuda Escolar percibidos o pendientes de percibirse se incrementarán con el 7% y tendrán vigencia hasta el 31-12-85.

Artículo 29.- FALTAS Y SANCIONES

En los casos de falta laboral grave y muy grave será informado al Comité de Empresa. Los hechos motivadores de la sanción tan sólo serán comunicados a aquél si el interesado lo autoriza.

Artículo 30.- REPRESENTACION SINDICAL

A los sindicatos que acreditan tener una afiliación del 5%, dentro del personal de plantilla, se les reconocerá un representante sindical para todo lo que suponga relaciones con su sindicato.

Artículo 31.- AVISOS COMITE DE EMPRESA

Los avisos que el Comité de Empresa, por medio de su tablón de anuncios, pretenda difundir entre el personal, deberán estar firmados por aquel Comité o su Presidente y previamente autorizados por la Dirección.

Igualmente se procederá con los avisos de los Representantes Sindicales.

Artículo 32.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Se mantendrá la clasificación actual durante la vigencia de este convenio.

No obstante lo anterior, y de mutuo acuerdo entre las partes firmantes, se procederá tan pronto como sea posible a la contratación de una empresa especializada en valoración de puestos de trabajo con objeto de que realice una valoración no monetaria de aquellos, en los centros de trabajo de la Empresa a los que afecta este convenio.

Los resultados facilitados por los especialistas, antes de su aceptación, deberán ser refrendados por la Comisión de Seguimiento de Valoración, que se creará al efecto, y que estará compuesta por un máximo de hasta 6 miembros de los que 3 serán representantes de los trabajadores y 3 de la Dirección. Los primeros serán nombrados por el Comité de Empresa.

Durante su asistencia a las sesiones y/o deliberaciones de la Comisión de Seguimiento de Valoración, la representación de los trabajadores percibirá sus remuneraciones fijas brutas.

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento de Valoración 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 acordados con la misma.

Artículo 33.- INCREMENTO SALARIAL

En 1985 se establece una paga extra adicional a las dos ya existentes, con lo que quedan consolidadas para años sucesivos las siguientes pagas extras:

Julio - Septiembre y Diciembre.

que se pagarán en la tercera semana de cada uno de los meses citados. Esta paga extra adicional supone un aumento salarial del 7,14%.

Estas pagas las componen los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Plus Beneficios
- Plus de Convenio
- Antigüedad (en su caso)
- Plus de Tóxico (en su caso)
- Subnormales (en su caso)

Con independencia de la paga extra adicional citada, se aumentan los salarios al 31 de Diciembre de 1984, con una cantidad lineal de 2.000 (dos mil) pesetas por paga, es decir, 30.000 (treinta mil) pesetas anuales. Este aumento supone el 2,50%.

Las remuneraciones fijadas en el presente Convenio no tendrán revisión alguna durante la vigencia del mismo.

Artículo 34.- A partir de 1986 se establece un pago anual de 11.360 (once mil trescientas sesenta) Ptas., el cual será abonado con la nómina del mes de Abril.

1011

RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.104 la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8792, presentada por la Empresa «SAFAL, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid), que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida bota, 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 bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8792, presentada por la Empresa «SAFAL, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Plastic Auvergne», como bota impermeable al agua y a la humedad, de clase E-I, grado A.

Segundo.-Cada bota de dichos modelo, clase y grado, 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. 2.104, 18 de noviembre de 1985, bota impermeable al agua y a la humedad, clase E-I, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Normas Técnicas Reglamentarias MT-27 de «bota impermeable al agua y a la humedad» y MT-5 de «calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobadas por Resoluciones de 3 de diciembre de 1981 y 31 de enero de 1980 respectivamente.

Madrid, 18 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.