

Octava.-Los contratos o adscripciones, subvencionados por el INEM, no podrán sobrepasar la vigencia del presente Convenio, el cual se acuerda que finalice el 31 de diciembre de 1991.

Novena.-Para la selección de obras y servicios, aprobación de Memorias, ejecución y seguimiento de este Convenio y resolución de las dudas que puedan surgir en la interpretación del mismo se crea la Comisión Mixta Paritaria, compuesta por los siguientes miembros:

En representación del Instituto Nacional de Empleo:

El Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma, que ostentará la Presidencia.

El Director provincial del INEM en Zaragoza, que ostentará la Secretaría.

El Subdirector provincial de Empleo y Formación en Zaragoza.

En representación de la Diputación General de Aragón:

El Director general de Bienestar Social y Trabajo.

El Director general de Promoción y Desarrollo Económico.

El Jefe del Servicio de Fomento de Empleo.

Además de los representantes con voto, podrán asistir en calidad de expertos, las personas que cada parte estime necesarias.

La Comisión Mixta podrá crear los grupos de trabajo que estime necesarios para el desarrollo y coordinación de las acciones previstas.

Si esta Comunidad Autónoma suscribe un Convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la coordinación de la política de empleo, la Comisión Mixta del Convenio INEM-Diputación General de Aragón será la misma que la que se establezca en el Convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, constituyéndose por su parte los grupos de trabajo necesarios para el seguimiento y control del Convenio INEM-Diputación General de Aragón.

Décima.-De acuerdo con lo establecido en la base undécima de la Orden de 21 de febrero de 1985, las Instituciones firmantes darán las instrucciones oportunas al objeto de que se dé publicidad para general conocimiento de los servicios realizados al amparo de este Convenio.

Undécima.-Para dar cumplimiento a lo establecido en la base octava de la Orden ministerial de 21 de febrero de 1985, así como en el apartado 4 de la Resolución de 15 de marzo de 1989, el Organismo colaborador deberá informar del estado de las obras y servicios al Instituto Nacional de Empleo a través de sus Direcciones Provinciales, enviando las Memorias de iniciación en el plazo máximo de diez días, una vez empezadas las obras o servicios y las Memorias de finalización en el plazo máximo de un mes, una vez terminados éstos, así como el Certificado de Recepción de Fondos después de haber recibido la correspondiente transferencia económica.

Duodécima.-En todo lo no especificado en el presente Convenio ambos Organismos se atenderán a lo establecido en la Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27) y en la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Y estando ambas partes de acuerdo con el contenido de este documento y para que así conste y en prueba de conformidad, se firma el mismo por duplicado, en el lugar y fecha citados en el encabezamiento.-El Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón, Fernando Labena Gallizo.-El Director general del Instituto Nacional de Empleo, Ramón Salabert Parramón.

26218 RESOLUCION de 9 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Cargill España, Sociedad Anónima-División Girasol».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cargill España, Sociedad Anónima-División Girasol», que fue suscrito con fecha de 26 de junio de 1991, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 9 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA-DIVISION GIRASOL»

Artículo 1.º *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 aquel personal.

Art. 2.º *Ámbito 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, números 8 y 7 (edificio «Urbis»), Sevilla, y a los restantes Centros de trabajo y/o residencia de los empleados fijos y eventuales de «Cargill España, Sociedad Anónima» (División Girasol-Sevilla), inscritos en el número patronal 41/70.108/17 de la Seguridad Social.

Art. 3.º *Ámbito 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 dos empleados de Marchena que están afectados por el otro Convenio de «Cargill España, Sociedad Anónima».

Art. 4.º *Ámbito temporal.*-Se extiende el presente Convenio desde el 1 de enero de 1991 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.

Art. 5.º *Organización 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.

Art. 6.º *Contrataciones y ascensos.*-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.

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 tablones de anuncios y comunicados al Comité de Empresa.

Art. 7.º *Jornada laboral.*-Se establecen cuarenta 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 sólo podrá ser denegado en casos muy justificados o de fuerza mayor.

El descanso de media hora podrá disfrutarse:

Turno de mañana: De nueve treinta a once.

Turno de tarde: De dieciocho treinta a veinte.

Turno de noche: De dos treinta a cuatro.

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 prorrato de lo que salga una hora normal de trabajo. A efectos de cálculo se tomarán mil ochocientas 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.

Art. 8.º *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, número 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 las siete horas del jueves hasta las siete horas del lunes.

Feria: Desde las siete horas del viernes hasta las siete horas del lunes.

Navidad: Desde las siete horas del día 24 hasta las siete horas del día 26.

Fin de Año: Desde las siete horas del día 31 hasta las siete horas del 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.

Exceptuando los tres días de fiestas de Convenio señalados en el último párrafo de este artículo, el resto de los días de parada de fábrica que no coincidan con ninguno de los catorce festivos oficiales, durante las mencionadas festividades de Semana Santa, Feria de Sevilla, Navidad y Fin de Año, deberán ser recuperados en jornadas completas de la siguiente forma:

1.º Preferentemente la recuperación se llevará a cabo en los descansos finales de los ciclos de turnos coetáneos o subsiguientes.

2.º Y/o en los días que, por necesidades de producción, atención de pedidos o ventas, etc., sean fijados por la Dirección de la Empresa.

Para estos días de descanso la Empresa y, de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá establecer los turnos de guardia que estime conveniente. Por las jornadas de guardia que se realicen se abonará un plus paro fábrica, cuyo precio global, igual para todos los puestos de trabajo, será de 15.544 pesetas por cada ocho horas de guardia o la parte proporcional, en caso de ser menor el tiempo trabajado.

Los días siguientes: Viernes de Feria de Sevilla, 24 de diciembre y 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.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa. Se anunciará el período 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 período estival.

Art. 10. *Permisos retribuidos.*—El trabajador contará con los siguientes permisos retribuidos en días naturales:

- Veinte días en caso de matrimonio.
- Tres días en caso de nacimiento de hijo.
- Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (incluidos cónyuges).
- Un día por primera comunión de hijo de trabajador en turno rotativo continuado.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un día por matrimonio de hijo o hermano.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Un 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos cónyuges, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad de su Centro de trabajo, la duración del permiso podría ampliarse en tantos días como fueren necesarios para el viaje de ida y retorno.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{[\text{Salario base} + \text{P. Beneficios (10 por 100 salario base)} + \text{P. Convenio}] \text{ al } 1-1-1991 \times 15}{1.716} \times 1,75$$

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.

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) y d):

- a) Aquellos casos previstos en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, artículo 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 considerarán también como horas extraordinarias estructurales las que deban efectuarse como consecuencia de las guardias de mantenimiento.

Art. 12. *Distribución salarial.*—Los salarios estarán distribuidos de la siguiente forma:

- Salario base.
- Plus de beneficios.
- Plus de Convenio.
- Antigüedad, en su caso.
- Plus de tóxico, penoso y peligroso, en su caso.

Cualquier retribución mencionada en este Convenio se entenderá como bruta.

Art. 13. *Pagas extras.*—Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Salario base, plus de beneficios (10 por 100 del salario base) y plus de Convenio, y a quien lo perciba, tóxico, antigüedad y plus por disminuidos. Estas pagas se harán efectivas, respectivamente, en la tercera semana de los meses de junio, septiembre y diciembre.

Art. 14. *Incremento salarial para 1991:*

a) La suma del salario base, del plus de beneficios y del plus de Convenio, en la cuantía que los trabajadores lo vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1990, se incrementará en un 7,20 por 100; además se añadirá la cantidad de 2.200 pesetas lineales al plus de Convenio resultante.

Se establece un salario base de 63.366 pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

El plus de beneficios será el 10 por 100 del salario base anteriormente expresado, es decir, 6.337 pesetas.

b) Se seguirá abonando el plus de tóxico, penoso y peligroso a quien lo percibiera el 31 de diciembre de 1990. Para 1991 la cantidad percibida en aquella fecha se incrementará en un 7,20 por 100 y quedará en 5.296 pesetas.

Al ser superiores en su conjunto las condiciones pactadas en este Convenio a las establecidas en la Ordenanza Laboral del Aceite, queda anulado el artículo 62 de dicha Ordenanza en la parte que regula el porcentaje del plus de tóxico, penoso y peligroso, quedando sustituido, pues, por el importe que resulte según el párrafo anterior.

Art. 15. *Pago anual en abril.*—Se establece un pago anual de 14.983 pesetas, el cual será abonado con la nómina del mes de abril.

Art. 16. *Antigüedad.*—En función de los años de servicio prestados en la Empresa, los trabajadores fijos percibirán como complemento personal de antigüedad las cantidades que a continuación se expresan y que serán uniformes para todo el personal afectado por este Convenio:

Sistema de antigüedad	Años de antigüedad	Años acumulados	Importes Pesetas	Importes acumulados Pesetas
Bienio	2	2	2.244	2.244
Bienio	2	4	2.244	4.488
Quinquenio	5	9	4.488	8.976
Quinquenio	5	14	4.488	13.464
Quinquenio	5	19	4.488	17.952
Quinquenio	5	24 o más	8.983	26.925

El último vencimiento expresado en la tabla de antigüedad será el tope máximo que se percibirá por este concepto.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la plantilla fija 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. 17. *Plus de cadena.*—El plus de cadena se abonará al personal de la Sección de Envasado de Aceite que realice trabajos en cadena, en cantidad de 275 pesetas por cada ocho horas efectivas trabajadas, o la parte proporcional en caso de que fuera menor el tiempo trabajado en dicho régimen.

Art. 18. *Plus de turno.*—El plus de turno se abonará al personal en este régimen de trabajo (entendiéndose por tal, a estos efectos, el que realice turnos rotativos continuados de mañana, tarde y noche) por cada uno realmente efectuado, salvo en sustituciones, que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas en la siguiente cuantía:

- a) Por los efectuados realmente desde las siete de la mañana a las quince horas y de las quince a las veintitrés horas se percibirán 292 pesetas.
- b) Por los efectuados realmente desde las veintitrés horas a las siete horas se percibirán 476 pesetas.

El plus de turno diurno le será de aplicación (salvo pacto individual) al personal cuya rotación de mañana a tarde, o viceversa, se realice

semanalmente, siempre que en dos semanas continuadas una se realice en turno de mañana y en la siguiente en turno de tarde o al contrario.

El plus de turno le será de aplicación únicamente al personal mencionado en este artículo.

Art. 19. *Compensación por comidas para el personal de la oficina de Sevilla y fábrica de San Jerónimo.*—Al personal de jornada partida, cuya interrupción para almorzar sea de una hora, se le compensará con 872 pesetas 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 si el gasto de locomoción por un importe de 25,50 pesetas/kilómetro, también en concepto de ayuda, desde el Centro de trabajo hasta su residencia y regreso. Ello afecta al personal de San Jerónimo y Urbis.

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 872 pesetas, 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 872 pesetas.
- 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 872 pesetas.

Art. 20. *Enfermedad/accidente.*—A todo el personal, en caso de enfermedad o accidente, se le completará el 100 por 100 de sus remuneraciones fijas de 10 pagas en el intervalo de un año natural.

Naturalmente, lo anterior sólo será de aplicación cuando la persona se encuentre en incapacidad laboral transitoria, dejándolo de percibir cuando pase a situación de invalidez provisional.

Art. 21. *Plus por disminuidos.*—A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo se les pagará una prestación de 14.576 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.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior y cuando dichos hijos estén inscritos y asistan regularmente a Centros de recuperación especializados, lo que se acreditará mediante certificación correspondiente expedida por aquéllos, se abonará a la finalización del curso y por una sola vez la diferencia entre 283.008 pesetas anuales y la también cifra anual que salga de las 14.576 pesetas por paga indicadas en este artículo.

Art. 22. *Premios por jubilación.*—Todos los trabajadores con más de diez años de antigüedad, que cesen en la Empresa, por jubilación hasta los sesenta y cinco años de edad, tendrán derecho a un premio consistente en 345.720 pesetas.

Art. 23. *Gratificación por nacimiento de hijos y matrimonio.*—Con independencia de las prestaciones que les correspondan percibir de la Seguridad Social, se establece una gratificación de pago único, consistente en un mes de salario por matrimonio y de 11.524 pesetas por nacimiento de cada hijo.

Art. 24. *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 los importes siguientes:

- El 100 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.
- El 300 por 100, si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de accidente.

En ambos supuestos de las remuneraciones fijas brutas de los doce meses anteriores a la efectividad legal del siniestro.

Art. 25. *Ayuda escolar.*—Se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma de salario base más beneficios más plus de Convenio alcance hasta 2.600.000 pesetas brutas anuales, en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo que cursen Educación General Básica, de seis a catorce años, ampliables hasta los dieciséis, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso. Para tales casos se establece el importe de 18.951 pesetas brutas por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de 1991, previa presentación de los justificantes que acrediten que están cursando Educación General Básica.

Para el período preescolar se abonará igual cantidad que para Educación General Básica. Este período preescolar comprende los cuatro y cinco años de edad.

Para el percibo de la ayuda escolar se requerirá la presentación de los justificantes que acrediten que se está cursando Educación General Básica o Preescolar.

Art. 26. *Préstamos.*—Se crea un fondo total para el personal afectado por este Convenio de 9.000.000 de pesetas.

El importe máximo por cada empleado será de 350.000 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.

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

Art. 27. *Servicio militar.*—Todos los trabajadores que se encuentren 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.

Art. 28. *Lote navideño.*—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. 29. *Ropa 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:

- Cada año unas botas homologadas, de las que deberá existir en almacén el remanente necesario para deterioros, imprevistos, etc., que hagan necesaria su reposición antes de cumplirse el periodo reglamentario.
- Dos monos o trajes en la primera decena de cada año.
- Dos camisas y un pantalón en la primera decena de junio.
- Un «anorak» cada tres años.
- 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.

Art. 30. *Avisos del Comité 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 comunicado a la Empresa.

Igualmente se procederá con los avisos de los representantes sindicales.

Art. 31. *Representación sindical.*—La representación sindical se regulará por lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, o cualquier otra norma que la desarrolle, complemente o sustituya.

Art. 32. *Faltas y sanciones.*—En los casos de falta laboral grave y muy grave será informado el Comité de Empresa. Los hechos motivadores de la sanción tan sólo serán comunicados a aquél si el interesado lo autoriza.

Art. 33. *Comisión Paritaria de Interpretación 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 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. *Vinculación 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.

Art. 35. *Cómputo total.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se aceptan en su cómputo total anual. La pretensión de 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.

Art. 36. *Revisión salarial.*—Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que el incremento anual del IPC, publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, registre al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,85 por 100, se efectuará una revisión entre el 6,85 por 100 y el índice del IPC alcanzado, con efecto al 1 de enero de 1991.

Para llevar a cabo la mencionada revisión se tomará como referencia los valores económicos que al 31 de diciembre de 1990 sirvieron de base de cálculo para los incrementos pactados para el presente Convenio.

Dicha revisión afectaría a todos los conceptos económicos de este Convenio, excepción hecha del precio de la antigüedad.

26219 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.193 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-4001, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima», de Pamplona (Navarra) y que es importada de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-4001, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima» (con domicilio en Pamplona-Navarra, calle Joaquín Beunza, números 16-18-20), que la importa de Francia donde es fabricada por la firma «Essilor Protection» (domiciliada en Joinville le Pont-Francia), como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 088.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 3.193.—29-7-91.—Essilor/04-4001/088».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 29 de julio de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

26220 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.201 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2296, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», de Val de Uxó (Castellón).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2296, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima» (con domicilio en Vall de Uxó-Castellón), carretera de Chilches, 4, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, 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. 3.201.—29-7-91.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I. Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 29 de julio de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

26221 RESOLUCION de 9 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1991, de una parte, por el Comité Intercéntricos, en representación de los trabajadores, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma 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, 9 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, S. A.»

CAPITULO I

Artículo 1º. AMBITO TERRITORIAL.— Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. radicados en las provincias a las cuales se extiende o puede extenderse en el futuro su actividad.

Artículo 2º. AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.— El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. y los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengán sometidas a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, quedando excluido el personal directivo.

Asimismo quedará excluido el régimen salarial del personal adscrito a la primera categoría de los grupos Técnico

Administrativo, Jurídico Sanitario y Actividades Complementarias, en aquellos casos en que estén encuadrados en la política retributiva que viene aplicando la Empresa a este personal.

Artículo 3º. AMBITO TEMPORAL.— El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor a efectos económicos el 1º de enero de 1991 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no procede a su denuncia con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

CAPITULO II

Artículo 4º.— Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios de productor.

Se tratarán previamente con los Representantes del personal, los aspectos relacionados con acciones de reestructuración que puedan llevarse a cabo. En caso de desacuerdo la Dirección se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que se produzca el acuerdo.