

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

19698

RESOLUCION de 2 de julio de 1981 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Alcudia, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Alcudia, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 25 de mayo de 1981, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 21 de mayo de 1981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 2 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

«Alcudia, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALCUDIA, S. A.»

Artículo 1.º **Ámbito territorial y funcional.**—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectarán a todos los centros de trabajo de «Alcudia, Empresa para la Industria Química, S. A.».

Art. 2.º **Ámbito personal.**—Las condiciones pactadas serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa que estén prestando servicio en la misma a la fecha de su entrada en vigor, o se contraten durante la vigencia del mismo.

No son de aplicación a aquellas personas que voluntaria y expresamente hayan regulado su relación laboral al margen del presente Convenio Colectivo.

Art. 3.º **Ámbito temporal.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1981, estableciéndole su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981.

Art. 4.º **Denuncia.**—Será prorrogado por la tática de año en año, si con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

Art. 5.º **Sujeción a la totalidad.**—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible. Si la autoridad laboral estimase que el texto del Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, ambas representaciones acuerdan considerarlo como nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad y actual redacción.

Art. 6.º **Absorción.**—Las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 7.º **Garantía personal.**—En el caso de que existiera algún trabajador que tuviera condiciones especiales de trabajo, establecidas con anterioridad a este Convenio, le serán respetadas, manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio Colectivo.

Art. 8.º **Continuidad.**—Los artículos 3, 18, 26 y 32 tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981.

El resto, salvo pacto en contrario, continuará en vigor.

Art. 9.º **Calendario.**—Se compone de los cuadrantes de jornada normal y de turnos y las condiciones que los desarrollan.

Será acordado entre la Empresa y el Comité Intercentros y posteriormente visado por la autoridad laboral.

Dicho calendario deberá tener en cuenta las fiestas que establezcan los Organismos oficiales.

Los puentes serán negociados en cada centro de trabajo con los Comités.

Cuando por modificación tecnológica, adaptación a nueva legislación u otra razón de importancia así lo exigiera, cualquiera de las partes podrá proponer la revisión del calendario vigente y el estudio de uno nuevo.

Art. 10. **Jornada de trabajo y horario laboral.**—Se continúa con la jornada de cuarenta horas semanales en cómputo anual, para el personal de «Alcudia, S. A.» y de cuarenta y dos para el personal ex-Paular y, en cada centro de trabajo, se acordarán las jornadas y horarios laborales de invierno y de verano.

Asimismo, las condiciones de recuperación y de flexibilidad, donde existan, se acordarán en cada centro de trabajo.

Para el personal de normal, la jornada intensiva de verano se disfrutará en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, así como aquellas fechas que estén acordadas o se acuerden con los Comités de centro.

Art. 11. **Vacaciones.**—Tanto el personal de «Alcudia, S. A.» como el personal ex-Paular continuará con el sistema de vacaciones establecido para el año 1980, para cada uno de ellos:

Personal de «Alcudia, S. A.»:

Para el de jornada normal: Veinticuatro días laborables, considerándose los sábados a estos efectos como medio día laborable.

Para el de turnos: Veintitrés días laborables.

Se mantiene, para todo el personal, la posibilidad de disfrutar durante el mes de enero las vacaciones correspondientes al año anterior.

Se continúa con el sistema rotativo establecido para su disfrute.

Durante el periodo de vacaciones se devengarán los conceptos retributivos siguientes: Salario base, complemento personal, antigüedad, así como los pluses de peligrosidad, turnicidad y relevo, por las pesonas que los tienen reconocidos.

Personal ex-Paular: Se establecen para todo el personal treinta días naturales de vacaciones siempre que se disfruten ininterrumpidamente. En caso de fraccionamiento de vacaciones, los treinta días naturales serán equivalentes a los siguientes días laborables:

Jornada de lunes a viernes: Veintiún días.

Jornada de turnos: Veintidós días.

De estas vacaciones, como mínimo, diez días laborables habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

El disfrute de vacaciones se realizará de forma tal que en condiciones normales origine el menor número de horas extraordinarias.

Las vacaciones devengadas durante el año natural se disfrutará durante el transcurso del mismo, preferentemente de mayo a octubre, teniendo en cuenta las necesidades de las dependencias, y en lo posible los deseos del personal, dando preferencia en igualdad de condiciones, al más antiguo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las vacaciones podrán ser disfrutadas a petición del personal en el resto de los meses del año.

La liquidación de las vacaciones se efectuará antes del comienzo de las mismas, conforme a la retribución económica del personal.

Art. 12. **Guardia semanal Técnicos.**—Las jornadas adicionales que el personal Técnico de planta tiene que realizar con motivo de las guardias semanales que les corresponden a lo largo del año, se compensarán con un día de descanso, dentro de los noventa siguientes a la finalización de la guardia.

Este día no implica reducción de jornada en cómputo anual por la circunstancia antedicha.

El personal ex-Paular continuará con el mismo sistema que durante 1980.

Art. 13. **Comité de Empresa.**—Los miembros del Comité de Empresa continuarán desarrollando libremente su actividad en los distintos centros laborales, estando facultados para expresar sus opiniones concernientes a su actividad específica, utilizando para ello tabloneros de anuncios, folletos, publicaciones internas, o cualquier otro medio que se considere idóneo, sin afectar con ello la normal actividad productiva.

La Empresa, a tales efectos, seguirá facilitando los medios necesarios.

En los distintos centros de trabajo, «Alcudia, S. A.» seguirá facilitando un local dentro de las dependencias de la Empresa, dotado de un mobiliario mínimo, a fin de centralizar las actividades propias del Comité de Empresa y hacer uso del mismo para sus reuniones, archivo de correspondencia, documentación, etcétera.

Los miembros del Comité de Empresa disponen de un crédito de cuarenta horas mensuales para la realización de sus actividades.

No serán computables a este fin las horas consumidas en las Comisiones Negociadoras de Convenios, de la Comisión Mixta, en las reuniones del Comité Intercentros, ni tampoco cuando la tarea implique el cumplimiento (por común acuerdo) de sugerencias formuladas por la Empresa.

En los temas específicos de centro, los distintos Comités de Empresa y una representación de la Empresa se comprometen a ejercer las funciones descritas en el artículo 16 de Comisión Mixta.

Art. 14. **Participación/funciones del Comité.**—Sin merma de responsabilidad en la organización del trabajo que le corresponda a la Empresa en cada centro de trabajo, el Comité de Empresa será consultado para que pueda ejercer funciones de asesoramiento, orientación y propuesta sobre los siguientes temas:

Aplicación del Reglamento de Régimen Interior y legislación vigente.

Movimiento y traslado de personal.

Seguridad e higiene y medicina preventiva.

Promoción y ocupación de vacantes, salvo las de libre designación.

Régimen disciplinario (las acciones disciplinarias no tendrán efecto sin el conocimiento y asesoramiento previo del Comité).

Sistema de turnos.

Horas extraordinarias.

Cantina-comedor.

Además, el Comité de Empresa de cada centro o el Comité Intercentros, según los casos, tendrá la participación específica que señala el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. Información.—La Empresa informará a los Comités de Empresa de todo aquello que sea establecido por la legislación vigente, y cuanto por parte de la Dirección se estime de interés.

Con relación a la información que el Comité desee ofrecer al personal de la Empresa, la Dirección advertirá sobre aquellos aspectos que considere de carácter confidencial, indicándoles las razones sobre tales motivos, así como las fechas convenientes para que dicha información pueda llegar al personal. La confidencialidad debe ser respetada, siempre y cuando el propio Comité no señale razones convincentes para no ser declarada como tal.

Art. 16. Comisión Mixta.—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo disponen la creación de una Comisión Mixta.

Composición: De una parte, el Comité Intercentros o una delegación del mismo. Por parte de la Empresa, una representación de la misma.

Funcionamiento: El funcionamiento de dicha Comisión Mixta podrá ser requerido por la Empresa, por cualquiera de los Comités de Centro, o por acuerdo de ambos, siendo obligación de las partes constituir la y desarrollar los temas de la reunión con la mayor brevedad.

Competencias: Serán, en primera instancia, las de vigilar el cumplimiento de lo pactado y resolver, en su caso, cualquier duda en la interpretación del articulado del Convenio.

El agotar todas las instancias negociadoras, de diálogo y de mediación, antes de recurrir a cualquier instancia judicial o administrativa, o a medidas de presión o sancionadoras.

Art. 17. Comité Intercentros.

Definición: Se acuerda la creación del Comité Intercentros, el cual será el órgano de representación de todos los trabajadores de «Aucudia, S.A.», en conjunto.

Composición: Este Comité Intercentros estará constituido por doce miembros.

El Comité Intercentros se integra con siete representantes del Comité de Puertollano, tres del Comité de Madrid y dos del Comité de Tarragona, como titulares, e igual número de suplentes. Su designación corresponde a cada Comité.

El Delegado de Personal del Laboratorio de Asistencia Técnica y Desarrollo y el de Delegaciones Comerciales se integrarán en el Comité Intercentros, uno en cada reunión alternativamente.

Con el fin de que en cada reunión pueda asistir uno de los delegados citados, Madrid y Puertollano cederán uno de sus puestos alternativamente.

El quórum será de la mitad más uno de sus miembros, siendo necesario que entre ellos haya representantes de por lo menos dos Comités.

Para que las decisiones sean válidas se necesita la aprobación del 60 por 100 de los presentes.

Funcionamiento: Las reuniones del Comité Intercentros serán convocadas por común acuerdo entre los respectivos Comités de cada centro.

El Comité Intercentros podrá reunirse por decisión propia cuatro veces al año, sin más requisito que la comunicación a la Empresa. El lugar de reunión variará de modo rotativo entre Puertollano, Madrid y Tarragona, con la conformidad de la Empresa.

Para efectuar cualquier reunión que sobrepase este número, será preciso enviar a la Subdirección de Asuntos sociales la petición de autorización de la misma. Quedan excluidas del cómputo anterior las reuniones que se celebran a petición de la Empresa, las de preparación y negociación del Convenio Colectivo, y las reuniones con la Empresa.

Competencias: Las inherentes a su representatividad.

Art. 18. Retribuciones:

Personal «Aucudia, S.A.»: Se incrementa el salario base y complemento personal existente al 31 de diciembre de 1980, en un 10,68 por 100.

Antigüedad: Se mantiene el criterio de trienios y quinquenios a los efectos del abono de la antigüedad. Su cuantía será del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio, sobre el sueldo base correspondiente a cada categoría, incrementado en un 10,68 por 100 al 31 de diciembre de 1980.

Nocturnidad: Se fija para 1981 en 342 pesetas por noche trabajada.

Turnicidad: Se fija para 1981 en 3.420 pesetas/mes.

Relevo: 4.235 pesetas por mes para Contra maestres; 3.635 pesetas por mes para Oficiales de primera y Analistas de primera, y 3.235 pesetas por mes para el resto.

Peligrosidad: 160 pesetas por día laborable.

Horas extraordinarias: Durante el año 1981 el valor de la hora extraordinaria y el criterio de aplicación será:

Las primeras ochenta y ocho horas extraordinarias que realice cada trabajador se abonarán con el valor de 1 de enero de 1980.

Las que superen las ochenta y ocho primeras, con el valor que correspondía a las mismas en el año 1980.

De existir excedente a 31 de diciembre de 1981 de la cantidad económica pagada por horas extraordinarias en 1980 (27.800.000 pesetas), se repartirá linealmente entre todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, en una sola vez durante el mes de enero de 1982.

Pagas extraordinarias: Son tres. Se harán efectivas en mayo, junio y diciembre. Constarán de: Sueldo base, complemento personal y antigüedad de una mensualidad o treinta días para el personal de sueldo diario.

Personal ex-Paular: Se incrementa el salario base en un 14,3 por 100.

Antigüedad: Valores de 1980, que figurarán en tablas anexas.

Nocturnidad: 382 pesetas por noche trabajada.

Turnicidad: El plus de turnicidad, aplicado a cada día de presencia al trabajo, queda así establecido:

131 pesetas por día para el personal sometido a jornada de tres turnos rotativos; 98 pesetas por día para el personal sometido a jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando fuera de sábados y domingos; y 76 pesetas por día para el personal sometido a jornada de dos turnos de mañana y tarde, descansando sábados alternos y domingos festivos.

Relevo: 4.235 pesetas por mes para Contra maestres; 3.635 pesetas por mes para Oficiales de primera y Analistas de Primera, y 3.235 pesetas por mes para el resto.

Plus de localidad: El complemento de localidad queda fijado para el centro de trabajo de Puertollano en 20 pesetas por día de presencia en el trabajo.

Horas extraordinarias: Se abonarán con los valores del año 1980.

De existir excedente a 31 de diciembre de 1981, de la cantidad económica pagada por horas extraordinarias en 1980 (20.050.000 pesetas), se repartirá linealmente entre todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio (personal ex-Paular), en una sola vez durante el mes de enero de 1982.

Pagas extraordinarias: Las pagas de beneficios y producción se abonarán con las nóminas de los meses de marzo y septiembre, respectivamente, con valor de la tabla salarial de 31 de diciembre del año anterior, manteniéndose los mismos criterios ya existentes en cuanto a su devengo y cálculo.

También se percibirán las pagas extraordinarias de julio y diciembre con sus valores respectivos actualizados.

Trabajo en el interior de recipientes: La horas trabajadas para la realización de limpiezas en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal y que contengan productos tóxicos o agresivos, serán incrementadas en un 75 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Asimismo, las horas dedicadas a realizar trabajos de limpieza en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal y que no contengan los productos citados en el párrafo anterior, se incrementarán en un 50 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Ayuda subnormales: Se mantiene la ayuda para hijos subnormales de trabajadores fijos, reconocidos como tales por la Seguridad Social, fijándose en 3.420 pesetas por mes e hijo.

Art. 19. Retribución durante el Servicio Militar.—Será el 50 por 100 de la retribución mensual para el cabeza de familia.

De no ser cabeza de familia, el trabajador en esta situación percibirá el 20 por 100 de su retribución.

Al incorporarse al trabajo, este personal devengará en su totalidad las pagas extraordinarias que, a partir de dicha fecha, correspondan.

Art. 20. Subvención de comidas.—Se mantiene el actual criterio de subvención para cada centro, actualizándose los días 1 de marzo y 1 de septiembre, de acuerdo con el índice de precios al consumo que corresponda desde la fecha de la última revisión.

Si se incrementase por causa justificada el precio de la comida en los centros de trabajo que tengan establecido sistema de cantina-comedor, se mantendrá la actual proporción económica del trabajador.

Art. 21. Aparcamiento.—Se mantiene durante la vigencia de este Convenio la subvención que la Empresa da por este concepto, repercutiendo en igual proporción que la actual las posibles subidas que por imperativos legales, puedan producirse.

Por la índole del trabajo, el aparcamiento se considera gratuito para los vendedores.

Art. 22. Premio a la permanencia en la Empresa.—El premio a la permanencia en la Empresa para los trabajadores que en 1981 cumplan quince años de servicios ininterrumpidos se fija en 17.500 pesetas o, a petición del interesado, en cinco días laborables de permiso remunerado.

No afecta al personal ex-Paular.

Art. 23. Atenciones sociales.—Se mantienen los beneficios de economía de grupo de Empresa al personal jubilado o incapacitado de «Aucudia, S.A.».

Art. 24. Ropa de trabajo.—El importe de la limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa. Durante los meses de verano se proveerá al personal de los centros de producción y Laboratorio de ropa adecuada a la temporada, siempre y cuando lo permitan las normas de Seguridad.

El personal de ex-Paular mantendrá en este tema sus actuales condiciones.

Art. 25. Jubilación.—La jubilación a los sesenta años podrá llevarse a cabo a petición de cualquiera de las partes, siempre

y cuando exista un pacto entre el interesado y la Empresa para condiciones superiores a las legalmente establecidas.

Asimismo, y al objeto de favorecer las condiciones económicas de dichas jubilaciones anticipadas, la Empresa garantiza la percepción del ahorro que por el concepto de Seguro de Vida significaría, en el caso de que el trabajador estuviera en activo hasta los sesenta y cinco años.

Art. 26. Compensación carencia de economato.—Se fija en 1.100 pesetas por trabajador y mes para el año 1981.

Art. 27. Grupos de Empresa.—Para que los grupos de Empresa lleven a cabo las actividades que les son propias, culturales, apartamentos de verano y otras, la Empresa designará una cantidad presupuestaria al respecto.

Art. 28. Enfermedades/terapias no reconocidas o protegidas por la Seguridad Social.—En los casos en los que algún trabajador de «Alcudia, S. A.», o familiar directo del mismo que con él conviva, tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción con su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de su centro de trabajo.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda —previo estudio de cada propuesta y considerando en su caso el informe que presente el Comité—, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Art. 29. Fondo de garantía social.—Tiende a cubrir total o parcialmente necesidades extraordinarias y lógicas de un trabajador o de su grupo familiar a cargo.

La aportación empresarial al fondo se fija en 1.525.000 (un millón quinientas veinticinco mil pesetas).

Dicho fondo se distribuye proporcionalmente al número de trabajadores, correspondiendo:

- A Madrid y Delegaciones: 316.000 pesetas.
- A Puertollano: 1.050.000 pesetas.
- A Tarragona: 159.000 pesetas.

Las solicitudes se harán al Comité de Empresa de cada centro, que tiene a su cargo la gestión de estudio y otorgamiento. El Comité Intercentros, por unanimidad, podrá acordar hacer trasvases entre los distintos centros de las cantidades asignadas a cada uno de ellos.

Art. 30. Ayuda a estudios.—Se establece una bolsa de ayuda a estudios de 2.720.000 (dos millones setecientos veinte mil) pesetas, cuya distribución corresponderá a los Comités de centro con la participación de la Dirección de la Empresa.

Dicha bolsa se repartirá entre los distintos centros de trabajo proporcionalmente al número de trabajadores, correspondiendo:

- A Madrid y Delegaciones: 681.300 pesetas.
- A Puertollano: 1.633.040 pesetas.
- A Tarragona: 405.660 pesetas.

El Comité Intercentros, por unanimidad, podrá acordar hacer trasvases entre los distintos centros de las cantidades asignadas a cada uno de ellos.

Queda excluido el personal ex-Paular.

Art. 31. Préstamos/aval bancario.—Para el personal de «Alcudia, S. A.», la Empresa avalará los préstamos que considere justificados para la adquisición de primera vivienda, fijando las condiciones que en cada caso estime que procede aplicar.

Para el personal ex-Paular se mantiene el fondo de 1.374.000 (un millón trescientas setenta y cuatro mil) pesetas, para préstamos, con igual criterio y normativa de distribución que la actualmente existente.

Art. 32. Llamadas fuera de horario.—El trabajador que sea requerido por la Empresa, fuera del horario de trabajo, y una vez que haya abandonado el centro de trabajo, será compensado con la misma percepción económica y con el mismo criterio, que durante el año 1980, con un mínimo de 1.300 pesetas.

Art. 33. Transporte.—En el centro de trabajo de Puertollano se continuará con el actual sistema de transporte, que se hace extensivo al personal ex-Paular que lo sustituye por su actual plus de transporte.

En la planta de Morell (Tarragona) se arbitrará, cuando las circunstancias lo requieran, igual o similar medio que el empleado en Puertollano, continuándose en tanto con el actual sistema.

Para el personal de Madrid y Delegaciones se fija como compensación de transporte la cantidad de 100 pesetas por día de asistencia al trabajo.

Art. 34. Medio ambiente.—Las partes acuerdan incrementar y aunar esfuerzos para preservar el medio ambiente.

A través del Comité de Seguridad e Higiene (o como grupo de trabajo anexo al mismo) se trabajará unificadamente para mejorar el medio ambiente en general y el entorno ecológico de nuestros centros de producción en particular.

Art. 35. Seguro de vida.—Con relación al actual sistema de aportación por parte de los trabajadores de 17 pesetas por mes por cada 100.000 pesetas aseguradas, podrán actualizarse los capitales de acuerdo con las estipulaciones de la correspondiente póliza, a petición de los interesados y hasta un máximo de seis anualidades de su salario.

El personal ex-Paular continúa con su actual sistema de Seguro.

Art. 36. Reglamento de Régimen interior.—Manteniendo los derechos adquiridos, gestión conjunta de la Empresa y Comité Intercentros en la adecuación legal del Reglamento de Régimen Interior antes del 31 de diciembre de 1981.

Art. 37. Derechos sindicales.—La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en sus plantillas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de Empresa.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

En los centros de trabajo de Madrid (oficinas centrales), Puertollano y Tarragona, cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una filiación superior al 15 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado ante la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical será un trabajador en activo, fijo, con al menos una antigüedad de un año, del respectivo centro de trabajo.

Art. 38. Funciones del Delegado sindical.—Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y los de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz y sin voto, siempre que éste admita su presencia por mayoría de su miembros, disfrutando en este caso de los derechos, deberes y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores en los artículos 64, 65 y 68.

En el caso de que el Delegado sindical sea miembro del Comité de Empresa, las horas de licencia no podrá acumularlas por su doble condición.

Art. 39. Disposición adicional:

1. Aceptación de la formación necesaria para una mayor productividad en el puesto de trabajo o para la promoción.
2. Movilidad del personal sin que afecte a sus intereses, según las necesidades del trabajo.
3. Colaboración con la Dirección de la Empresa en relación con el absentismo.
4. Reconocer como único medio de promoción el concurso-oposición, con participación del Comité, excepto para las categorías de Técnicos titulados y asimilados.

Tabla de retribuciones mínimas ex Paular

Categoría	Pesetas mes
Técnico superior, Jefe de Proceso de Datos y Jefe de Administración de 1. ^a	82.948
Técnico medio, Analista de Proceso de Datos, Jefe de Explotación y Jefe Administrativo de 2. ^a ...	77.358
Ayudante Técnico, Programador de Ordenador, Jefe Administrativo de 2. ^a y Delineante Proyectista ...	72.283
Contramaestre, Programador Máquinas Auxiliares, Operador de Ordenador, Oficial Administrativo de 1. ^a y Delineante	67.723
Encargado, Operador de Ordenador, Oficial Administrativo de 2. ^a y Delineante	63.540
Capataz y Oficial de 1. ^a de Oficio MC	60.419
Analista de 1. ^a , Auxiliar Administrativo, Calcador, Auxiliar Técnico de Oficina, Almacenero y Oficial 1. ^a de Oficio	57.676
Analista de 2. ^a , Auxiliar Administrativo, Calcador, Auxiliar Técnico de Oficina, Almacenero, Guarda Jurado y Oficial de 2. ^a de Oficio	55.138
Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar Administrativo, Calcador, Auxiliar Técnico de Oficina, Almacenero, Guarda Vigilante, Ordenanza (más de cinco años), Oficial de 3. ^a de Oficio y Ayudante (más de cinco años)	52.704
Ordenanza y Ayudante	51.470
Mozo de Almacén y Peón	50.338

Antigüedades ex Paular

Categoría laboral	Trienio	Quinquenio
Director	5.852	9.420
Subdirector	5.010	8.350
Técnico Jefe	4.476	7.460
Técnico Superior	4.230	7.050
Jefe Proceso de Datos	4.230	7.050
Jefe administrativo primera	4.230	7.050
Técnico Medio	3.738	6.230
Analista Proceso de Datos	3.738	6.230
Jefe Explotación	3.738	6.230
Jefe administrativo segunda	3.738	6.230
Ayudante Técnico	3.537	5.895

Categoría laboral	Trienio	Quinquenio
Programador Ordenador	3.537	5.895
Jefe administrativo segunda	3.537	5.895
Delineante Proyectista	3.537	5.895
Contramaestre	2.859	4.765
Programador Máquinas Aux.	2.859	4.765
Operador Ordenador	2.859	4.765
Oficial administrativo primera	2.859	4.765
Delineante	2.859	4.765
Encargado	2.637	4.395
Operador Ordenador	2.637	4.395
Oficial administrativo segunda	2.637	4.395
Delineante	2.637	4.395
Capataz	2.403	4.005
Oficial primera Oficio MC	2.403	4.005
Analista primera	2.295	3.825
Auxiliar administrativo	2.295	3.825
Calcador	2.295	3.825
Auxiliar Técnico Oficina	2.295	3.825
Almacenero	2.295	3.825
Oficial primera Oficio	2.295	3.825
Analista segunda	2.193	3.655
Auxiliar administrativo	2.193	3.655
Calcador	2.193	3.655
Auxiliar Técnico Oficina	2.193	3.655
Almacenero	2.193	3.655
Guarda Jurado	2.193	3.655
Oficial segunda Oficio	2.193	3.655
Auxiliar Laboratorio	2.097	3.495
Auxiliar Administrativo	2.097	3.495
Calcador	2.097	3.495
Auxiliar Técnico Oficina	2.097	3.495
Almacenero	2.097	3.495
Guarda Vigilante	2.097	3.495
Ordenanza	2.097	3.495
Oficial tercera Oficio	2.097	3.495
Ayudante	2.097	3.495
Ordenanza	2.049	3.415
Ayudante	2.049	3.415
Mozo Almacén	1.936	3.310
Peón	1.986	3.310
Aprendiz cuarto año	1.836	3.060
Aprendiz tercer año-Botones 16/17	1.671	2.785
Aprendiz segundo año-Botones 14/15	1.509	2.515
Aprendiz primer año	1.350	2.250

19699 RESOLUCION de 2 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, concertado entre el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) y su personal laboral.

Vistó el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional concertado entre el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) y su personal laboral, recibido en esta Dirección General de 1 de junio de 1981, que fue suscrito el 28 de mayo del año en curso, por las respectivas representaciones de la Empresa y los trabajadores, constando en el expediente el informe preceptivo del Ministerio de Hacienda, que formula algunas observaciones que han sido recogidas en el texto del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 2 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE PRODUCTOS AGRARIOS Y SU PERSONAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio extenderá su vigencia a todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—La aplicación de las presentes normas abarcará a todas las Unidades administrativas, de ámbito nacional, regional, provincial o local, pertenecientes al Organismo.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Regulará las relaciones de trabajo entre el SENPA y el personal a su servicio, incluido en el apar-

tado D) del artículo 79 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas, de 26 de diciembre de 1958, de acuerdo a lo dispuesto en la misma en su artículo 83.

Quedan excluidos los que aún realizando dentro o fuera de las dependencias del SENPA trabajos relacionados con la actividad de éste, los efectúen por cuenta de empresarios distintos al mismo, así como todas las obras o servicios cuya prestación no tenga carácter laboral correspondiente con las personas y funciones que en este Convenio se definen.

Asimismo quedan excluidos los trabajadores que procedente de la extinguida C.C.E.V., quedaron integrados en este Organismo.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del día 1 de enero de 1981, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, sin que pueda entenderse tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa.

CAPITULO II

Organización de trabajo

Art. 5.º La organización del trabajo corresponderá a la Dirección General del SENPA, dentro de las normas y orientaciones contenidas en el presente Convenio y demás disposiciones aplicables.

Ningún Organismo del SENPA podrá adoptar sistemas organizativos del trabajo sin la previa aprobación de la Dirección General que velará por la formación profesional y técnica del personal, facilitando los medios conducentes a fin de completar los conocimientos de sus trabajadores.

CAPITULO III

Personal: Clasificación y definiciones

SECCION PRIMERA.—CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 6.º:

A) El personal del SENPA adscrito a Unidades periféricas se clasificará conforme a las siguientes categorías profesionales:

- Maquinista Jefe.
- Maquinista de primera.
- Maquinista de segunda.
- Maquinista de tercera.
- Auxiliar de servicios.
- Conductor-Mecánico.
- Peón Especializado.
- Peón.

A extinguir:

- Inspector-Vigilante de obras.
- Vigilante.
- Reparador de sacos.

B) El personal adscrito a la Dirección General del SENPA se clasificará en las siguientes categorías profesionales:

- Almacenero.
- Auxiliar de Gabinete de Telecomunicación.
- Auxiliar de Informática.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Auxiliar de Reprografía.
- Conductor-Mecánico.
- Especialista de mantenimiento.
- Ordenanza.

Art. 7.º Las categorías profesionales recogidas en el artículo anterior tendrán las siguientes definiciones:

A) Personal adscrito a Unidades periféricas.

a) Maquinista-Jefe: Es aquél que, teniendo en su grado máximo los conocimientos que se exigen a los Maquinistas de primera, segunda y tercera y con mando directo sobre ellos, a las órdenes de los superiores jerárquicos, le corresponde la organización o dirección de todos los trabajos de índole mecánica a desarrollar en las distintas dependencias del SENPA.

b) Maquinista de primera: Deberá reunir amplios conocimientos sobre instalación, montaje, reparación y conservación de toda la maquinaria y elementos de que constan los macro-silos, silos, centros de selección y almacenes del Servicio Nacional de Productos Agrarios, debiendo, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores, inherentes a su función y para el trazado y la interpretación de croquis o planos.

c) Maquinistas de segunda: Son aquéllos que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a los definidos para los Maquinistas de primera, con la suficiente corrección y eficacia.

d) Maquinista de tercera: Son aquéllos que realizan los cometidos propios de los trabajos consignados en los apartados anteriores, sin haber alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuarlos con la corrección exigida al Maquinista de Segunda.

e) Auxiliar de servicios: Son los trabajadores que, en posesión del título de Bachiller Elemental o equivalente, prestan