

**21259** RESOLUCION de 20 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.480 la mascarilla autofiltrante, marca «Seybol», modelo 125-E, fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha mascarilla autofiltrante, con arreglo a lo prevenido en el 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 mascarilla autofiltrante, marca «Seybol», modelo 125-E, fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9, como mascarilla autofiltrante, medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada mascarilla autofiltrante de dichos modelo y marca, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 2.480, 20-7-87. Mascarilla autofiltrante.»

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-9 de mascarillas autofiltrantes, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre).

Madrid, 20 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**21260** RESOLUCION de 20 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.479 la mascarilla autofiltrante marca «Seybol», modelo 125, fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha mascarilla autofiltrante, con arreglo a lo prevenido en el 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 mascarilla autofiltrante, marca «Seybol», modelo 125, fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9, como mascarilla autofiltrante, medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada mascarilla autofiltrante de dichos modelo y marca llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.479, 20-7-1987. Mascarilla autofiltrante.»

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-9 de «mascarillas autofiltrantes», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre).

Madrid, 20 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**21261** RESOLUCION de 20 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.477, el filtro mecánico, marca «Sekur-Pirelli», modelo 1.003-P3, importado de Italia, y presentado por la Empresa «Iturri, Sociedad Anónima», de Sevilla.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho filtro mecánico, con arreglo a lo prevenido en el 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 el filtro mecánico, marca «Sekur-Pirelli», modelo 1.003-P3, presentado por la Empresa «Iturri, Sociedad Anónima», con domicilio en Sevilla, avenida de Roberto Osborne, número 151, que lo importa de Italia, donde es fabricado por su representada la firma «Industrie Pirelli Spa», Azienda Articoli Vari Roma, como filtro mecánico para clase A, acoplado al adaptador facial tipo mascarilla, marca «Sekur-Pirelli», modelo Polimask 300.

Segundo.—Cada filtro mecánico de dichos modelo, marca y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 2.477, 20-7-87. Filtro mecánico de clase A. Utilizar acoplado al adaptador facial tipo mascarilla, marca «Sekur-Pirelli», modelo Polimask-300.»

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-8 de «Filtros Mecánicos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de septiembre).

Madrid, 20 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**21262** RESOLUCION de 28 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de la Cooperativa del Campo Provincial «Uteco-Jaén, Sociedad Cooperativa Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Cooperativa del Campo Provincial «Uteco-Jaén, Sociedad Cooperativa Limitada», que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1987, de una parte, por la Dirección de la Cooperativa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes legales de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo

#### ACUERDA:

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

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

Madrid, 28 de agosto de 1987.—El Director general, P. D. (Orden de 15 de octubre de 1985), el Subsecretario general de R. de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE LA COOPERATIVA DEL CAMPO PROVINCIAL «UTEKO-JAEN, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA»

##### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones Generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los Centros de trabajo de la provincia de Jaén, como de todas las Delegaciones de la Empresa, ubicadas en el resto del territorio nacional.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal de la Empresa de la Cooperativa del Campo Provincial «Uteco-Jaén, Sociedad Cooperativa Limitada» y el personal que en ella presta sus servicios tanto fijos como fijos de campaña, eventuales, interinos, etc., con la sola exclusión de los comprendidos en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*—Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1987. Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1987, quedando denunciado para el presente año en el momento de su firma, sin necesidad expresa de comunicación a la Empresa.

Art. 4.º *Incremento salarial. Revisión.*—Se establece un incremento del 6,50 por 100 sobre la masa salarial de 1986.

En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 6,50 por 100 respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial por su diferencia tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se efectuará con efecto de primeros de enero de 1987, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, la revisión salarial se abonará en una sola paga y durante el primer trimestre de 1988.

Art. 5.º *Composición y absorción.*—La estructura salarial del presente Convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos Convenios Colectivos que con anterioridad se han aplicado al personal de esta Empresa.

El Convenio compensa y absorbe los diversos conceptos retributivos y cualquier mejora lograda por el personal, bien a través de otros Convenios o Laudos o bien por decisión unilateral de la Empresa o acuerdo individual, según cómputo anual.

Quedan asimismo absorbidos por este Convenio en la medida en que sea posible los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio considerado en cómputo anual.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad de lo pactado.*—En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunas de las cláusulas del presente Convenio, y, a juicio de una parte, ello desvirtuase el contenido del mismo, quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse de nuevo por ambas representaciones.

Art. 7.º *Vigilancia y arbitraje.*—Para garantizar la correcta interpretación, asegurar la aplicación y vigilar el cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, se constituirá en el plazo máximo de quince días, a partir de la aprobación de los acuerdos y publicados en el «Boletín Oficial del Estado», la Comisión Mixta de Vigilancia, compuesta por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa y otros tres por la Dirección, debiendo recaer en todo momento la designación en miembros integrantes de las representaciones que pactaron el presente Convenio.

La Comisión tendrá funciones de arbitraje para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del presente Convenio. Dispondrá del plazo de tres días laborales para la resolución de las cuestiones que le fueran sometidas, actuará en conflictos individuales y colectivos, con carácter obligatorio y previo.

De acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, tanto la Dirección como los trabajadores podrán recurrir ante los organismos competentes contra las decisiones y acuerdos tomados por esta Comisión, que consideren lesivas a sus intereses. Dichas representaciones podrán disponer en el transcurso de sus reuniones de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 8.º *Normas sobre cursos.*—Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio tengan igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y puestos de trabajo que incidan en su formación y rendimiento, la Empresa organizará cursos a tal fin cuando las necesidades lo requieran. Para mejora y aprovechamiento de los mismos, el personal que lo solicite será seleccionado mediante oportunas pruebas previas que se estimen convenientes por el jurado calificador en el que participarán los representantes legales de los trabajadores.

Art. 9.º *Tribunales de exámenes.*—Estará formado por un miembro de la Dirección y otro miembro de los representantes de los trabajadores, elegido por estos según la especialidad y profesión de las pruebas a realizar.

La misión de este Tribunal será:

Estar presente en todos los exámenes, tanto de ingreso como de formación y de promoción.

Velar por la pureza de la ejecución de las pruebas.

Los auxiliares administrativos que no hubieran ascendido en el transcurso de ocho años ininterrumpidos en la categoría pasarán a percibir la retribución correspondiente a Oficial de 2.º Administrativo, hasta no producirse vacante del nuevo puesto el personal seguirá realizando tareas de su anterior categoría.

Los Oficiales de 2.º Administrativos que no hubieran ascendido en el transcurso de ocho años ininterrumpidos en la categoría pasarán a percibir la retribución correspondiente a Oficial 1.º Administrativo, hasta no producirse vacante del nuevo puesto el personal seguirá realizando tareas de su anterior categoría.

Los trabajadores que durante seis meses vengán desempeñando de forma exclusiva y continuada trabajos de programación acreditando suficientemente su calidad de programadores pasarán a obtener como mínimo la categoría profesional de Oficial de 1.º Administrativo.

Art. 10. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho meses durante dos

años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

## CAPITULO III

### Retribuciones

Art. 11. *Retribuciones.*—Acomodando las distintas retribuciones a la vigente normativa sobre ordenación del salario, se distinguen las siguientes:

Personales: Antigüedad.

De puesto de trabajo: Nocturnidad, tóxicos, penosidad máquinas, intermitencia, turbiedad y calidad.

De vencimiento superior al mes: Pagas extraordinarias.

Salario base: Según anexo.

Salario base: El salario base del personal afectado por el presente Convenio para cada una de las categorías profesionales será el que se especifica en la tabla de retribuciones adjuntas al presente Convenio.

Art. 12. *Antigüedad.*—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados a la Empresa. La cuantía de los aumentos será reflejada en la tabla salarial anexa y se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el trienio. Para trabajadores fijos en temporadas o de campaña, siempre que se inicie la misma, cualquiera que sea la fecha en que le avise la Empresa, se le computará, como mínimo, a efectos de antigüedad, un período de tres meses. No gozan de este derecho aquellos trabajadores que ingresen por motivos de sustituciones.

Los trienios de jefatura fijados en la tabla salarial serán satisfechos exclusivamente al personal administrativo al que se le aplicó en 1983 el Convenio de Cooperativas de Crédito y devengó cantidades por tal concepto dicho año.

Art. 13. *Pagas extraordinarias.*—Como complemento retributivo se establecen cuatro pagas extraordinarias por importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento de calidad y, en su caso, trienio de jefatura.

Estas pagas se devengarán entre los días 15 y 20 de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El personal que ingrese o cese en el curso del ejercicio percibirá la parte proporcional que corresponda.

Art. 14. *Tóxicos, penosos y peligrosos.*—La Empresa afectada por este Convenio dedicará su máxima atención para tratar de eliminar en el tiempo más breve posible en que así pueda, los trabajos de carácter tóxico, penoso y peligroso. El personal que realice trabajos excepcionales tóxicos, penosos y peligrosos, percibirá, en tanto no se aplique por la Empresa medidas de protección adecuadas que elimine el indicado carácter excepcionalmente tóxico, penoso y peligroso, en concepto de complemento de trabajo, la cantidad equivalente al 10 por 100 de su salario base más antigüedad.

Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o multuradoras de semillas oleaginosas con disolventes al hexano o tricloroetileno. Las extractoras de orujo de sulfuro de carbono, benceno, trieloretano, comprendiéndose también los molineros, transformadores de tortos en harina producida por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencias distintas al cuerpo central de la instalación extractora.

Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, benzol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación. Los fogoneros que realicen su trabajo de manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40º centígrados.

El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de las industrias directamente

relacionadas con la producción de riesgos, mientras permanezcan en contacto directo con la misma.

Art. 15. *Nocturnidad*.—Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad entre las veintidós y las seis horas percibirán un complemento del 25 por 100 del salario base de la tabla correspondiente a su categoría.

Art. 16. *Turnicidad e intermitencia*.—Cuando por naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndole a cada uno treinta minutos de descanso para comer, entendiéndose estos como efectivos de trabajo.

Este personal percibirá un plus de 440 pesetas diarias para todas las categorías y para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará al turno de cada semana, fijando la rotación que les presenta participar en él.

La percepción del plus de turnicidad en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo son incompatibles con el abono del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 15 del presente Convenio.

Art. 17. *Plus defecto descanso*.—Cuando por las razones expuestas en el artículo 16 no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso de bocadillo concedidos al personal, éste percibirá un plus de 200 pesetas diarias para todas las categorías.

Art. 18. *Plus de máquina*.—Se establece un plus para las máquinas vinculadas a proceso de datos mediante tecleo de información, bien directamente o a través de un soporte físico, siempre que tales actividades de digitación tengan carácter principal (importe según tabla anexa).

Art. 19. *Plus de calidad*.—Se establecen dos cantidades, una de 9.842 y otra de 19.773 pesetas para todos aquellos que vinieran percibiéndolo.

Art. 20. *Paga por vinculación*.—El personal que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa percibirá por una sola vez el importe de una mensualidad. Compuesta de salario base, antigüedad y plus de calidad.

#### CAPITULO IV

##### Jornada, vacaciones, permisos

Art. 21. *Jornada laboral*.—La jornada laboral será de cuarenta horas, computándose veinticinco minutos de bocadillo como trabajo realizado en jornada continuada.

La Dirección de la Empresa conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los horarios de trabajo con arreglo a las exigencias propias del Centro de trabajo.

Dichos horarios y turnos serán publicados una vez aprobados por la autoridad laboral competente.

Art. 22. *Vacaciones*.—La Dirección de la Empresa conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo elegirán quince días los trabajadores e impondrá quince días la Empresa.

El personal de plantilla disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas con el 100 por 100 del salario normal.

Todo trabajador que en el período de vacaciones coincida con la baja por incapacidad laboral transitoria se suspenderán éstas en los casos siguientes:

Por intervención quirúrgica o si existiera baja médica. Se reanudarán sus vacaciones una vez terminados los motivos que originaron la suspensión de las mismas.

Art. 23. *Calendario laboral*.—La Dirección, con intervención del Comité y una vez se haya publicado el calendario oficial de fiestas, elaborará el calendario laboral para todo el año.

Art. 24. *Horas extraordinarias*.—Para determinar el valor de las horas extraordinarias se tomarán como dividiendo la cuantía correspondiente a las 16 pagas y como divisor el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

En ningún caso el incremento será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondiera a cada hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, así como las realizadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o circunstancia análoga, tendrá el carácter de horas extraordinarias estructurales a los efectos de lo previsto en la legislación vigente.

La Empresa podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo entre ambas partes. En caso de no haber acuerdo, éstas serán abonadas siempre con su propio carácter de extraordinarias.

Art. 25. *Norma de licencias o permisos*.—El personal al servicio de la Empresa afectado por este Convenio tendrá derecho a licencia o permisos remunerados en los siguientes casos:

1. Matrimonio del trabajador, tiempo concedido quince días naturales. Si la boda se celebrase dentro del período oficial de vacaciones, este permiso se concederá antes o después de dicho período.

2. Matrimonio de familiares, tiempo concedido un día natural. Ampara a descendientes o colaterales hasta el tercer grado. Por tratarse de días naturales su concesión corresponde al día de la boda.

3. Nacimiento de hijo, tiempo concedido tres días. Cuando el ingreso o aviso sea al menos transcurrida media jornada de trabajo, lo que reste tendrá también tratamiento de permiso.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

4. Bautismo y primera comunión del descendiente, tiempo concedido media jornada.

5. Fallecimiento o enfermedad grave de familiares:

a) En caso de padres, cónyuge e hijos, tiempo concedido cuatro días naturales.

b) En caso de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

En ambos casos el tiempo concedido se ampliara en dos días naturales, si el trabajador tuviera que desplazarse a otra localidad.

6. Traslado de domicilio habitual, tiempo concedido tres días, aun cuando sea dentro de la misma localidad.

7. Concurrencia a exámenes, tiempo concedido el indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

8. Deber inexcusable de carácter público y personal, tiempo concedido el indispensable para su cumplimiento. No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que fuese necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurren.

Nunca podrán descontarse estos permisos del período de vacaciones.

#### CAPITULO V

##### Acción social

Art. 26. *Premio a la dedicación*.—Se establece un premio para todo el personal que se jubile en la Empresa, con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en dos mensualidades del total de las percepciones ordinarias que se integren en la nómina en el mes que se produzca el hecho.

Art. 27. *Nupcialidad*.—Todo trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio con una antigüedad de un año en la Empresa, percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad y plus de calidad.

Art. 28. *Compensación por traslados*.—La compensación de gastos correspondiente a los traslados a que se refiere los apartados 1 y 2 del artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores, comprenderán los gastos de traslado del trabajador, así como los de sus familiares a su cargo que con él convivan, igualmente los gastos de traslado de sus muebles y utensilios.

Se satisfará así mismo con ocasión de traslado una indemnización de dos mensualidades de su retribución, compuesta de salario base, antigüedad y plus de calidad.

Art. 29. *Diets*.—Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de gastos debido al trabajador, que por causa del servicio, se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo. El importe de dietas quedará establecido para todo el personal en los siguientes valores:

Desayuno, 171 pesetas.

Comida, 1.140 pesetas.

Cena, 855 pesetas.

Cama, 1.709 pesetas.

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio, se percibirá la cantidad de 20 pesetas/kilómetro recorrido.

Art. 30. *Bolsa de vacaciones*.—La indemnización por bolsa de vacaciones será de 16.188 pesetas para todos los trabajadores, que se harán efectivas en el mes de julio.

Art. 31. *Aguinaldo*.—Todo el personal de esta Empresa recibirá un aguinaldo consistente en 11.000 pesetas, pagaderas en nómina del mes de noviembre.

Art. 32. *Préstamos viviendas*.—El trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar préstamos para adquisición de su primera vivienda de hasta un máximo de 1.000.000 de pesetas. Comprometiéndose la Empresa a destinar la cantidad mínima de 8.000.000 de pesetas para atender dichas

necesidades, la cual sería amortizable con las aportaciones que generarán los beneficiarios. La Comisión Paritaria controlará las concesiones y elaborará las normas pertinentes para las amortizaciones.

Art. 33. *Ayuda escolar*.—Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

Prescolar y EGB, 12.404 pesetas.

Formación Profesional (primero y segundo grado), BUP y COU, 18.605 pesetas.

Enseñanza universitaria, 24.808 pesetas.

Disminuidos físicos, 62.020 pesetas.

Todas estas prestaciones serán por año y justificadas obligatoriamente las de en cuanto a gastos, como inscripciones o matriculación en los cursos reglados.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes, y siempre que estén encauzados a carreras de tipo Mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales o especialidades del sector agropecuario o cooperativo, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas repetidas.

La fecha de recepción de las ayudas de estudios será del día 15 de octubre de cada año.

Art. 34. *Anticipo personal*.—Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes debidamente justificadas (tales como enfermedades graves del cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con el trabajador a sus expensas, gastos causados por matrimonio y derivados por instalación que implique cambio de residencia, etc.), la concesión de anticipos sin interés de hasta seis mensualidades, computables todos los conceptos que integren la nómina del mes que se promueva la solicitud.

Comprometiéndose la Empresa a destinar una cantidad de 4.000.000 de pesetas para atender dichas necesidades, la cual sería amortizable con las aportaciones que generarán los beneficiarios. Durante el tiempo de la amortización no podrá concederse otro anticipo de estas características. La Comisión Paritaria tiene las mismas facultades previstas en el artículo 32.

Art. 35. *Seguro Colectivo de Vida*.—La Empresa «Uteco-Jaén», se compromete a incluir a todo el personal afectado por este Convenio en un Seguro Colectivo de Vida, en línea con el resto de todos los Centros que existan.

Art. 36. *Incapacidad laboral transitoria*.—La incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral de duración inferior a cuatro días, dará derecho al trabajador a percibir el 85 por 100 del salario real, siempre que justifique ante la Empresa tal situación por documento de baja médica o justificante de haber asistido a consulta médica. Cuando no puedan ser aportados tales documentos, la Empresa podrá deducir la totalidad de su retribución sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar. A partir del cuarto día de incapacidad, debidamente justificada, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real durante un periodo de dieciocho meses.

No obstante, en los casos de hospitalización, o cuando la situación de baja dure doce o más días, se reintegrará al trabajador la cantidad deducida de conformidad con el párrafo anterior.

Art. 37. *Reconocimientos médicos*.—La Empresa afectada por este Convenio realizará las gestiones oportunas a fin de que se efectúe un reconocimiento médico anual de sus trabajadores bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene, Entidades con las que tenga concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la Empresa o por cualquier otro Médico, siendo a cargo de la Empresa el coste del mismo.

Si el reconocimiento afecta al personal que trabaja por turnos, se realizará fuera de éste, y si se efectúa respecto del personal que trabaja en jornada normal, el tiempo que ocupe el mismo no podrá ser considerado como pérdida de jornal. Los gastos de desplazamiento, si los hubiere, serán a cuenta de la Empresa.

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o que se promulguen en el futuro se exigiera a los trabajadores que ejercen su actividad laboral en la manipulación de productos alimenticios cualquier clase de documentación sanitaria que los acredite como aptos para el desarrollo de su trabajo, los gastos ocasionados por la obtención de aquella serán a cargo de la Empresa.

Art. 38. *Prendas y artículos de trabajo*.—La Empresa está obligada a facilitar a los trabajadores (excepto al personal administrativo) dos prendas de trabajo al año, es decir, un equipo de trabajo cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, la

Empresa facilitará los necesarios devolviendo el usado. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en el artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral para la actividad.

Art. 39. *Baja voluntaria*.—El personal fijo de la Empresa que cumpla sesenta años y tenga una antigüedad mínima de diez años, podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la Empresa le abonará al momento de la baja como adición a los premios de dedicación previstos en el artículo 26 de este Convenio el importe de las pagas extraordinarias que se indican:

A los sesenta años, seis pagas.

A los sesenta y un años, cinco pagas.

A los sesenta y dos años, tres pagas.

A los sesenta y tres años, dos pagas.

A los sesenta y cuatro años, una paga.

Art. 40. *Excedencias voluntarias*.—Excedencia voluntaria especial, como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria por una vez con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este periodo no vaya a prestar sus servicios a Empresas de la misma actividad, teniendo como duración máxima la siguiente:

a) De tres meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa superior a dos años.

b) De seis meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa superior a cinco años.

Ambos periodos tienen el carácter de incompatibles, de manera que disfrutando de uno de ellos no podrá acogerse al otro.

Excedencias por razones familiares. La mujer trabajadora que hubiera solicitado una excedencia voluntaria tendrá derecho a reingresar en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido, si bien limitándose al reingreso de un plazo de diez años desde la iniciación de la excedencia y que no se haya superado la edad de cuarenta y cinco años.

Excedencia sindical. Los trabajadores de plantilla en activo que ocupen cargo sindical directivo de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 46.4 y 48.3) o en las disposiciones legales anteriores que, en su caso, sean de aplicación.

En el resto de excedencias se estará a lo que en todo momento disponga la legislación vigente.

## CAPITULO VI

### Del Comité de Empresa y los Sindicatos

Art. 41. *Comité de Empresa*.—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Teniendo la misma representatividad los Delegados de Personal donde no exista Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina, tablón de anuncios, etc.

Art. 42. *Competencias*.—El Comité tendrá las siguientes competencias en lo referente a recibir información de la Dirección:

1. Sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, programa de la producción.
2. Anualmente: el Balance, Cuenta de resultados y Memoria de la Empresa.
3. Con carácter previo, la reestructuración de plantilla y planes de formación que se vayan a producir.
4. Sobre sanciones impuestas y en especial en el supuesto de despido.
5. Sobre accidentes de trabajo.
6. En todo lo referente al cambio del volumen de empleo.

Art. 43. *Sigilo profesional*.—Los miembros del Comité y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referido al artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art. 44. *Capacidad*.—Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Art. 45. *Garantías*.—Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro

del subsiguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o admisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrá ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal y vigente al efecto.

4. Derechos para el ejercicio de su función representativa al crédito de horas laborales o mensuales retribuidas que determina la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

5. Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone, a fin de asistir a cursos de formación organizados por su Sindicato.

Art. 46. *Gastos de desplazamiento.*-Desplazamiento de los miembros del Comité y Delegados de Personal: La Empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamientos para reuniones, gestiones, etc., siempre que se acredite su efectiva celebración.

Art. 47.-*De los Sindicatos.*-Se reconoce a las Organizaciones Sindicales representativas sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley en el presente Convenio a los Comité de Empresa las competencias siguientes:

1. Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto colocará la Empresa para su utilización con el Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la Empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma con una antelación de veinticuatro horas.

2. Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados, que la Empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, deducirá de las correspondientes retribuciones salariales, siempre que la petición se curse por escrito con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación. Para que se interrumpa la detención el trabajador deberá solicitar de la Empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que debe quedar sin efecto la orden anterior.

3. A la convocatoria de asambleas a los trabajadores, cuyo lugar de reunión será el Centro de trabajo, previo aviso a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación. Se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo y si ello no fuera posible, se dispondrá de un crédito-horario máximo anual de cinco horas; en lo no recogido se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 48. *Comisión Paritaria.*-Para vigilar el cumplimiento de este presente Convenio, así como su interpretación en caso de discrepancia, por parte de alguno de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, eligiéndose un Presidente mediante acuerdo de ambas partes. Dichas representaciones podrán disponer en el transcurso de sus reuniones de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos, de acuerdo con el contenido de dichas reuniones.

Los componentes de esta Comisión se designarán dentro de la negociación del presente Convenio.

## CAPITULO VII

### DISPOSICIONES FINALES

Primera.-En todos aquellos puntos no regulados en el presente Convenio, se está a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de Aceites y sus Derivados, Normas concordantes y Ley de Libertad Sindical.

Segunda.-Quedan extinguidos, absorbidos y compensados en los conceptos retributivos y mejoras del presente Convenio, los conceptos salariales e indemnizatorios para el personal que los percibiera:

- Plus de complemento protección familiar.
- Plus de quebranto de Moneda.

- Plus de transporte.
- Plus de asistencia.

Tercera.-Se mantienen congelados para el personal de la Factoría de Vilches que les percibiera, los conceptos:

- Plus de Defecto de Descanso.-Cuando se trabaje se percibirá la cuantía prevista en el artículo 17.
- Plus de sábado y domingo.-Cuando se trabaje, se aplicará el plus que actualmente se percibe, incrementado en 500 pesetas.
- Plus turnicidad o intermitencia.-En tanto no realicen los turnos a que se refiere el artículo 16. Si se efectúan, se aplicarán exclusivamente el Plus previsto por el artículo 16 del presente Convenio.

Cuarta.-Se mantienen igualmente y respecto a los trabajadores que los perciban, los conceptos:

- Incentivos por kilómetros y kilogramos percibidos por conductores de Delegaciones y conductores de Cen-Comercial. Por estos conceptos se percibirán 0,31 pesetas por kilogramo transportado y 2,20 pesetas por kilómetro recorrido, con excepción de la cisterna, que percibirá 0,05 pesetas por kilogramo transportado.

Quinta.-Respecto a los conceptos y gratificaciones no específicamente previstos, operará la compensación y absorción establecida por el artículo 1, 5.º, del presente Convenio.

La ratificación del presente Convenio queda supeditada al visto bueno de la Intervención General del Estado.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1987

|  | Salario base | Plus calidad |
|--|--------------|--------------|
| <i>Retribuciones mensuales</i>                                 |              |              |
| <b>Personal Administrativo</b>                                 |              |              |
| Jefe de 1. <sup>a</sup> .....                                  | 167.535      | 19.773       |
| Jefe de 2. <sup>a</sup> (Título superior) .....                | 142.454      | 19.773       |
| Jefe de 3. <sup>a</sup> .....                                  | 124.731      | 19.773       |
| Jefe de 4. <sup>a</sup> (Título Grado Medio) .....             | 104.318      | 19.773       |
| Jefe de 5. <sup>a</sup> .....                                  | 97.602       | 19.773       |
| Jefe de 6. <sup>a</sup> .....                                  | 95.994       | 19.773       |
| Jefe de División .....   | 83.236       | 19.773       |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> .....                               | 82.183       | 19.773       |
| Oficial de 2. <sup>a</sup> .....                               | 74.171       | 19.773       |
| Auxiliar Administrativo .....                                  | 67.529       | 19.773       |
| Analista de Laboratorio .....                                  | 67.529       | 9.812        |
| Ordenanza de 1. <sup>a</sup> .....                             | 65.611       | 19.773       |
| Ordenanza de 2. <sup>a</sup> .....                             | 64.600       | 19.773       |
| Limpiadora .....   | 58.051       | 19.773       |
| Botones de 18 a 20 años .....                                  | 47.838       | 19.773       |
| Botones hasta 13 años .....                                    | 31.963       | 19.773       |
| <b>Personal Productor</b>                                      |              |              |
| Promotor o Jefe de Ventas .....                                | 70.295       | 9.842        |
| Contramaestre .....  | 70.295       | 9.842        |
| Maestro .....  | 66.353       | 9.842        |
| Encargado Alm. Estab. Dodga. Capataz .....                     | 64.103       | 9.842        |
| Oficial 1. <sup>a</sup> .....                                  | 64.103       | 9.842        |
| Conductor 1. <sup>a</sup> .....                                | 64.103       | 9.842        |
| Oficial 2. <sup>a</sup> .....                                  | 61.618       | 9.842        |
| Conductor 2. <sup>a</sup> .....                                | 61.618       | 9.842        |
| Oficial 3. <sup>a</sup> .....                                  | 53.912       | 9.842        |
| Guardia y Portero .....  | 57.183       | 9.842        |
| Peón Especialista .....  | 56.749       | 9.842        |
| Peón .....   | 56.051       | 9.842        |
| Viajante, Dependiente .....                                    | 54.665       | 9.842        |
| <b>Complemento Personal de antigüedad</b>                      |              |              |
| Trienio .....  | 2.570        | -            |
| Trienio de Jefatura de 1. <sup>a</sup> .....                   | 2.439        | -            |
| Trienio de Jefatura de 2. <sup>a</sup> .....                   | 1.902        | -            |
| Trienio de Jefatura de 3. <sup>a</sup> .....                   | 1.643        | -            |
| Trienio de Jefatura de 4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> ..... | 911          | -            |
| Trienio de Jefatura de 6. <sup>a</sup> .....                   | 711          | -            |
| <b>Plus de XXXXX</b>   |              |              |
| XXXXXX .....   | 5.479        | -            |