

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20594 RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para las Industrias Elaboradoras del Arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Industrias Elaboradoras del Arroz que fue suscrito con fecha de 5 de junio de 1992 de una parte por CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores y de otra por ALIEA y ANFA en representación de las empresas 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, 4 de agosto de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ 1992-1993

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas, Sociedades Cooperativas y Empresas Agrícolas, dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Afectará a todas las Empresas cuyos centros de trabajo radiquen en todo el territorio del Estado español, así como todas aquellas que se establezcan en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Se incluyen en este convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de Empresas que se indican en el ámbito funcional, así como a los que posteriormente entren a prestar servicios en las mismas.

El personal de nuevo ingreso tendrá, en todo caso, derecho a las retribuciones complementarias del puesto de trabajo a que fuese asignado.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de veintidós meses, comenzando ésta a partir del 1 de abril de 1992 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 1993.

Art. 5.º *Vigencia y prórroga.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de abril de 1992, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes de antelación, como mínimo. Tal denuncia la podrá ejercer cualquiera de las Centrales Sindicales o Agrupaciones Empresariales, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones, en el mes de marzo.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores a título personal o colectivo con anterioridad a este Convenio.

Las elevaciones posteriores legales de salarios al primero de abril del actual serán absorbibles por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Art. 7.º *Clasificación del personal.*—1. La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

En fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo deberá desempeñar los cometidos de varias de ellas, y percibirá la mayor retribución que corresponda en este Convenio al trabajo que desempeña.

2. El personal que preste sus servicios en las industrias del ámbito funcional del Convenio se clasificará en atención a la función que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales:

- Personal Técnico, Administrativo y Comercial.
- Personal de Producción.
- Personal de Oficios Varios.
- Personal Subalterno.

3. Dentro de los grupos descritos en el apartado anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías:

- Personal Técnico, Administrativo y Comercial.
 - Jefe de Sección Administrativa, Comercial o Técnica.
 - Oficial de Primera Administrativo o Comercial.
 - Oficial de Segunda Administrativo o Comercial.

- Auxiliar Administrativo.
- Botones de dieciséis a diecisiete años.

b) Personal de Producción.

- Encargado de Sección.
- Molero.
- Ayudante de Molero.
- Oficial Especializado.
- Peón Especialista.
- Peón.
- Conductor.

c) Personal de Oficios Varios.

- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Oficial de Tercera.

d) Personal Subalterno.

- Vigilante o Vigilante Jurado.
- Portero o Conserje.
- Personal de Limpieza.
- Ordenanza.

Art. 8.º *Definición de las categorías.*—a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial:

1.º Jefe de Sección Administrativa, Comercial o Técnica: Es el empleado que bajo la dependencia inmediata de la Dirección, asume el mando y responsabilidad de una o varias secciones administrativas, comerciales o técnicas, teniendo a sus órdenes el personal que requiera cada uno de los servicios. Debe poseer los conocimientos teóricos y prácticos que requieran tales funciones, pudiendo ser titulado o no.

2.º Oficial de Primera Administrativo o Comercial: Es el empleado que tiene a su cargo un servicio burocrático determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee personalidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni libranza, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario, mayor, y correspondencia, facturas y cálculos de las mismas, estadísticas, partes, etc.

3.º Oficial de Segunda Administrativo o Comercial: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones auxiliares de estadística y contabilidad, o coadyuva a ellas.

4.º Auxiliar Administrativo: Se considera como tal a los empleados que sin iniciativa ni responsabilidad se dedican, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquélla. Quedan incluidos en esta categoría los mecanógrafos meramente copistas.

5.º Botones de dieciséis a diecisiete años: Es el empleado de esa edad indicada que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

b) Personal de producción:

1.º Encargado de Sección: Es el empleado que dependiendo directamente del Jefe de Sección Técnica, dirige los trabajos de una sección, indicando al personal a su cargo la forma de ejecutarlos. Deberá poseer conocimientos de una o varias especialidades y será responsable de la disciplina del personal a su cargo.

En determinadas secciones sus funciones podrán ser las propias de dirección, control y distribución de tareas del personal a su cargo.

2.º Molero: Es el empleado especializado que bajo la dependencia inmediata de la Dirección, Gerencia o Jefe de Sección Técnica, está capacitado para llevar a cabo una o varias de las siguientes funciones ya sea en un molino de arroz, una planta de parboiled o un centro de secado.

Cuidar del funcionamiento, vigilancia e inspección de toda la maquinaria, realizando aquellas operaciones de puesta a punto, reglaje y mantenimiento que no requieran la intervención del personal de talleres.

Deberá tener los conocimientos teórico-prácticos de mecánica y electricidad necesarios, y asimismo deberá distinguir las variedades botánicas de los arroces, su calidad, estado y condiciones, con objeto de obtener el máximo rendimiento en los distintos tipos de elaboración.

Deberá dar cuenta por escrito de inmediato de cuantas incidencias o anomalías puedan surgir en la planta a su cargo y que no puedan ser subsanadas por sus propios medios, bien a su jefe inmediato o al servicio correspondiente para su intervención.

Será responsable del personal a su cargo y de su disciplina, así como del buen uso de la maquinaria y material.

3.º Ayudante de Molero: Es el empleado especializado que a las órdenes del Jefe de Sección Técnica, Molero o Encargado de Sección, y con los conocimientos prácticos adecuados, puede responsabilizarse de una línea de producción de la industria, realizando una o varias de las funciones siguientes:

— Molino, parboiled o secado. Sustituir al Molero o suplir sus ausencias y trabajar en colaboración con él, controlando el buen funcionamiento de la maquinaria y sus pequeñas reparaciones.

— Esterilizado. Realizar labores de almacenamiento, fumigación y limpieza del arroz elaborado controlando elevadores y transportadores.

- Envasado. Controlar el funcionamiento de una línea completa o tren de envasado o empaquetado automático o manual, realizando incluso tareas de regulación mantenimiento y reparaciones menores de la maquinaria.

En ausencia del Molero, será responsable del personal a su cargo y de su disciplina, así como del buen uso de la maquinaria y material y deberá dar cuenta por escrito de inmediato de cuantas incidencias o anomalías puedan surgir en la planta a su cargo y que no puedan ser subsanadas por sus propios medios, bien a su jefe inmediato o al servicio correspondiente para su intervención.

4.º Oficial Especializado: Es el empleado que puede prestar servicios especializados en cualquiera de las secciones de la industria, teniendo además muy buen conocimiento del funcionamiento de una unidad de producción o maquinaria determinada.

También se considerará Oficial Especializado al empleado con amplia experiencia y dominio de la manipulación de carretillas elevadoras y práctica en operaciones de carga y descarga. Si tuviese conocimientos mecánicos básicos relativos al mantenimiento de la carretilla, se equiparará salarialmente al Ayudante de Molero.

Puede sustituir al ayudante de Molero en ausencia de éste, y únicamente en las funciones propias del mismo.

5.º Peón Especialista: Es el empleado con práctica en los trabajos manuales de las distintas secciones de la industria, pudiendo manipular excepcionalmente carretillas elevadoras.

Puede sustituir ocasionalmente al Oficial Especializado en ausencia de éste. Se consideran asimilados a esta categoría los antiguos de: Carretillero, Manipulador, Estibador y Pesador de Lonja.

6.º Peón: Son aquellos empleados que ejecutan funciones para las que no se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos, pues su trabajo sólo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. Los trabajadores de esta categoría con edad superior a dieciocho años, y cuando permanezcan dos años, a contar desde su ingreso en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de Peón Especialista. Se consideran asimilados a esta categoría los antiguos Empaquetadores y Cosedores.

7.º Conductor: Es el empleado que con permiso de conducción de la clase correspondiente y conocimiento teórico-prácticos del vehículo, conduce los camiones o turismos que se le confían. Dirige el acondicionamiento de la carga con participación activa en ésta, entendiendo ésta como meras labores de auxilio, situándose en la caja del vehículo si es necesario, sin que puedan encargarse tales tareas de modo exclusivo, ni tampoco la conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentre o viceversa.

c) Personal de Oficios Varios (albañiles, mecánicos, electricistas, carpinteros, pintores, etc.):

1.º Oficial de Primera: Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de su superior ejecuta con pleno conocimiento los trabajos propios de su equipo con responsabilidad consiguiente sobre su realización. Dirige a los empleados a su cargo en la forma de realizar los trabajos y es responsable de la disciplina de los mismos, así como del buen uso de materiales y equipo.

2.º Oficial de Segunda: Es el empleado que a las órdenes de su inmediato superior realiza los trabajos de su especialización y puede sustituir al Oficial de Primera en sus ausencias.

3.º Oficial de Tercera: Son los trabajadores que realizan tareas auxiliares a los Oficiales de Segunda y Primera, con el objeto de desarrollar su aprendizaje a los tres años de su ingreso en la Empresa pasarán automáticamente a la categoría de Oficial de Segunda.

d) Personal Subalterno:

1.º Vigilante o Vigilante Jurado: Es el empleado que tiene como cometido exclusivo funciones de vigilancia diurna o nocturna, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos a la fábrica o locales.

Si el vigilante está juramentado ostentará la denominación en su categoría de «Vigilante Jurado».

2.º Portero o Conserje: Es el trabajador que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de fábricas o locales industriales, controlando las entradas y salidas del personal y realizando funciones de custodia y vigilancia.

3.º Personal de Limpieza: Son los encargados de la limpieza de los locales de la Empresa.

4.º Ordenanza: Tendrá esta categoría el Subalterno cuya misión consista en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos con prensa, recoger y entregar correspondencia, orientar al público de la oficina, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Cuando esta facultad suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y ello no sea aceptado por los trabajadores, la modificación deberá ser determinada

por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo. Mientras la autoridad laboral no decida, el empresario no podrá instaurar la modificación objeto de tal solicitud.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración.
- Sistemas de trabajo y rendimiento.

En los casos de aceptación por los representantes legales de los trabajadores, la Dirección de la Empresa dará traslado de acuerdo a la autoridad laboral dentro de los cinco días siguientes a su aceptación, a los solos efectos de su conocimiento.

En el caso de no producirse la aceptación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa deberá formular la solicitud por escrito y detalladamente a la autoridad laboral. Asimismo, los representantes de los trabajadores harán llegar a la empresa y a la autoridad laboral un escrito razonado de los motivos en que se fundamenta su oposición a la modificación de las condiciones de trabajo. El plazo de entrega de dicho escrito será de quince días, a contar desde el momento de la ruptura de las negociaciones con la empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- La exigencia de la actividad normal.
- Adjudicación de los elementos necesarios (máquina o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar las actividades a que se refiere el número anterior.
- Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación que se trate.
- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupan, puedan comprenderlas con facilidad.
- La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente convenio.

Lo establecido en el punto 3.º deberá ser tenido en cuenta en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

Art. 10. *Sistemas de organización científica y racional de trabajo.*—Las Empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistemas de organización científica y racional del trabajo hay que entender un conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentiva, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta entre otras las siguientes etapas:

- Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- Análisis y fijación de rendimientos normalizados que podrán ser individuales o colectivos (por Sección o Departamento).
- Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Art. 11. *Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo.*—Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniendo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: El estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:

- La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o dispondrá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará, en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Art. 12. *Revisión de tiempos y rendimientos.*—Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- Por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados se establecerá un periodo de adaptación de duración no inferior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Art. 13. *Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.*—Se considera rendimiento normal o mínimo y, por tanto, exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con el físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 kilómetros a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo en las condiciones normales de su Centro y en un periodo de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriores citadas y equivale a un caminar de 6,4 kilómetros/hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la OIT «Introducción al Estudio del Trabajo».

Art. 14. *Incentivos.*—Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la Empresa.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la Empresa podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas en el periodo de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la Empresa o en el Convenio provincial en su caso.

Si durante el periodo de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión a tal evento se estableciesen.

Si en ese periodo de adaptación el trabajador no alcanzase el rendimiento normal, será retribuido como si lo hubiese alcanzado.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será imprescindible haber permanecido en el lugar de trabajo.

Art. 15. *Mecanización y campaña.*—La mecanización o aumento de la misma no significa pérdida de puestos de trabajo. Se establece como comienzo de la campaña el 1 de septiembre y finalizará el 31 de agosto.

Art. 16. *Expediente de crisis.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

En todo caso la Empresa estará obligada a comunicarlo al Comité de Empresa o Representantes de los trabajadores, con carácter previo a su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la autoridad laboral, con especificación de los términos en que vaya a plantearlo.

Art. 17. *Cambio de titularidad en las empresas.*—Cuando se produzca un cambio de titularidad en la Empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual firmada por la antigua y nueva Empresa, en la cual se reconozcan sus derechos adquiridos, antigüedad, categoría, etc.

Art. 18. *Ingresos y ascensos.*—1. La Empresa tiene la obligación de actualizar los escalafones de trabajadores fijos-discontinuos en los primeros quince días de cada año, y una vez actualizado exponerlos en el tablón de anuncios del 15 al 31 de enero eliminando a los que hayan sido baja por cualquier causa, exceptuando enfermedad, accidente y suspensión de contrato.

2. Todo el personal eventual que haya trabajado veinticuatro meses, aunque sean ininterrumpidos, pasarán automáticamente al escalafón de fijos-discontinuos.

3. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados al trabajo por estricto orden de antigüedad en su categoría, y asimismo irán cesando en el trabajo según el orden de menor a mayor antigüedad en la misma.

4. Para el supuesto de que un escalafón esté completo trabajando, y fuese necesario contratar más personal, la Empresa no podrá contratar trabajadores de nuevo ingreso, mientras haya fijos-discontinuos de categoría superior sin trabajo. En este caso, la Empresa estará obligada a llamar al trabajo al trabajador más antiguo de cualquier otra categoría que esté parado. Este trabajador percibirá la remuneración que le corresponda según la categoría que pase a ocupar, pero sin renunciar a la suya que ocupará cuando en su escalafón de origen le correspondiese.

5. Si un trabajador, voluntariamente decidiese cambiar de categoría, además de que será obligatorio notificarlo al Comité de Empresa o representante de los trabajadores, pasará a la nueva y ocupará el último lugar de la misma.

6. En caso de vacante en la plantilla de fijos de la Empresa, ésta será cubierta por el trabajador con más antigüedad en el escalafón de fijo-discontinuo de la categoría en que se produce la vacante.

7. Para la promoción y ascenso del personal administrativo se determinará como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. Los Auxiliares con cinco años de antigüedad en las Empresas pasarán automáticamente a la categoría de Oficial Segundo Administrativo.

8. Ningún puesto determinado de trabajo podrá ser ocupado, ni siquiera rotativamente, por uno o varios trabajadores de categoría inferior al citado puesto de trabajo por un plazo superior a seis meses, ya que en este caso se entenderá que existe vacante dicho puesto, debiéndose cubrir, adjudicando la categoría a los trabajadores que vinieran desarrollando dicho trabajo.

9. Ninguna persona que reciba algún tipo de retribución, sea cual fuere su fuente, podrá ingresar a ningún puesto de trabajo en la Empresa, excepto todos aquellos trabajadores que perciban algún tipo de pensión por accidente o enfermedad contraída en la Empresa, salvo que la incapacidad sea absoluta.

10. El personal administrativo con la categoría de auxiliar que haya cumplido los veintitrés años de edad y con dos años de antigüedad en la Empresa, podrá acceder a la categoría de Oficial de Segunda Administrativo, previo examen de la Empresa, al que asistirá un representante de los trabajadores.

11. Los trabajadores de edad superior a dieciocho años con categoría de Peón, cuando permanezcan dos años continuos en la Empresa, pasarán automáticamente a la categoría de Peón Especialista.

Art. 19. *Abono en especie.*—La Empresa dará a cada trabajador 10 kilogramos de arroz para consumo particular en cada trimestre del año.

Art. 20. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Los vocales representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene serán designados por el Comité de Empresa entre los trabajadores del correspondiente centro de trabajo.

Para el debido conocimiento de los acuerdos que se adopten por el Comité de Seguridad e Higiene, el Comité de Empresa recibirá una copia de las actas de reunión.

Cuando un vocal del Comité de Seguridad e Higiene tuviese conocimiento de un hecho o deficiencia que a su juicio pudiese originar un peligro inmediato de accidente de trabajo lo comunicará inmediatamente al Presidente de dicho Comité, quien reunirá a éste para adoptar las medidas necesarias.

En cuanto a ropa de trabajo y prendas de protección se estará a lo acordado entre cada empresa y sus trabajadores. En todo caso, las Empresas deberán proporcionar a su personal:

a) El calzado reglamentario, así como los guantes de seguridad determinados por las normas de seguridad para el puesto de trabajo de que se trata.

b) Ropa de trabajo cada seis meses, una de verano y otra de invierno, antes del 1 de mayo y del 1 de noviembre respectivamente.

Art. 21. *Excedencias.*—A partir de un año de antigüedad en la Empresa o en el escalafón de eventuales, los trabajadores podrán solicitar excedencia, cuya duración será desde un año a cinco. Una vez terminado dicho periodo pasará a ocupar su mismo puesto de trabajo y categoría o escalafón.

Art. 22. *Alistamiento.*—Al ser llamado a prestar el Servicio Militar o Prestación Social Sustitutiva legalmente establecida, al trabajador se le respetarán, durante la duración de los mismos, las pagas extraordinarias de julio y Navidad y dentro de los treinta días siguientes a su finalización se reincorporará a la Empresa o perderá sus derechos, salvo que dicha falta sea justificada.

Art. 23. *Enfermedad y accidente.*—a) Cualquier trabajador que padezca una incapacidad laboral transitoria por causa de enfermedad común, la Empresa le abonará a partir del sexto día de baja un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. Se entiende por salario real todas las remuneraciones que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.

b) En los casos de accidente u hospitalización, la Empresa le abonará desde el primer día un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. A partir de 1993, se abonará el 100 por 100 en baja por maternidad.

Art. 24. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 25. *Graduación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Art. 26. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

e) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

Art. 27. *Faltas graves.*—a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviere que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 28. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

b) El fraude, deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa, o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador de baja por tales motivos realice trabajos remunerados de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reservada obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas (excepto la de puntualidad).

Art. 29. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Art. 30. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Cualquier sanción que se imponga a un trabajador deberá serle comunicada por escrito; una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa o representante de los trabajadores. Las faltas de asistencia al trabajo por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas, siempre que tal imputación no fuese confirmada por sentencia o resolución firme, no serán consideradas como faltas injustificadas para ejercitar el despido.

Cuando fuera llamado un trabajador por la Empresa para imponerle una sanción podrá estar presente, a requerimiento del interesado, un miembro del Comité de Empresa o representante de los trabajadores.

Si un trabajador con la categoría de Oficial Primera Mecánico Conductor se le retirase el permiso de conducir, la Empresa tendrá obligación de darle un puesto de trabajo dentro de la misma, salvo que la causa de la retirada del permiso sea por embriaguez durante el tiempo de dicha sanción, volviendo después a su categoría y puesto de trabajo.

Art. 31. *Prescripción.*

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 32. *Retribuciones.*—Se acuerda un incremento salarial hasta el 31 de diciembre de 1992 del 6,5 por 100 sobre salarios vigentes al 31 de marzo de 1992. Para este periodo de 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1993, se negociará.

Los conceptos salariales de los trabajadores afectados por este convenio son los siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Plus Convenio.
- c) Plus Transporte.
- d) Antigüedad.
- e) Plus por «cuarto turno».

a) Salario Base: En la tabla salarial se describen las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador, con arreglo a su categoría profesional, pudiendo expresarse en cómputo diario o mensual.

b) Plus de Convenio: Este concepto se crea sobre la base de la refundición y consecuente supresión de los antiguos conceptos de plus de asistencia y el de ayuda social. Su cuantía, para todas las categorías es de 494 pesetas por día efectivamente trabajado, considerándose a estos solos efectos seis días laborales semanales. En el caso de que en alguna empresa no se trabaje el sexto día semanal, se percibirá íntegramente el importe del citado plus correspondiente a dicho día.

c) Plus de Transporte: La cuantía de su importe se fija en 202 pesetas por día efectivamente trabajado, teniendo el mismo tratamiento que lo enunciado para el plus de convenio.

d) **Antigüedad:** En concepto de antigüedad se acuerda por voluntad de las partes declarar la inaplicabilidad de la escala establecida en el artículo 28 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias Elaboradoras del Arroz, a partir del día 1 de abril de 1988, y sustituirla por el sistema siguiente:

Dos bienios al 5 por 100.
Un quinquenio al 10 por 100.
Un trienio al 5 por 100.
Un cuatrienio al 5 por 100.
Un trienio al 10 por 100.
Un quinquenio al 10 por 100.

Esos porcentajes serán calculados sobre el salario base correspondiente a cada categoría vigente en cada momento.

La tabla resultante de esta escala se refleja a continuación:

A los dos años cumplidos, el 5 por 100.
A los cuatro años cumplidos, el 10 por 100.
A los nueve años cumplidos, el 20 por 100.
A los doce años cumplidos, el 25 por 100.
A los dieciséis años cumplidos, el 30 por 100.
A los diecinueve años cumplidos, el 40 por 100.
A los veinticuatro años cumplidos, el 50 por 100.

Considerándose los años cumplidos a partir del día siguiente al año reflejado en la tabla anterior.

e) **Plus por «cuarto turno»:** Se crea un plus por «Cuarto turno» de 3.923 pesetas semanales, a percibir por todos los trabajadores que realicen dicho sistema de trabajo. Este plus, cuyo valor de pesetas corresponde al primer año de vigencia del Convenio, será revalorizado anualmente en el mismo porcentaje de aumento del Convenio.

Art. 33. Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad y la paga de San José, en mayo, se abonarán en razón de una mensualidad, que consistirá en salario base más la antigüedad correspondiente a treinta días, plus de convenio y plus de transporte.

Art. 34. Pluses y beneficios por trabajos tóxicos, penosos y nocturnos.—a) Los trabajos tóxicos, penosos y nocturnos irán incrementados, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

b) Todos los trabajadores efectuarán una revisión médica una vez al año, en día laboral, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, dándole a conocer el diagnóstico en carta cerrada.

c) En los trabajos realizados de limpieza de secadores mecánicos, silos de recepción de arroz cáscara, fosos de elevadores y payuseras, tendrán derecho los que realicen dicho trabajo a disfrutar de doce minutos de descanso por cada hora de trabajo.

Art. 35. Dietas y desplazamientos.—A los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas donde radique su centro de trabajo, la empresa les abonará los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención, aparte de una dieta de 676 pesetas por día, caso de pernoctar, como consecuencia de molestias e incomodidades.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador tenga que realizar fuera del trabajo habitual la comida de mediodía, recibirá 339 pesetas más los gastos de desplazamiento y manutención.

Art. 36. Impuesto de la Renta.—Los recibos mensuales de nóminas se cumplimentarán en todos sus apartados e irán sellados y firmados por la Empresa. En cada uno de ellos se reseñará necesariamente la base imponible acumulada del mes que se trate, a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con especificación del porcentaje de la deducción aplicada a cada caso, salvo otro acuerdo que se establezca a petición del Comité de Empresa, entre ésta y los trabajadores.

Art. 37. Jubilación.—Por jubilación voluntaria de un trabajador fijo, la Empresa le abonará al interesado las siguientes cantidades:

Jubilación a los sesenta años: 331.408 pesetas.
Jubilación a los sesenta y un años: 298.267 pesetas.
Jubilación a los sesenta y dos años: 265.126 pesetas.
Jubilación a los sesenta y tres años: 231.986 pesetas.
Jubilación a los sesenta y cuatro años: 198.843 pesetas.

Pudiéndose hacer efectivos dichos importes en un plazo de seis meses a partir de la fecha de jubilación, en dos plazos al 50 por 100.

Si en el transcurso de la vigencia del presente convenio fuera reducida por la Ley la edad de jubilación, se eliminarán las compensaciones económicas anteriormente citadas hasta el año anterior al de dicha jubilación.

Art. 38. Jornada laboral.—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales o a cómputo anual: 1.808 horas.

Previo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección se podrá no trabajar los sábados recuperando dichas horas.

El personal de Administración disfrutará, previo acuerdo del Comité de Empresa con la Dirección, de jornada intensiva, en los meses de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, con el horario de ocho a quince horas no recuperables, de lunes a viernes.

Para 1993 la jornada anual será de 1.800 horas.

Art. 39. Vacaciones.—El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, serán de treinta días al año, distribuidas en el periodo comprendido entre el 1 de julio al 30 de septiembre, comenzando el primero de cada mes y serán percibidas según el cómputo del sueldo real. Se entiende por salario real toda la remuneración que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.

Estas serán rotativas en años sucesivos y las listas serán colocadas en el tablón de anuncios el 1 de mayo.

Art. 40. Licencias retribuidas.—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, previa comunicación de la empresa, con la antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias:

a) Con abono íntegro del salario real:

— Tres días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendiente, padres políticos, descendientes o hermanos.

— Tres días laborables en caso de enfermedad grave del cónyuge, padre e hijos y alumbramiento de esposa.

— Dos días laborables por mudanza de domicilio.

Estos apartados anteriormente expuestos serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realicen fuera de la localidad del trabajador.

— Quince días laborables por matrimonio.

b) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que medie una oportuna y previa comunicación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo, y no exceda de cinco días alternos y dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque. Asimismo se entenderá como deber inexcusable de carácter público la comparencia como testigo ante la Magistratura de Trabajo o Juzgado, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales efectos.

Art. 41. Horas extraordinarias, acción coyuntural contra el paro.—Con el fin de aportar la mayor colaboración posible por parte de las Empresas, de cara a solucionar, en la parte que se pueda, el problema del paro, la realización de horas extraordinarias nunca tendrá carácter habitual y, por tanto, se efectuarán sólo cuando lo exijan las circunstancias especiales, que deberán ser previamente puestas en conocimiento del Comité de Empresa o representante de los trabajadores.

En caso de realizar horas extraordinarias, su importe será calculado en base al salario real anual, dividido entre las horas normales a realizar en el año y ello incrementado en un 75 por 100. Los citados importes, según categorías y la escala de antigüedad, son los que se recogen en el anexo segundo.

Las horas extras realizadas también podrán ser compensadas a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos ordinarios por cada hora extraordinaria trabajada. Este tiempo acumulado por los trabajadores que lo realicen tendrán derecho a disfrutarlo en un 50 por 100 a su criterio personal y en el restante 50 por 100 a criterio de la empresa todo ello dentro del periodo de vigencia del convenio; ambas partes notificarán con una semana de antelación el disfrute del tiempo.

Se entiende que dichas horas extraordinarias se efectuarán a partir de la jornada laboral máxima en días laborables y nunca rebasarán el tope máximo establecido por la Ley.

Se entregará trimestralmente el estadillo de horas extras a los representantes de los trabajadores.

Art. 42. Derechos sindicales.—Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin las Empresas habilitarán uno o varios tablones de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical, estos tablones estarán visibles y en lugar destinado por el Comité de Empresa o representante de los trabajadores.

Se respetará el derecho de los trabajadores a reuniones para temas laborales y sindicales dentro de los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, o en casos muy justificados, dentro de la jornada laboral, teniéndose que recuperar dicho tiempo al finalizar la jornada. La celebración de asambleas se pondrá en conocimiento de la Empresa, con una antelación de veinticuatro horas, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por los trabajadores el orden de las mismas. Se facilitará un local para dichas asambleas y reuniones del Comité.

La empresa descontará de nómina, o por cualquier otro procedimiento, las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito con especificación de la persona o Entidad receptora de las mismas. Los representantes de los trabajadores dispondrán de cuarenta horas mensuales, que podrán ser acumuladas de un representante a otro.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el IPC resultante al 31 de diciembre de 1992, respecto al 31 de diciembre de 1991, fuese superior al 6,5 por 100, se efectuará automáticamente una revisión en el exceso a la indicada cifra, para que sirva de base de

cálculo para los salarios del segundo año de vigencia del Convenio. Este procedimiento se aplicará también para el segundo año de vigencia del Convenio, en términos homogéneos en relación al porcentaje de incremento aplicado en ese segundo año.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

A los efectos de interpretación del presente Convenio, se nombra una Comisión Paritaria para exigir el cumplimiento del mismo. La Comisión estará compuesta por seis representantes por cada parte, cuya distribución será la siguiente:

Representación de los trabajadores:

Por CC.OO. tres representantes.
Por UGT tres representantes.

Representación de los empresarios:

Por ALIEEA-PYMEV cinco representantes.
Por ANEA un representante.

Tablas salariales vigentes del 1 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1992

A. Personal Técnico	Administrativo y Comercial
Jefe de Sección	83.919
Oficial de Primera	79.086
Oficial de Segunda	76.600
Auxiliar Administrativo	72.873
Botones	50.202
B. Personal de Producción	Diario
Molero	2.637
Encargado	2.553
Maquinista	2.486
Ayudante de Molero	2.459
Oficial Especialista	2.429
Peón Especialista	2.410
Peón	2.189
C. Personal Subalterno	Mensual
Portero	71.441
Vigilante	71.441
Vigilante Jurado	72.873
Ordenanza y personal de limpieza	68.264
D. Personal de Oficinas Varios	Diario
Oficial de Primera	2.637
Oficial de Segunda	2.459
Oficial de Tercera	2.429

20595 RESOLUCION de 4 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima», que tuvo entrada en este Centro Directivo el 19 de junio de 1992 y que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, en representación 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, 4 de agosto de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SONDEOS PETROLIFEROS, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—El presente Convenio se concierne entre la representación de la Empresa y sus trabajadores, a través de los Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo que la Empresa tiene en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán fuerza normativa, y afectarán a todo el personal que trabaje en cualquier centro de trabajo de la Empresa y que vienen nominados por categorías en las tablas salariales adjuntas. Asimismo, el presente Convenio tendrá su efecto en todo el territorio nacional, independientemente donde estuviesen los trabajadores en el momento de la firma.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1991 por un período de doce meses.

Se tendrá por denunciado y obligatoriamente se iniciará la negociación económica a partir del 1 de enero de 1992.

Los efectos de este Convenio, sea cual fuere el día de su firma, serán el día 1 de enero de 1991.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—El presente Convenio forma un todo, unidad indivisible, y sus condiciones podrán absorber todas aquellas que por disposición legal le vengan impuestas hasta donde alcancen y en la materia que le afecte.

Art. 5.º *Garantía personal.*—De conformidad con la legislación vigente, se respetarán las condiciones más ventajosas que tuvieren acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Art. 6.º *Regulación salarial.*—Los salarios y las dietas a percibir por los trabajadores afectados por el Convenio son los que se especifican a lo largo del mismo.

a) Conceptos de nómina a computar. Según tablas anexas, los conceptos serán:

- Sueldo Base.
- Nocturnidad.
- Actividad (a quien afecte).
- Peligrosidad (a quien afecte).

b) Las remuneraciones vendrán determinadas por doce mensualidades, por el importe que se cita en las tablas salariales, más dos pagas extraordinarias a percibir en los meses de julio y diciembre, consistentes en una mensualidad cada una de ellas como hasta ahora, y que corresponda a los conceptos del artículo 6.º, apartado a), en los términos y condiciones previstas en la Reglamentación de Trabajo para la Investigación y Explotación Petrolífera.

c) Plus de disponibilidad: Es el destinado únicamente a las categorías de: Mecánico de Sonda, Mecánico Auxiliar de Sonda y Electricista, teniendo el espíritu de compensar la prolongación de la jornada de trabajo, las irregularidades en los horarios, etc., que en algunas ocasiones se pueden producir en el desempeño de sus funciones.

La cuantía será la determinada en las tablas salariales anexas, y su pago se realizará por día de trabajo efectivo en jornada normal de ocho horas.

En los casos de trabajo en plataformas marinas, la cuantía del plus de disponibilidad, por día de trabajo, se dividirá entre dos y a la cantidad resultante se le aplicará el tanto por ciento que corresponda.

En ningún caso tendrá repercusión en el cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre, recuperaciones o vacaciones anuales.

Las cantidades indicadas en el apartado a) de este artículo tendrán los aumentos que a continuación se detallan cuando el personal realice su actividad en plataformas marinas.

Durante los trabajos de perforación en plataformas marinas, el incremento será del 160 por 100 exclusivamente durante el período de trabajo.

En los casos de que los trabajos en plataforma sean de producción o mantenimiento el aumento que se producirá será del 140 por 100.

Estos aumentos que sobre los conceptos ya indicados se abonarán en los casos de trabajo en plataforma, son compensatorios tanto de las condiciones especiales de trabajo y habitabilidad que en las mismas se dan, así como de las condiciones de jornada de trabajo, horario y descansos, ya que es norma aceptada y aceptable hacer una jornada de doce horas diarias en períodos de tres semanas consecutivas, con descanso de otras tres semanas igualmente consecutivas, y un mes de vacaciones al año.

Los porcentajes de aumento indicados no afectan a los días de descanso ni vacaciones anuales, así como tampoco a las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

d) Todo trabajador que su período de recuperación comenzase a partir del día 16 y hasta el 30 del mismo mes, podrá recibir un adelanto a cuenta de su mensualidad equivalente al 90 por 100 de sus ingresos. Para tener derecho a este adelanto deberá solicitarlo por escrito antes del día 15 del mismo mes.

e) En los casos de accidentes o enfermedad se percibirá el 100 por 100 del salario.