

- g) Manipulador de bombos de grageas.
- h) Elaborador de mazapanes, yemas, etc.

NIVEL II. Oficial de segunda: Integrarán esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia. A esta categoría le son aplicados los siguientes puestos:

- a) Calderero, sin carné de la Jefatura de Industria.
- b) Cortador de turrón duro.
- c) Cortador de mazapán.
- d) Cortador de turrón blando.
- e) Pesador de turrón duro.
- f) Pesador de turrón blando.
- g) Manipulador de molinos, refinadoras y turmix.
- h) Tostador de turrón de yema.
- i) Escalador, pelador.
- j) Mezclador.

NIVEL III. Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a éstos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en la categoría. A esta categoría le son de aplicación los puestos de trabajo de ayudantes, como su propio nombre indica, de los definidos para los oficiales de segunda.

*Personal de oficios auxiliares:*

NIVEL I. Oficial de primera: Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino que realiza otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los que ocupen los siguientes puestos de trabajo:

- a) Conductores de camión.
- b) Carpinteros especialistas.
- c) Mecánicos especialistas.
- d) Electricistas especialistas.
- e) Impresores especialistas.
- f) Albañiles especialistas.

NIVEL II. Oficial de segunda: Es quien sin llegar a la especialización exigida de un oficial de primera, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. A esta categoría le son de aplicación los siguientes puestos:

- a) Conductores de furgones.
- b) Conductores de carretillas elevadoras.
- c) Carpinteros.
- d) Albañiles.
- e) Electricistas.
- f) Mecánicos.
- g) Impresores.

NIVEL III. Ayudantes: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a éstos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en la categoría, y siempre que los trabajos a realizar no necesiten la autorización de algún determinado permiso oficial. A esta categoría le son de aplicación los puestos de trabajo de ayudantes, como su propio nombre indica, de los definidos para los oficios de segunda.

NIVEL IV. Peón: Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere, predominantemente, la aportación del esfuerzo físico.

*VII. Personal de acabado, envasado y empaquetado:*

NIVEL I. Oficial de primera: Es quien habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores, cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. A esta categoría le son aplicados los siguientes puestos:

- a) Maquinistas de envolver, embolsar y estuchar turrón, en todos sus tipos.
- b) Maquinistas de confeccionar paquetes grageados y otros.
- c) Conformadores y cerradores de pasteles, panes de Cádiz y figuritas.
- d) Envasador.
- e) Confeccionador de lotes de todo tipo.
- f) Conformador de tortas de marco.
- g) Envolvedor, embolsador y estuchador manual de turrónes de todo tipo.
- h) Envolvedor, embolsador y estuchador manual de pasteles, frutas y figuritas.

NIVEL II. Oficial de segunda: Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que éste, y la limpieza de enseres, utensilios y

envasado destinados a producción. A esta categoría le corresponden los siguientes puestos:

- a) Maquinistas de envolver, embolsar y estuchar turrón, en todos sus tipos.
- b) Maquinistas de confeccionar paquetes grageados y otros.
- c) Conformadores y cerradores de pasteles, panes de Cádiz y figuritas.
- d) Envasador.
- e) Confeccionador de lotes de todo tipo.
- f) Conformador de tortas de marco.
- g) Envolvedor, embolsador y estuchador manual de turrónes de todo tipo.
- h) Envolvedor, embolsador y estuchador manual de pasteles, frutas y figuritas.
- i) Escogedor manual de almendras, grageas, piñones, avellanas, etcétera.
- j) Conformador de polvorones, almedran rellenas, etc.

NIVEL III. Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a éstos en casos de urgencias, mientras dure su situación laboral en esta categoría. A esta categoría le son aplicados los siguientes puestos de trabajo.

- a) Empapeladores.
- b) Montador de cajas de todo tipo.
- c) Envasador de pastillas en cajas.
- d) Cargadores y evacuadores de máquinas de embolsar turrón y de vacío.
- e) Cargadores y evacuadores de máquinas de estuchar turrón.
- f) Otros trabajos similares.

NIVEL IV. Aprendices: Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de producción, oficios auxiliares o de envasado, acabado y empaquetado.

**19201 RESOLUCION de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima»**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», centros de: -Tarragona, calle Muelle Castilla, sin número -Barcelona, calle Muelle Alvarez de la Campa, sin número -Reus, carretera de Alcolea, sin número -Puebla de la Calzada (Badajoz), Calzada Romana, sin número -La Roda (Albacete), Carretera de la Munera, sin número -Marchena (Sevilla), Extramuros Renfe, sin número -Zaragoza, calle José Pellicer, números 35-6. -Personal inscrito al 1 de enero de 1992 con el número de patronal 8/277.281 en el centro de avenida Alcalde Barnils, sin número en San Cugat del Vallés (Barcelona) que fue suscrito con fecha 2 de junio de 1992 de una parte por miembros de los Comités 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 de dicho 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, 15 de julio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»**

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio es de aplicación exclusiva a los siguientes centros de trabajo de la Empresa sitos en: Tarragona, Muelle Castilla, sin número; Barcelona, Muelle Alvarez de la Campa, sin número; Reus, carretera de Alcolea, sin número; Puebla de la Calzada (Badajoz), Calzada Romana, sin número; La Roda (Albacete), carretera de la Munera, sin número; Marchena (Sevilla), Extramuros Renfe, sin número; Zaragoza, calle José Pellicer, números 35-6.

Los que no se mencionan quedan expresamente excluidos.

Art. 2.º *Ámbito personal.*-a) Se extiende la aplicación del presente Convenio a los trabajadores de plantilla de los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior en el momento de su firma, cuyas relaciones jurídico-laborales vienen reguladas por la legislación vigente en la materia.

b) También se verá afectado por este Convenio al personal de «Cargill España, Sociedad Anónima» que preste sus servicios en ave-

nida Alcalde Barnils, sin número, en San Cugat del Vallés (Barcelona), y que, al 1 de enero de 1992, figurase inscrito en el número patronal 8/277.281.

c) No será de aplicación el presente Convenio al personal directivo a que hacen referencia el artículo 1.º 3.c) y el artículo 2.º 1.a) de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, y tampoco al personal que no pertenezca a los centros de trabajo indicados en el artículo primero o no estuviera dado de alta en el número patronal indicado en el apartado b) de este artículo.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—a) El presente Convenio se extiende desde el primero de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1992.

b) La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con una antelación mínima de un mes a la terminación de su vigencia.

c) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo las condiciones de retroactividad que expresamente se pacten.

d) Las partes iniciarán las negociaciones para el nuevo Convenio antes del 31 de enero de 1993, plazo que, de común acuerdo, ambas partes podrán prorrogar.

Art. 4.º *Organización.*—a) Como norma general la Organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de los centros de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal al respecto.

b) *Jerarquía en el trabajo.*—Todo el personal debe cumplir las obligaciones laborales, observar las instrucciones de sus jefes respectivos y cumplir sus órdenes con la mayor exactitud, acatando las indicaciones que se le hagan, guardando en todo momento respeto y consideración a aquéllos y a sus compañeros de trabajo. Asimismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

c) *Facultades de la Dirección de la Empresa.*—La Empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad, acelerando el proceso técnico, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia en todo momento y que no perjudiquen los intereses económicos y morales de los trabajadores.

Son además facultades de la Dirección de la Empresa:

d) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, utillaje, herramientas y muebles encomendados a los trabajadores.

e) Los cambios de puesto de trabajo y la redistribución del personal en los centros de trabajo con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que ello pueda representar disminución alguna de las retribuciones de los trabajadores afectados ni menoscabar su posición ni dignidad profesional. La Dirección anunciará en los tablones correspondientes todos los traslados que impliquen cambio de residencia, a fin de que pueden solicitarse voluntariamente, pactando con los solicitantes las condiciones del traslado.

f) El mantenimiento del orden y la disciplina del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores expresada a través de sus representantes, en espera de la resolución del Comité de Interpretación y Vigilancia del Convenio a que alude el artículo 33 y en su caso de los órganos laborales competentes.

Tales facultades se expresan a título enunciativo, sin perjuicio de lo indicado en el apartado a) de este artículo.

Obligaciones de la Dirección de la Empresa. Son las siguientes:

g) Informar a los representantes de los trabajadores, conforme y de acuerdo con las leyes, acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección de la Empresa.

h) Establecer y redactar las nóminas de forma clara y sencilla a fin de que puedan ser comprendidas fácilmente por los trabajadores.

i) Estimular cualquier iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la productividad en su puesto de trabajo, y en general. Para ello, se instalará en cada centro de trabajo un buzón de sugerencias, las cuales serán debidamente contestadas.

j) Comunicar al Comité de Empresa las sanciones que se impongan al personal siempre que el interesado lo autorice.

k) En cualquier caso en las facultades y obligaciones de la Dirección de la Empresa y de los representantes de los trabajadores, se estará a lo que dispongan las leyes y disposiciones laborales en todo momento.

Art. 5.º *Clasificación del personal.*—Se mantendrá la clasificación actual durante la vigencia de este Convenio.

En 1991 se efectuó una valoración de puestos de trabajo realizada por la Comisión asignada para su estudio y desarrollo y cuyos resultados y normas de aplicación están pendientes del mutuo acuerdo de las partes.

Art. 6.º *Contratación de personal.*—Para la que deba producirse durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las leyes laborales, aunque, no obstante, ambas partes acuerdan que las vacantes existentes de categoría superior, serán cubiertas por el personal de plantilla fija de la Empresa, siempre que esté capacitado, lo que se

probará mediante pruebas objetivas. De cualquier forma todas las necesidades de personal a contratar, serán publicadas en los tablones de anuncios para conocimiento general.

Art. 7.º *Jornada laboral semanal.* Se establece en 40 horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Durante el período vacacional el personal de régimen de turnos, cuando sea preciso, realizará jornada de 42 horas semanales de trabajo efectivo; el exceso sobre las 40 horas de trabajo efectivo se compensará con descansos iguales a aquel exceso al final de dicho período vacacional.

Siempre que la organización del trabajo lo permita y sea autorizado por la Dirección, el personal de jornada partida podrá disponer de jornada intensiva durante aproximadamente tres meses al año y que orientativamente irían 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 15 minutos diarios, iniciándose la recuperación a partir del primer día laborable del mes de enero.

El personal de jornada partida que, por razón de su trabajo, no pueda realizar la totalidad del período de jornada intensiva, al objeto de que los 15 minutos de recuperación que se establecen en el párrafo anterior no represente para dicho personal una realización de mayor tiempo de trabajo, efectuará, cuando proceda y en el período de jornada intensiva, siete horas de trabajo efectivo en jornada partida, siendo la Dirección de la Empresa, en función de las necesidades del departamento, sección o puesto de trabajo, quien determinará su ordenación y distribución.

La jornada intensiva regulada en este artículo, 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.

#### CLAUSULAS

1.º Se respetará en el futuro las 40 horas semanales de trabajo efectivo ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo y/o por disfrute de la jornada intensiva, salvo reducción de la jornada laboral por imperativo legal.

2.º Se pacta que, al existir diferencia de horas de trabajo efectivo en los meses de verano respecto de 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 puestos de trabajo, se produzcan éstas en una u otra época, es decir, que no se realizarán cómputos anuales de horas.

3.º En el supuesto de que el personal en régimen de trabajo a turnos pasara a jornada partida y pudiera a juicio del Director de fábrica disfrutar de la jornada intensiva, sea por la totalidad de su duración o parte de ella, realizará ocho horas diarias de trabajo efectivo, salvo acuerdo mutuo.

Ambas partes acuerdan establecer un período de prueba de tres años, que va desde 1991 a 1993, durante el cual, tanto la Dirección de la Compañía como los representantes de los trabajadores, podrán cancelar la jornada intensiva.

La rescisión surtirá efecto el 31 de diciembre, debiendo, la parte que decida la cancelación, preavisar por escrito a la otra con una antelación mínima de un mes a dicha fecha. Decidida la abolición de la jornada intensiva que ahora se acuerda, automáticamente del presente artículo sólo quedarán vigentes los dos primeros párrafos.

Para 1992, el personal que pudiendo disfrutar de jornada intensiva o su equivalente de siete horas en jornada partida, no hubiese recuperado el tiempo a que se hace referencia en el párrafo cuarto de este artículo desde el primer día laborable del mes de enero 1992, deberá hacerlo en el resto del año, incrementando aquellos 15 minutos en la proporción que represente el tiempo no recuperado desde el 1 de enero de 1992 hasta la fecha en que se inicie la recuperación.

Art. 8.º *Festivos.* Se considerarán festivos abonables y sin recuperación, únicamente los días señalados por las autoridades competentes en cada una de las provincias donde radiquen los centros de trabajo de la Empresa.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Para todo el personal de la Empresa se establecen 32 días laborales (que equivalen a 30 días naturales como mínimo). De estos días se podrá disponer, siempre que la organización del trabajo lo permita y sea autorizado por el superior jerárquico, dentro de los criterios de productividad y/o disponibilidad, hasta cinco días a lo largo del año, uno a uno. El resto hasta el total de los 22, o los 22 disponibles, en el supuesto de no utilizar los cinco días o parte de ellos, se podrán fraccionar en dos períodos como máximo.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador y que son: Integro y, a quien los perciba, tóxico, antigüedad, disminuidos; y 23.005 pesetas/brutas al año que se pagarán junto con la paga normal del mes de abril.

El período de vacaciones y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, atendiendo a los deseos de aquéllos, siempre que no sea en menoscabo de la organización del trabajo. El calendario de vacaciones, se confeccionará y publicará para permitir a los interesados la planificación del disfrute de las mismas con la antelación suficiente, pero como mínimo dos meses antes de su inicio.

Al personal que no llevara un año en la plantilla fija de la Empresa, para el disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional, incluso de la cantidad fija de 23.005 pesetas brutas al año.

Art. 10. *Puntualidad-asistencia.*—a) *Puntualidad.* Los trabajadores de la Empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El control de entrada y salida en los casos en los que se utilicen fichas, se hará con el equipo y ropa de trabajo.

b) *Asistencia.*—En caso de imposibilidad de asistencia por causa justificada, esta imposibilidad se comunicará a su superior jerárquico dentro de la primera hora del horario establecido para cada puesto, excepto el personal con normas específicas a las cuales se atenderá.

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

$$\frac{\text{Integro al 1-1-92} \times 15}{2.626} \times 1.75$$

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

- Las que deban realizarse según las normas de retén (anexo 1).
- Sustituciones en el personal de turno rotativo, previstas en los puntos 7 y 9 de sus normas (anexo 2).

Este criterio puede ser susceptible de modificación en Convenios sucesivos en función de la reducción que experimenten las necesidades de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o de las modificaciones de carácter estructural u organizativo de cualquier tipo. Los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo a los que afecta este Convenio, podrán presentar a la Comisión Negociadora del Convenio para el año 1993 un detalle de los supuestos que pudieran dar lugar a la reducción aludida para su estudio y aprobación, en su caso, por la ya mencionada Comisión.

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

Para proveer de habas de soja a las plantas de Barcelona, Tarragona y de semillas de girasol en Reus y Puebla de la Calzada, en cualquier momento en que pudieran faltar en aquéllas para su funcionamiento ininterrumpido. Esto se aplicará igualmente a la descarga de buques de habas hasta el domingo a las 14,00 horas, en el Departamento SAT.

Serán asimismo horas extraordinarias estructurales y de ejecución voluntaria:

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

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

#### A. Fijas

Integro, compuesto por las siguientes remuneraciones:

— Salario base.

— Beneficios.

— Plus de Convenio.

Y para quienes les corresponda:

— Antigüedad.

— Disminuidos.

— Plus de tóxico.

#### B. Variables

Que también se incorporarán a la nómina en su caso.

Plus de turno

(Que se abonará completo al personal en este régimen de trabajo por cada jornada realmente efectuada, salvo en sustituciones que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas) en la siguiente cuantía:

a) Por los efectuados realmente desde las 6 horas de la mañana a las 14 horas y de las 14 horas a las 22 horas se percibirán 803 pesetas.

b) Por los efectuados realmente desde las 22 horas a las 6 horas se percibirán 1.603 pesetas.

Plus de mantenimiento (retén)

Por cada servicio completo semanal realmente efectuado se abonarán 14.009 pesetas.

#### C. Pagas extras

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

#### D. Incremento para 1992

El concepto integro, en la cuantía que lo vinieran percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 1991, se incrementará en un 7,30 por 100.

No obstante lo anterior, para el personal del centro de trabajo de San Cugat del Vallés adherido individualmente a este Convenio en fecha 1 de enero de 1992, el salario integro que se tomará como referencia para incrementar el 7,30 por 100, será el que tuviera en la mencionada fecha de 1 de enero de 1992.

El plus de tóxico, para los trabajadores a quienes les corresponda, en la cuantía que lo percibían al 31 de diciembre de 1991 se incrementará en el 7,30 por 100. Con lo que el valor de este concepto para 1992 será de 6.258 pesetas por paga.

Art. 13. *Antigüedad.*—La Empresa continuará abonando en cada una de las quince pagas, la antigüedad real a cada trabajador, contada desde su ingreso en la plantilla a razón de:

Primer bienio: 1.367 pesetas.

Segundo bienio: 1.367 pesetas.

Primer Quinquenio: 2.734 pesetas.

Cada quinquenio sucesivo: 2.734 pesetas.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

El importe de cada bienio o cada quinquenio comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 14. *Trabajo en días de fiesta personal y/o en días de fiesta nacional o local.*—1. *En días de fiesta personal:* Se abonará la cantidad de 7.208 pesetas (siete mil doscientas ocho pesetas) por ocho horas o en caso de ser menor el tiempo trabajado la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras realmente trabajadas. En dicho importe se hallan incluidas las compensaciones por desplazamiento que se inviertan en la ida y regreso del centro de trabajo. Al objeto de percibo de esta prima:

a) Se entenderá por «días de fiesta personal» únicamente aquellos días en que no se realicen o debieran realizarse horas normales para alcanzar la jornada semanal establecida en cada momento.

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

2. *En días de fiesta nacional o local:* El personal que tuviera que trabajar alguno de los días festivos abonables y sin recuperación a que hace referencia el artículo 8.º de este Convenio, percibirá la cantidad global de 15.344 pesetas por ocho horas de trabajo o la parte proporcional en caso de ser menor el tiempo trabajado. Dicho importe, o su parte proporcional, lo percibirá el personal a turno rotativo que su fiesta personal concurre con una fiesta nacional o local.

Art. 15. *Sustituciones en fiesta personal.*—El personal de turno rotativo que sustituya a uno de sus compañeros de trabajo en su día de fiesta personal, percibirá igual prima que la indicada en el apartado 1.º del artículo anterior y las horas extras que le correspondan.

Art. 16. *Prolongación de jornada.*—El personal en turno rotativo que debido a sustitución deba prolongar su jornada o anticiparla en cuatro horas, percibirá, además de las horas extras, la mitad de la prima establecida en el artículo 14.1, es decir, tres mil seiscientos cuatro pesetas (3.604 pesetas).

Art. 17. *Trabajos especiales.*—Se considerarán como tales: Los trabajos manuales de acondicionamientos interior de silos de grano, harinas, tanques de aceite, fosos de las tolvas de recepción de habas, el manguero y limpieza de la parte inferior de los extractores De Smet (bajo tolvas) limpieza de foso de los elevadores números 1 y 2 del silo, limpieza del foso elevador del túnel de grano en Reus y limpieza de los filtros de mangas.

Además, los directores de las plantas y del silo están facultados para determinar otros casos que puedan considerarse.

Estos trabajos tendrán una remuneración adicional de 367 pesetas (trescientas sesenta y siete pesetas) por persona horas.

Art. 18. *Transporte colectivo.*—Para compensar los gastos de desplazamiento a los distintos puestos de trabajo, y en compensación del plus de transporte que se percibía hasta el 31 de diciembre de 1988, con efecto al 1 de enero de 1989 se adicionó al concepto plus de convenio 3.000 pesetas brutas por paga.

Con lo que, en lo sucesivo, el transporte colectivo/plus de transporte de este Convenio, queda retribuido con la cantidad pactada en 1989 como remuneración fija, la cual tendrá el mismo tratamiento de aumentos que en cada momento se pacten para el concepto al cual fueron incorporadas las mencionadas 3.000 pesetas.

Art. 19. *Desplazamientos.*—El personal que realice desplazamientos por orden de la empresa, tendrá sus gastos pagados a nivel adecuado

una vez sean justificados. En concepto de locomoción, cuando utilice coche propio, percibirá los siguientes importes:

Globales	Pesetas
Tarragona-Reus o viceversa y regreso .....	1.001
Tarragona-Reus (urbana) y regreso .....	314
Planta-Barcelona y regreso .....	832

Se conviene y acepta que en el caso de que algún trabajador del centro de Tarragona sea requerido ocasionalmente para prestar sus servicios en la planta de Reus o si alguno de Reus lo es para prestarlos en Tarragona, deberá hacerlo, y además de todas sus remuneraciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirá por cada jornada de asistencia real al trabajo en concepto de locomoción y gastos a que hace referencia el primer párrafo de este artículo, la cantidad global siguiente:

1.074 pesetas si el régimen de trabajo al que se incorpore en el centro a que se ha desplazado es en régimen de turno.

2.190 pesetas si el régimen de trabajo al que se incorpore en el centro a que se ha desplazado es en régimen de jornada partida. Esta percepción de 2.190 pesetas se percibirá también por la persona desplazada aunque no realice la jornada completa y siempre que termine su jornada de mañana e inicie su jornada de tarde en el centro al que ha sido desplazado.

Las cantidades globales de 1.074 y 2.190 pesetas indicadas anteriormente se percibirán como máximo una vez cada veinticuatro horas.

Para los recorridos distintos de los anteriores a 28 pesetas kilómetro. Estos importes serán objeto de negociación en cada Convenio.

Art. 20. *Prima de trabajo en Barcelona.*—En el caso de que algún trabajador de los centros de trabajo de Tarragona y Reus fuera requerido para prestar ocasionalmente sus servicios en la planta y/o muelle de Barcelona además de todas sus remuneraciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirá una prima por día de veinticuatro horas de estancia en Barcelona de 2.977 pesetas (dos mil novecientas setenta y siete pesetas).

Art. 21. *Prima de Navidad.*—Para el personal que esté de servicio los días de Navidad y el Año Nuevo, entendiéndose por tales el turno de la vigilia de 22 a 6 horas y los de los días indicados de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas, se mantendrá la gratificación especial de 9.145 pesetas (nueve mil ciento cuarenta y cinco) pesetas brutas.

Naturalmente se aplicará el criterio de proporcionalidad según el horario trabajado.

Dicha prima será de aplicación para el personal de mantenimiento que en los periodos indicados se halle de retén.

Art. 22. *Compensación por comidas.*—Se establecen las siguientes compensaciones por comidas:

- Desayuno 706 pesetas brutas.
- Almuerzo 1.116 pesetas brutas.
- Cena 1.116 pesetas brutas.

Estas compensaciones serán de un máximo de tres por jornada y se regulan como sigue:

*Para el personal en régimen de turnos.*—En los centros de trabajo de Tarragona, Reus y Puebla de la Calzada que, por prolongación de jornada, el desayuno, el almuerzo y/o la cena deba realizarse justamente después de las 06,00, 14,00 y 22,00 horas se percibirá, según corresponda en cada caso, los importes indicados anteriormente. En el centro de Barcelona, ubicado en muelle Alvarez de la Campa, sin número, se seguirá el mismo régimen para el desayuno y almuerzo, pero no así para las cenas, que serán facilitadas por la empresa en el centro de trabajo, en función del importe indicado en el primer párrafo de este artículo.

*Para el personal de fábrica en régimen de jornada partida.*—Cuando excepcionalmente y por necesidades productivas o de servicios el intervalo de horario normalmente establecido para almorzar o cenar se reduzca a un máximo de una hora, se abonará una hora como plus de presencia y la compensación de 1.116 pesetas brutas. El personal de mantenimiento cuando esté de retén o en situación de asimilado a aquél se regirá por lo establecido en la norma 14 del anexo I, normas sobre el retén.

En otros supuestos no reglamentados en este artículo, los Directores de fábrica podrán autorizar el pago de compensaciones por comidas cuando circunstancias singulares así lo justifiquen o alternativamente a arbitrar otro tipo de soluciones.

Art. 23. *Remuneraciones variables y de comidas.*—Las remuneraciones variables y las comidas previstas en el artículo 22 que no se justifiquen mediante comprobante de terceros, serán pagadas en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hubieran producido.

Art. 24. *Enfermedad-accidente.*—Durante el período de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedades o accidentes, los trabajadores percibirán el importe neto (es decir, deducidos los impuestos y cuotas de Seguridad Social) de sus remuneraciones fijas, más la antigüedad correspondiente, incluso las pagas extraordinarias.

Art. 25. *Disminuidos.*—A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo, se les pagará una prestación de 15.640 pesetas (quince mil seiscientas cuarenta 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. 26. *Seguro colectivo.*—La empresa tiene establecido un seguro de vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores, hasta los sesenta y cinco años de edad, que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la compañía aseguradora los importes siguientes:

- a) El 100 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.
- b) 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 la remuneraciones fijas brutas de los doce meses anteriores a la efectividad legal del siniestro.

Art. 27. *Ayuda escolar.*—Con independencia de lo especificado en el artículo 25, en el curso 1992/1993, se abonará este concepto a los trabajadores en los que su salario denominado íntegro sea igual o inferior a 2.844.000 pesetas brutas anuales, en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo que cursen EGB de seis a catorce años ampliables hasta los dieciséis años, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso.

Para tales casos se establece un importe de 10.259 pesetas brutas (diez mil doscientas cincuenta y nueve pesetas), por cada hijo que serán pagadas en el mes de octubre de 1992 previa la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando EGB.

Art. 28. *Préstamos a los trabajadores.*—Se crea un fondo total de 15.000.000 de pesetas para préstamos al personal de los centros de trabajo de la empresa, que se distribuirá por centros así:

- Tarragona (Muelle Castilla, sin número): 4.500.000 pesetas.
- Barcelona (Muelle Alvarez de la Campa, sin número): 3.000.000 de pesetas.
- Reus (carretera Alcolea, sin número): 2.300.000 pesetas.
- Puebla de la Calzada-La Roda-Marchena-Zaragoza (en las direcciones indicadas en el artículo 1.º): 2.200.000 pesetas.
- San Cugat (Alcalde Barnils, sin número): 3.000.000 de pesetas.

El importe máximo por cada empleado será de 300.000 pesetas con el interés del 13 por 100 sobre el capital vivo y la amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro.

Para una nueva concesión de crédito han de transcurrir como mínimo dos meses a partir de la amortización total del anterior (se hubiese solicitado o no por su importe máximo). Sólo se concederán préstamos al personal con contrato de trabajo indefinido.

Art. 29. *Aceite y lote navideño.*—Es voluntad de la empresa mantener gratuitamente el obsequio de cinco litros mensuales de aceite de girasol por empleado que figure en las nóminas de Tarragona, Muelle Castilla, sin número; Reus, carretera Alcolea, sin número; Barcelona, Muelle Alvarez de la Campa, sin número, y Puebla de la Calzada, Calzada Romana, sin número, del producido por nuestra planta de embotellado.

Naturalmente su entrega está supeditada al normal funcionamiento de nuestra planta de envasado.

La empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño, que se entregará por dicha festividad. La calidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años.

Art. 30. *Ropa de trabajo.*—La empresa facilitará el equipo necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo facilitados por la empresa, tendrán la obligación de conservarlos en buen uso, salvo el deterioro natural.

Art. 31. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Los Comités de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo de Tarragona, Reus, Barcelona y Puebla de la Calzada, tratarán de perfeccionar su cometido imbuyendo a todos los trabajadores la importancia de los conceptos de seguridad e higiene, vigilando la aplicación de las normas que rigen en la empresa, además de las legales vigentes en cada momento con la mayor escrupulosidad e interés. Las reuniones se llevarán a cabo con la frecuencia necesaria y por lo menos una vez al mes.

Art. 32. *Derechos, garantías y obligaciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—Conscientes las partes de la necesidad

de unas relaciones laborales armónicas y acordes con una dinámica social fluida, acuerdan que los derechos, garantías y obligaciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se regirán por:

a) Las atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal son las que quedan determinadas en el Título II de la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores o las que pudieran conferírles durante la vigencia de este Convenio las disposiciones legales en vigor.

b) El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los Delegados de Personal o de los miembros de los Comités de Empresa será según dispone la mencionada Ley en su artículo 68.e) en función del número de trabajadores de cada centro, que viene determinado por el número de Delegados o miembros del Comité de Empresa.

c) En cada centro de trabajo podrán acumularse las horas de los distintos delegados o miembros del Comité de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

d) La empresa tendrá un local a disposición de los Comités de empresa existentes en cada centro de trabajo y les facilitará el material imprescindible para sus tareas.

Art. 33. *Vigilancia e interpretación del Convenio.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá en el plazo de diez días a partir de esta fecha, una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Esta comisión está integrada por ocho miembros: cuatro por la representación de los trabajadores, que preferentemente serán de diferentes centros, y otros cuatro por la Dirección, todos ellos con sus respectivos suplentes; cada parte, si así lo desea, podrá contar con la asistencia de un asesor externo quien intervendrá con voz pero sin voto. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber participado en las deliberaciones del Convenio.

Las dos representaciones podrán nombrar un Secretario, que según se determine podrá tener la condición o no de vocal.

Las reuniones se celebrarán en el término de siete días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

La comisión publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio en el plazo que en cada caso se determine en su seno.

La comisión recibirá cuantas consultas que sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Dirección o de la representación de los trabajadores.

En el caso de que durante la vigencia de este Convenio se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de los Convenios colectivos, la Comisión que en este artículo se regula se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este artículo a la nueva legislación.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a la Comisión Mixta para que ella emita su criterio sobre el asunto en litigio.

La actuación de la Comisión no invadirá en ningún momento la esfera de las jurisdicciones previstas en las normas legales ni la superior y definitiva competencia de las autoridades laborales.

Art. 34. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de cualquier rango de carácter general, vigentes en cada momento en cada una de las provincias donde están localizados los centros de trabajo de la empresa.

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

Art. 36. *Compensación-absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

Art. 37. *Revisión.*—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, salvo para el personal de San Cugat que le afecte este Convenio, en cuyo caso se tomarán como referencia los valores económicos al 1 de enero de 1992 antes de ser incrementados con el 7,30 por 100 u otro porcentaje que correspondiese.

Dicha revisión, afectaría a todos los conceptos económicos de este Convenio, excepción hecha del precio del kilometraje que se mantendría en las 28 pesetas kilómetro, las compensaciones globales por desplazamientos a que se refiere el párrafo 2.º del artículo 19 y la percepción económica por utilización del vehículo propio a que se refiere el 2.º párrafo de la norma 12, del anexo 1 (Retén).

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

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

## ANEXO I

### Normas sobre el retén

1. El retén ha sido creado por la Empresa para atender de un modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo, mediante la disponibilidad permanente de personas que durante un período semanal estén de servicio.

Su implantación ha sido motivada por la peculiaridad de las plantas y el sistema de descarga de buques, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar las instalaciones.

2. El ámbito funcional del retén se circunscribe a:

- Mecánicos de 1.ª y 2.ª y Ayudantes de Mantenimiento.
- Electricistas de 1.ª y 2.ª.

3. El servicio de retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales vigentes.

4. El servicio de retén se efectuará de modo rotativo entre los diferentes equipos; siendo su duración semanal y la cadencia del ciclo estará determinada por la disponibilidad del personal que haya de realizarlo.

5. La formación de los equipos que en un momento determinado deben efectuar el retén, así como el número de sus componentes, corresponderá a la Dirección, y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar.

6. El servicio de retén se mantendrá durante todo el tiempo fuera del horario normal de trabajo y tendrá una duración de siete días, efectuándose el cambio los lunes a las ocho horas.

7. Las personas que estén de retén, deberán estar localizables permanentemente.

8. Caso de ser avisada para personarse en fábrica o silos, la persona llamada deberá incorporarse en su centro de trabajo inexcusablemente con la mayor diligencia, salvo fuerza mayor, que, en su caso, debería justificar.

9. Si por alguna causa, la persona que debiera efectuar el retén no pudiera realizarlo, deberá comunicar tal circunstancia al Jefe de Mantenimiento. Del mismo modo procederá si lo hubiera empezado y no pudiera continuarlo, a fin de que sea avisado el correspondiente sustituto. Siempre que ello sea factible, la imposibilidad de realizar el retén, o de continuarlo, se notificará con 48 horas de antelación como mínimo.

10. Una vez en el centro de trabajo, la persona de retén no sólo se limitará a realizar la labor para la que fue llamada, sino que reparará cualquier otra avería que pudiera producirse.

11. Por cada servicio completo de retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia se percibirá la cantidad de 14.009 pesetas brutas.

En el supuesto de semana incompleta se abonará a razón de 1.606 pesetas/día de lunes a viernes y a razón de 2.990 pesetas/día en sábados y domingos.

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

12. Cada vez que se acuda a fábrica o silos, por motivos de una llamada de retén, el tiempo de permanencia efectivo en el centro de Trabajo será retribuido como horas extras.

Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo, con vehículo propio, se tendrá derecho a una percepción económica de 732 pesetas.

En caso de que la llamada fuera efectuada a una persona del Servicio de Mantenimiento que no estuviera de retén, automáticamente y por ese día gozará de los mismos derechos y obligaciones del retén.

13. Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce antes de las doce horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes supuestos:

a) Que la tarea finalice a las 12 horas o antes. En este supuesto la persona requerida deberá incorporarse al trabajo a su horario normal de mañana.

b) Que la tarea encomendada sea terminada entre las 12 y las 5 de la madrugada. En este caso, el productor en cuestión se deberá incorporar al trabajo a su horario normal de tarde.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce después de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes casos:

- a) Que el trabajo sea finalizado entre las 12 de la noche y las 5 de la madrugada, en cuyo caso, la persona que ha sido llamada, se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.
- b) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las 6 de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo se dieran dos llamadas o cinco horas consecutivas.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios se produce a partir de las 6 horas de la madrugada, se considerará anticipación de jornada, siendo de aplicación lo especificado en la norma 12.

14. Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de retén requiera que las comidas tengan lugar en horas intempestivas y fuera de su domicilio, se abonará como compensación 706 pesetas brutas para el desayuno y 1.116 pesetas brutas para el almuerzo y/o cena y una hora extra como plus de presencia.

No obstante lo anterior, en los días de fiesta, el personal de mantenimiento que esté prestando un servicio de retén o de llamada y deba realizar alguna comida en horas intempestivas, cuando sea posible y a su elección se le facilitarán aquéllas en el centro de trabajo, en función de los importes indicados en el primer párrafo de este artículo, en cuyo caso no se percibirán las compensaciones económicas indicadas en el párrafo anterior, pero sí la hora extra como plus de presencia.

## ANEXO II

### Normas para el personal de turno rotativo

El personal incluido en trabajos de turno rotativo que presta sus servicios en las plantas de Tarragona, Reus, Barcelona y Puebla de la Calzada, refinería, envasado y silos, se regirá por las siguientes normas durante la vigencia del Convenio:

1. Por los cuadros de horarios cuyos ciclos de descanso se complementan, según los casos, en dos, tres, cuatro y/o cinco semanas.
2. La duración de los turnos será, como norma general, de ocho horas ordinarias de trabajo efectivo cada uno, y por lo tanto en los diferentes ciclos de turnos no será de aplicación lo establecido en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados ni lo que establezca cualquier otra norma concordante con dicho artículo o que lo desarrolle.
3. La formación de los equipos de turnos, así como el número de sus componentes, corresponde a la Dirección y a ella incumbe, el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa o Delegados de Personal al respecto.
4. La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de 48 horas, para permitir la sustitución.
5. Se denominará «Turno de Mantenimiento» aquel que coincidiendo con el turno habitual en servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción. Estos trabajos comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. Además dicho turno de mantenimiento realizará las sustituciones que le corresponda según el orden indicado en la norma 7 de este anexo.
6. Cuando un trabajador sea requerido para realizar sustituciones estando en su día de fiesta y la persona sustituida se presentara al trabajo, el sustituto podrá, a su elección, interrumpir la sustitución y continuar su fiesta o realizar hasta un máximo de seis horas extras.
7. Si el concurso del Operador/Ayudante del turno de mantenimiento, en las plantas donde esté establecido, no fuera suficiente para cubrir las ausencias del personal de turno en servicio, la Dirección de la Empresa recurrirá por este orden:
  1. Al Operador Polivalente asignado al turno en operación.
  2. Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
  3. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
  4. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
  5. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
  6. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
  7. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
  8. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
  9. Al Operador/Ayudante del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.

10. A los Operadores Polivalentes de los turnos que estén en su fiesta.
11. Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
12. Al Operador/Ayudante del turno que esté en su fiesta.

En el orden indicado la asistencia al primer requerimiento será obligatoria.

Las referencias de este apartado 7 al Operador Polivalente se entienden hechas exclusivamente a la planta de Barcelona, que es donde existe dicho Operador. El mismo acudirá para cubrir las sustituciones siempre que no deba realizar los cometidos específicos del puesto u otros generales derivados de su contrato.

8. Para el personal de turno rotativo, al igual que para el restante, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con las excepciones que se mencionan en el artículo 11 del Convenio.

9. En cualquier caso el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.

10. Cuando por motivos de efectuar una sustitución en el personal de proceso de fabricación a turno rotativo, cualquiera de las comidas principales (desayuno, comida y/o cena) debiera efectuarse en el centro de trabajo, la persona que sustituya será relevada por el Jefe de Turno, o persona competente por él designada durante un máximo de treinta minutos para que pueda efectuar la comida que procediera en el comedor designado al efecto por la Empresa. Facultándose al Jefe de Turno a que pueda ampliar razonablemente dichos treinta minutos.

11. El turno de mantenimiento cumplirá su jornada ordinaria de ocho horas diarias en régimen de turno. Para mejorar la organización del trabajo se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de mañana (de 6 a 14 horas) y otro en el de la tarde (de 14 a 22 horas).

12. Cuando existan diferencias entre las horas realmente descansadas y las que se deberían haber descansado, esta diferencia se abonará como «plus de presencia». Para determinar el valor de la cantidad a percibir por el tiempo no descansado, se deducirá el importe percibido por horas extras.

Si por las ausencias previstas en el punto 7, algún empleado tuviera que doblar jornada durante 16 horas continuadas, tendrá derecho a 12 horas de descanso, por lo que descansará cuatro horas de su siguiente turno que le serán abonadas como horas normales. Si excepcionalmente tuviera que incorporarse a su horario normal de turno percibiría las cuatro horas no descansadas como extras.

13. El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 2.º del artículo 14 de este Convenio.

14. El personal de turno rotativo queda facultado por la Empresa para que, si así lo desea, forme por sí mismo, los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno: el plan será sometido a la Dirección para su aprobación.

En casos excepcionales se podrá proponer el canjeo de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

**19202 RESOLUCION de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima Lainz»**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima Lainz», que fue suscrito con fecha 20 de mayo 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 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 de dicho 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».

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ANONIMA LAINZ»

Madrid, 15 de julio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Artículo 1.º *Ámbito funcional, personal y territorial.*-Este Convenio afecta a los establecimientos y centros de trabajo de «Sociedad Anónima Lainz», siendo de aplicación a todos los trabajadores, con las excepciones legales.