

primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría: Taquimecanógrafos con menos de 120 palabras por minuto, Operador terminales ordenador, fax, télex, etc., y demás trabajos que requieran conocimientos generales.

4. Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Se adscriben a esta categoría: Telefonista, Recepcionista, trabajos de archivo y almacén, Operador de fotocopiadora, recoger y entregar correspondencia y hacer recados dentro o fuera de la oficina.

5. Visitador: Es el empleado que, bajo la supervisión directa y dirección del Director de Ventas y del de Personal, si los hubiere, por cuenta de la Empresa realiza gestiones, visitas promocionando el producto de la Empresa, así como la captación de clientela.

6. Aspirante Auxiliar administrativo: Se entenderá por aspirante al empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

Grupo III. Personal de Producción:

1. Encargado: Es el trabajador, que bajo las órdenes del Director de Producción, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos en el proceso de transformación o industrialización del pescado está encargado de la producción, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra bajo su mando. Asimismo, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud, o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tiene a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal.

2. Oficial de primera: Es el operario que, en el trabajo de producción, poseyendo conocimientos, en el manipulado y elaboración de la materia prima, los practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales y ordinarios del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir deficiencias en las faenas o máquinas que tengan encomendadas.

3. Oficial de segunda: Es el operario que, sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a la manipulación y elaboración de la materia prima con la suficiente corrección y eficacia.

4. Oficial de primera de Cámaras Frigoríficas: Es el trabajador encargado del perfecto estado, conservación y mantenimiento de las instalaciones frigoríficas de la Empresa. Controlará las entradas, almacenamiento y salidas de los productos en dichas instalaciones, siguiendo instrucciones de ubicaciones, stocks, etc., del Departamento de Administración, avisando a su superior inmediato y al referido Departamento de cualquier anomalía en el funcionamiento o en el almacenamiento.

5. Oficial de segunda de Cámaras Frigoríficas: Es el trabajador que realiza en la zona de las cámaras las tareas de carga y descarga en los vehículos de la mercancía objeto del frío, mediante medios mecánicos o manuales.

6. Oficial de Mantenimiento: Es el trabajador que tiene encomendada la labor de mantenimiento de las instalaciones, maquinaria, locales, etc., de la industria, realizando a título enunciativo y no limitativo labores de reparación, conservación y entretenimiento de las instalaciones eléctricas, de conducciones, de albañilería, etc. Estando encargado, asimismo, de la puesta en marcha de las máquinas de producción.

7. Peón frío: Es el operario cuya tarea requiere la aportación de esfuerzo muscular y de su atención sin que exija una destacada práctica o un reconocimiento previo y efectuará la recogida y entrega de mercancías bajo la supervisión de su superior.

8. Peón: Es el operario mayor de dieciocho años que realiza las faenas correspondiente al peonaje: en general, prestará servicios indistintamente en cualquier servicio o Sección.

Con carácter enunciativo sus labores se centrarán en la limpieza, manipulado y envasado del producto, bajo la asistencia del o los Oficiales y supervisión del Maestro. Asimismo, estará encargado de la limpieza y conservación de las instalaciones.

9. Aprendiz: Es el operario mayor de dieciséis y menor de dieciocho años que con conocimientos generales del oficio, adquiridos por medios de una formación sistemática, auxilia a los Peones en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia.

Grupo IV. Personal de Distribución:

1. Conductor-Repartidor-Cobrador: Es el trabajador que, en posesión del carné de conducir de la clase que corresponda, efectúa el reparto domiciliario a los clientes de la Empresa, y de las operaciones de carga y descarga. Efectuará pedidos e, igualmente, cobrará el género entregado. Tendrá conocimientos de mecánica del automóvil para realizar las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de su buena conservación, así como la

del vehículo, observando la puntualidad debida en el reparto encomendado por el Encargado de Distribución.

2. Conductor de largo recorrido: Es el Conductor de vehículo pesado, articulado, con remolque o características similares, que bajo las órdenes del Encargado de Expedición, estando en posesión del carné de conducir de la clase que le corresponda, realiza largos recorridos previa indicación de ruta. Será responsable del estado de conservación del vehículo teniendo conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probados, realizará por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta siempre que no exijan medios o personal especializado. Dirigirá las carga y descarga del género ayudando en lo posible a ejecutar dichas tareas, respondiendo de la carga. Le corresponde ceder o exigir, en cada caso, los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías. Confeccionará un parte escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

3. Conductor: Es el Conductor que, en posesión de carné de conducir, efectúa el reparto y entrega de género, colaborando en la carga y descarga de la mercancía y bajo las órdenes del Encargado de Expedición.

ANEXO II

Tablas salariales Convenio primer año vigencia 1992

Categorías profesionales	Salario base retribución mensual - Pesetas
Grupo I	
Personal Técnico:	
Con título superior	130.075
Con título no superior	130.075
Director Personal y Administración	131.630
Director de Compras	130.075
Director de Ventas	130.075
Director de Fabricación	130.075
Grupo II	
Personal Administrativo y de Oficinas:	
Jefe Administración	91.026
Oficial Administrativo primera	79.910
Oficial Administrativo segunda	72.156
Auxiliar administrativo	66.474
Visitador	96.818
Aspirante Auxiliar administrativo menor de dieciocho años	38.532
	Retribución diana - Pesetas
Grupo III	
Personal de producción:	
Maestro	2.792
Oficial primera	2.622
Oficial segunda	2.130
Oficial primera Cámaras Frigoríficas	2.622
Oficial segunda Cámaras Frigoríficas	2.130
Oficial de Mantenimiento	2.622
Peón Frío	2.118
Peón	2.113
Aprendiz (menor de dieciocho años)	1.618
Grupo IV	
Personal de Distribución:	
Conductor-Repartidor-Cobrador	73.034
Conductor largo recorrido	95.506
Conductor	66.614

22001 RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Cargill España, Sociedad Anónima» (División Girasol Sevilla).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cargill España, Sociedad Anónima» (División Girasol Sevilla), que fue suscrito con

fecha 26 de junio de 1992, 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 Empresa, 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 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, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CARGILL ESPAÑA, S. A.» PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA DIVISIÓN 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 *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a los Centros de trabajo de la factoría de San Jerónimo (Sevilla) y a las oficinas de Blas Infante, número 8, 7.º (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 *Ambito personal.*—Se extiende la aplicación del presente Convenio a los empleados fijos y eventuales en el momento de su firma de los Centros mencionados en el artículo anterior, con excepción de dos empleados de Marchena, que están afectados por el otro Convenio de «Cargill España, Sociedad Anónima».

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Se extiende el presente Convenio desde el 1 de enero de 1992 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 convocará 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 tabloneros de anuncio y comunicados al Comité de Empresa.

Art. 7.º *Jornada laboral.*

A) 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 (salvo para el personal administrativo, que se regirá por lo establecido en el apartado B), cláusula primera, de este artículo).

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 horas.
Turno de tarde, de dieciocho treinta a veinte horas.
Turno de noche, de dos treinta a cuatro horas.

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 primera 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.

B) *Jornada intensiva.*—El personal administrativo de la oficina de Urbis y de la fábrica de San Jerónimo (salvo determinadas excepciones ya existentes, como son: Comerciales, télex, teléfonos, dos personas de proceso de datos y la sección de entregas de San Jerónimo), realizará jornada intensiva durante, aproximadamente, tres meses al año y que orientativamente irán del 15 de junio al 15 de septiembre, iniciándose en lunes y finalizando en domingo.

Durante la jornada intensiva, los afectados por la misma realizarán siete horas de trabajo efectivo; el tiempo trabajado de menos en el verano se recuperará durante los nueve meses restantes del año, a razón de quince minutos diarios, iniciándose la recuperación a partir del primer día laborable del mes de enero.

La jornada intensiva que se acuerda se establece en base a las siguientes cláusulas, cláusulas que actuarán como condición resolutoria en caso de incumplimiento de alguna de ellas; el mismo efecto producirá la declaración de nulidad o interpretación contraria en cualquiera de los puntos del pacto hecha por autoridad administrativa, Juez y/o Tribunal:

Cláusula 1.ª La media hora para bocadillo en jornada continuada que establece el párrafo segundo del apartado A) de este artículo no será disfrutada por el personal que realice jornada intensiva, compensándose dicha media hora con la cantidad de 2.600 pesetas en cada una de las quince pagas anuales establecidas, cifra que está incluida en el plus de Convenio de cada persona desde el mes de enero de 1992 y que tendrá los mismos incrementos que en cada momento se pacten para el mencionado plus de Convenio.

Cláusula 2.ª Se pacta que, al existir diferencia de horas de trabajo efectivo en los meses de verano respecto a los restantes meses del año, no se realizarán compensaciones horarias por realización de vacaciones, situaciones de incapacidad laboral transitoria (ILT), uso de excedencias, permisos y/o cambios de puesto de trabajo, se produzcan éstas en una u otra época, es decir, que no se realizarán cómputos anuales de horas.

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 16.632 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 periodo de vaca-

ciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. La dinámica del disfrute por turnos se hará de acuerdo con el Comité de Empresa, en cuanto a la asignación de personas.

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

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:

$$\frac{[\text{Salario base} + \text{P. Beneficios (10 por 100 Salario base)} + \text{P. Convenio}] \text{ al } 1-1-1992 \times 15}{1.716} \times 1,75$$

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 periodos punta de producción y ausencias imprevistas, cuando por el escaso tiempo a utilizar, no sea posible la contratación temporal.

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

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 1992.*

- 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 1991, se incrementará en un 7 por 100. Se establece un Salario Base de 67.802 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, 6.780 pesetas.

- b) Se seguirá abonando el Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso a quien lo percibiera el 31 de diciembre de 1991. Para 1992, la cantidad percibida en aquella fecha se incrementará en un 7 por 100 y quedará en 5.667 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 abril.*—Se establece un pago anual de 16.032 pesetas, el cual será abonado con la nómina del mes de abril.

Art. 16. *Antigüedad.*—En función de los años de servicios 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 antigüedad	Años 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	8.973	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 el 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 Aceites que realice trabajos en cadena, en cantidad de 300 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 313 pesetas.
- b) Por los efectuados realmente desde las veintitrés a las siete horas, se percibirán 509 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 turno de mañana y en la siguiente, 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 950 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/km, 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 950 pesetas (en concepto de ayuda) se abonará como sigue:

- a) Si la interrupción fuera de una hora o superior para almorzar y de dos horas o más para cenar, percibirá 950 pesetas.
- b) 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 950 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 diez 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 15.640 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 303.668 pesetas anuales y la también cifra anual que salga de las 15.640 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 369.920 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 12.331 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 2.782.000 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 20.278 pesetas brutas por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de 1992, previa presentación de los justificantes que acrediten que están cursando Educación General Básica.

Para el periodo pre-escolar se abonará igual cantidad que para Educación General Básica. Este periodo 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, una 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 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, complementando 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 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 1992 un incremento superior al 6,85 por 100, se efectuará una revisión entre el 6,85 por 100 y el índice de IPC alcanzado, con efecto al 1 de enero de 1992.

Para llevar a cabo la mencionada revisión se tomarán como referencia los valores económicos que al 31 de diciembre de 1991 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 y del kilometraje.

ANEXO AL CONVENIO

En la ciudad de Sevilla, siendo las diez horas del día 26 de junio de 1992, y en las oficinas del edificio «Urbis», sitas en avenida de Blas Infante, número 8, 7ª planta, reunidos los señores al margen relacionados, llegan al siguiente acuerdo:

Que las personas que seguidamente se relacionan, tendrán un incremento adicional al que les corresponda según el Convenio Colectivo pactado de 1.000 pesetas por paga; dicha cantidad pasará a formar parte del plus de Convenio de cada uno de ellos y se harán efectivas desde la paga del mes de enero de 1992.

Félix Mata Durán.
Antonio Ropero Pozo.
José María López Niebla.
José González Mata.
Juan Cruces Sánchez.
José López Rangel.
José Cabezas Zambrano.
Ana Suárez Gómez.
Maria Luz Sanz Prieto.
Gabriel Benjumea Jurado.
José Luis Merino Pérez.
Adelardo Delgado Corvillo.
Manuel Arévalo Martínez.
Victoriano González Durán.
Julio López Rangel.
Angel Ojeda Molina.
Rosario Zayas Fernández.