

ANEXO X

REVISIONES

1. CLÁUSULA DE REVISIÓN 1987

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1987 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1986, superior al 5,1 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre los anexos I, II y III, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el 5 por 100.

El incremento se abonará, de una sola vez, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales, anexo I, II y III, que se han utilizado en el año 1986.

De la misma forma se revisarían los conceptos: Antigüedad, plus de asistencia, C.C.C. fija, Fin de año (operarios), horas extras y dietas.

1.1 *Tablas de retribución salarial. Anexos I, II y III para 1988.*

Servirán de base para confeccionar las tablas de retribución de 1988 las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1987; incrementadas, si procede, con la revisión a que se refiere el punto 1 de este anexo.

A esta base de referencia se aplicará el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 1988, más el 0,10 por 100. En cuanto a la C.C.C. variable se adaptará al presupuesto de 1988.

1.2 *Incremento de otros conceptos salariales para 1988.*

Los conceptos salariales que a continuación se detallan se incrementarán con el IPC previsto por el Gobierno para 1988.

Plus de asistencia.
C.C.C. fija.
Escala de C.C.C. variable.
Fin de año (solamente personal operario).
Horas extras.
Dietas.
Antigüedad (descontando la antigüedad vegetativa).

1.3 *Incremento de los conceptos sociales 1988.*

Los conceptos sociales siguientes experimentarán un incremento del 2,75 por 100 sobre los valores de 1987.

Becas.
Nupcialidad.
Natalidad.
Deficientes.

2. CLÁUSULA DE REVISIÓN 1988

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1988 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1987 superior al previsto se efectuará una revisión salarial sobre los anexos I, II y III tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el previsto.

El incremento se abonará de una sola vez, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales, anexos I, II y III, que se utilizaron en el año 1987, incrementados, si procede, con la revisión de ese año.

De la misma forma se revisarán los conceptos: Antigüedad, plus de asistencia, C.C.C. fijas, Fin de año (operarios), horas extras y dietas.

2.1 *Tablas de retribución salarial, anexos I, II y III para 1989.*

Servirán de base para confeccionar las tablas de retribución de 1989 las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1988; incrementadas, si procede, con la revisión a que se refiere el punto 2 de este anexo.

A esta base de referencia se aplicará el índice de precios al consumo (IPC), previsto por el Gobierno para el año 1989, más el 0,10 por 100. En cuanto a la C.C.C. variable, se adaptará al presupuesto de 1989.

2.2 *Incremento para otros conceptos salariales para 1989.*

Los conceptos salariales que a continuación se detallan se incrementarán con el IPC previsto por el Gobierno para 1989.

Plus de asistencia.
C.C.C. fijas.
Escalas de C.C.C. variable.
Fin de año (solamente personal operario).
Horas extras.
Dietas.
Antigüedad (descontando la antigüedad vegetativa).

2.3 *Incremento de los conceptos sociales 1989.*

Los conceptos sociales siguientes experimentarán un incremento del 2,75 por 100 sobre los valores de 1988.

Becas.
Nupcialidad.
Natalidad.
Deficientes.

3. CLÁUSULA DE REVISIÓN 1989

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1989 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1988 superior al previsto, se efectuará una revisión salarial sobre los anexos I, II y III, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el previsto.

El incremento se abonará de una sola vez, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de los anexos I, II y III, que se utilizarán en el año 1988; incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

De la misma forma, se revisarían los conceptos: Antigüedad, plus de asistencia, C.C.C. fijas, Fin de año (Operarios), horas extras y dietas.

29048 *RESOLUCION de 28 de noviembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimientos, Sociedad Anónima» (CINDASA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimientos, Sociedad Anónima» (CINDASA), que fue suscrito con fecha 17 de octubre de 1988, de una parte por los representantes de los diferentes Comités y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra por don Antonio Giné i Comà y otros, en representación de la Empresa y Centros de Madrid, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de noviembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPANIA INDUSTRIAL Y DE ABASTECIMIENTOS, SOCIEDAD ANONIMA

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a los siguientes Centros de trabajo de la Empresa: Madrid, Tarragona, Barcelona, Reus, Puebla de la Calzada, La Roda, Marchena, Valladolid y Zaragoza.

Los que no se mencionan quedan expresamente excluidos.

Art. 2.º *Ámbito personal:*

a) Se extiende la aplicación del presente Convenio a los trabajadores de plantilla de los Centros de trabajo mencionados en el artículo anterior 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, c), y el artículo 2.º, 1, a), de la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Vigencia y duración:*

a) Se extiende para el presente Convenio desde el 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1988.

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 1989, plazo que, de común acuerdo, ambas partes podrán prorrogar.

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 y Delegados de Personal al respecto.

b) Jerarquía en el trabajo.—Todo el personal debe cumplir las obligaciones laborales, observar las instrucciones de sus jefes respectivos

y cumplir sus órdenes con la mayor exactitud, acatando las indicaciones que se le hagan, guardando en todo momento respeto y consideración a aquellos 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 al que alude el artículo 33, 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 al 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. 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 doce miembros, de los que seis serán representantes de los trabajadores y seis de la Dirección. Los primeros serán nombrados por los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

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 acordes con la misma.

Art. 6.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. 7.º **Jornada laboral semanal.**—Se establece en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Durante el período vacacional el personal de régimen de turnos, cuando sea preciso, realizará jornada de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo; se compensará con descansos iguales a aquel exceso al final de dicho período vacacional.

Art. 8.º **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. 9.º **Vacaciones.**—Para todo el personal de la Empresa se establecen veintidós días laborables (que equivalen a treinta días naturales como mínimo). De estos días se podrá disponer, siempre que la organización del trabajo lo permita y sea autorizado por el superior jerárquico, dentro de los criterios de productividad y/o disponibilidad, hasta cinco días a lo largo del año, uno a uno. El resto hasta el total de los veintidós, o los veintidós disponibles, en el supuesto de no utilizar los cinco días o parte de ellos, se podrán fraccionar en dos periodos como máximo.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, y que son: Integro, y a quien los perciba tóxico, antigüedad, disminuidos y 16.235 pesetas brutas al año, que se pagarán junto con la paga normal del mes de abril.

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 o Delegados de Personal, atendiendo a los deseos de aquellos, 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, incluso de la cantidad fija de 16.235 pesetas brutas al año.

Art. 10. **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. 11. **Horas extraordinarias.**—El valor de las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Integro al 1 de enero de 1988} \times 15}{2.551} \times 1,75$$

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, por ser de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y por tanto de realización obligatoria, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, entendiéndose como tales, entre otras:

a) Las que deban realizarse según las normas de retén (anexo 1).

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

Este criterio puede ser susceptible de modificación en Convenios sucesivos en función de la reducción que experimenten las necesidades de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o de las modificaciones de carácter estructural u organizativo de cualquier tipo. Los representantes de los trabajadores de los Centros de trabajo a los que afecta este Convenio podrán presentar a la Comisión Negociadora del Convenio para el año 1989 un detalle de los supuestos que pudieran dar lugar a la reducción aludida para su estudio y aprobación, en su caso, por la ya mencionada Comisión.

Se definen como horas extraordinarias estructurales y de ejecución obligatoria las siguientes:

Para proveer de habas de soja a las plantas de Barcelona, Tarragona y de semillas de girasol en Reus y Puebla de la Calzada, en cualquier momento en que pudieran faltar en aquellas para su funcionamiento ininterrumpido. Esto se aplicará igualmente a la descarga de buques de habas hasta el domingo a las catorce horas en el Departamento SAT.

Serán asimismo horas extraordinarias estructurales y de ejecución voluntaria:

Las necesarias para periodos punta de producción, pedidos imprevistos y ausencias distintas a las indicadas en el apartado b) del segundo párrafo de este artículo.

Art. 12. **Remuneraciones brutas e incremento.**—Todas las remuneraciones o compensaciones a que hace referencia este Convenio han de entenderse como brutas, desglosándose así:

A) Fijas:

Integro, compuesto por las siguientes remuneraciones:

Salario base.
Beneficios.
Plus de Convenio.

Y para quienes les corresponda:

Antigüedad.
Disminuidos.
Plus de tóxico.

B) Variables: Que también se incorporarán a la nómina en su caso:

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 horas de la mañana a las catorce horas y de las catorce a las veintidós horas se percibirán 602 pesetas.

b) Por los efectuados realmente desde las diez a las seis horas se percibirán 1.202 pesetas.

Plus de mantenimiento (retén): Por cada servicio completo semanal realmente efectuado se abonarán 10.500 pesetas.

C) Pagas extras: Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Integro, y a quien lo perciba tóxico, antigüedad, disminuidos. Estos pagos se harán efectivos, respectivamente, en la tercera semana de los meses de julio, septiembre y diciembre.

A partir de 1989 la paga extraordinaria correspondiente al mes de julio se abonará en el mes de junio.

D) Incremento para 1988: Los conceptos integro y plus de tóxico, en la cuantía que lo vinieran percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 1987 se incrementarán como sigue:

a) Integro, 4 por 100 más 1.700 pesetas.

b) Tóxico, 5 por 100.

Art. 13. *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: 1.233 pesetas.
Segundo bienio: 1.233 pesetas.
Tercer quinquenio: 2.465 pesetas.
Cada quinquenio sucesivo: 2.465 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 primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 14. *Trabajo en días de fiesta personal y/o en días de fiesta nacional o local*:

1. En días de fiesta personal: Se abonará la cantidad de 5.000 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:

a) 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.

b) No tendrán la consideración de fiesta personal los días festivos oficiales de carácter nacional o local.

2. En días de fiesta nacional o local: El personal que tuviera que trabajar alguno de los días festivos abonables y sin recuperación a que hace referencia el artículo 8.º de este Convenio, percibirá la cantidad global de 11.500 pesetas por ocho horas de trabajo o la parte proporcional en caso de ser menor el tiempo trabajado. Dicho importe, o su parte proporcional, lo percibirá el personal a turno rotativo que su fiesta personal concurre con una fiesta nacional o local.

Art. 15. *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 apartado primero del artículo anterior y las horas extras que le correspondan.

Art. 16. *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 2.500 pesetas.

Art. 17. *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 de 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 275 pesetas por persona/hora.

Art. 18. *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 171 pesetas.

Art. 19. *Desplazamientos*.—El personal que realice desplazamientos por orden 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: 806 pesetas.

Tarragona-Reus (urbana) y regreso: 252 pesetas.

Oficina-Madrid y regreso: 669 pesetas.

Planta-Barcelona y regreso: 669 pesetas.

En el caso de que algún trabajador del Centro de Tarragona fuera requerido ocasionalmente para prestar sus servicios en la planta de Reus, o si alguno de Reus lo fuera para prestarlos en Tarragona, además de todas sus remuneraciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirán en concepto de locomoción 806 pesetas día en sustitución del plus de transporte indicado en el artículo 18:

Para los recorridos distintos de los anteriores a 27,50 pesetas por kilómetro.

Estos importes, así como el del eventualmente a pagar por el transporte colectivo del artículo 18, serán objeto de negociación en cada Convenio.

Art. 20. *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 remuneraciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirá una prima por día de veinticuatro horas de estancia en Barcelona de 2.231 pesetas.

Art. 21. *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 de los días indicados de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas, se mantendrá la gratificación especial de 6.855 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. 22. *Compensación por comidas*.—Para el personal de los Centros de trabajo de Tarragona, Reus y Puebla de la Calzada 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 529 pesetas brutas por el desayuno y 836 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 necesidades 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. 23. *Remuneraciones variables y de comidas*.—Las remuneraciones variables y las comidas previstas en el artículo 22 que no se justifiquen mediante comprobantes de terceros serán pagadas en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hubieran producido.

Art. 24. *Enfermedad-accidente*.—Durante el periodo 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. 25. *Disminuidos*.—A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo se les pagará una prestación de 11.722 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. 26. *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. 27. *Ayuda escolar*.—Con independencia de lo especificado en el artículo 25, en el curso 1988-1989 se abonará este concepto a los trabajadores en los que su salario denominado integro alcance hasta 2.043.800 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 años, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso.

Para tales casos se establece un importe de 7.690 pesetas brutas por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de 1988, previa la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando EGB.

Art. 28. *Préstamos a los trabajadores.*—Se crea un fondo total de 12.000.000 de pesetas para préstamos al personal de los Centros de trabajo de la Empresa, que se distribuirá por Centros así:

Madrid: 2.000.000 de pesetas.
Tarragona: 4.000.000 de pesetas.
Barcelona: 2.500.000 pesetas.
Reus: 1.500.000 pesetas.
Puebla de la Calzada-La Roda-Marchena-Zaragoza-Valladolid: 2.000.000 de pesetas.

El importe máximo por cada empleado será de 200.000 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 Delegados de personal de cada Centro.

Para una nueva concesión de crédito han 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.

Art. 29. *Aceite y lote navideño.*—Es voluntad de la Empresa mantener gratuitamente el obsequio de cinco litros mensuales de aceite de girasol por empleado que figure en las nóminas de Tarragona, Reus, Barcelona y Puebla de la Calzada del producido por nuestra planta de embotellado.

Naturalmente su entrega está supeditada 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. 30. *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. 31. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Los Comités de Seguridad e Higiene en los Centros de trabajo de Tarragona, Reus, Barcelona y Puebla de la Calzada, tratarán de perfeccionar su cometido inbuyendo 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 vigentes en cada momento 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. 32. *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. 33. *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 está integrada por ocho miembros; cuatro por la representación de los trabajadores y otros cuatro por 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, si 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. 34. *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.

Art. 35. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 36. *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. 37. *Revisión.*—Las condiciones económicas fijadas en este Convenio no serán objeto de revisión durante la vigencia del mismo.

Art. 38. *Trabajos de personal en retén.*—Se regirán por las normas que figuran en el anexo 1 de este Convenio.

Art. 39. *Trabajos de personal a turno rotativo.*—Se regirán por las normas que figuran en el anexo 2.

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, mediante la disponibilidad permanente de personas que durante un período 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.
Electricistas de primera y segunda.

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 localizables permanentemente.

8. Caso de ser avisada, para personarse en fábrica o silos, la persona llamada deberá incorporarse 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 continuarlo, 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 10.500 pesetas brutas

En el supuesto de semana incompleta se abonarán a razón de 1.200 pesetas/día, de lunes a viernes, y a razón de 2.250 pesetas/día, en sábados y domingos.

Los importes indicados en los dos párrafos anteriores incluyen los plus de fiestas especificados en el artículo 14 de este Convenio.

12. 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.

Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo, con vehículo propio, se tendrá derecho a una percepción económica de 589 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.

13. 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 veinticuatro 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 veinticuatro horas se pueden contemplar los siguientes casos:

a) Que el trabajo sea finalizado entre las veinticuatro 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 finalizará 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 12.

14. Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de retén requiera que las comidas tengan lugar en horas intertemporales y fuera de su domicilio, se abonará como compensación 529 pesetas brutas para el desayuno y 836 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 trabajo de turno rotativo que presta sus servicios en las plantas de Tarragona, Reus, Barcelona y Puebla de la Calzada, refinería, envasado y silos, se regirá por las siguientes normas durante la vigencia del Convenio:

1. Por los cuadros de horarios cuyos ciclos de descanso se complementan según los casos en dos, tres, cuatro y/o cinco semanas.

2. La duración de los turnos será, como norma general, de ocho horas ordinarias de trabajo efectivo cada uno y, por lo tanto, en los diferentes ciclos de turnos no será de aplicación lo establecido en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados ni lo que establezca cualquier otra norma concordante con dicho artículo o que lo desarrolle.

3. La formación de los equipos de turnos, 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 Comité de Empresa o Delegados de personal 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 aquel 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 éstos 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 del 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 11 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. Cuando por motivos de efectuar una sustitución en el personal de proceso de fabricación a turno rotativo, cualquiera de las comidas principales (desayuno, comida y/o cena) debiera efectuarse en el Centro de trabajo, la persona que sustituya será relevada por el Jefe de turno, o persona competente por él designada durante un máximo de treinta minutos para que pueda efectuar la comida que procediera en el comedor designado al efecto por la Empresa. Facultándose al Jefe de turno a que pueda ampliar razonablemente dichos treinta minutos.

11. 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).

12. 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, pagándole las cuatro horas no trabajadas de su siguiente turno como horas normales. Si excepcionalmente tuviera que incorporarse a su horario normal de turno percibiría las cuatro horas no descansadas como extras.

13. 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 la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 2 del artículo 14 de este Convenio.

14. 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 turnos; 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.

29049 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Marco Interprofesional del Sector de la Construcción.

Visto el texto del Acuerdo Marco Interprofesional del Sector de la Construcción, que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1988; de una parte, por la Confederación Nacional de la Construcción, en representación de las Empresas del sector, y de otra parte, por las Federaciones de la Construcción de UGT y CC.OO, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de noviembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

ACUERDO MARCO INTERPROFESIONAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION

PREAMBULO

1. La negociación colectiva del sector de la Construcción está necesitada de una adecuada ordenación. Por un parte, se hace inevitable la sustitución o la derogación de la ordenanza laboral del sector por vía convencional o por decisión de la Administración Pública. Por otro lado, la negociación colectiva tal como viene realizándose tradicionalmente, adolece de excesiva fragmentación, complejidad innecesaria y presenta notables desigualdades interterritoriales.