

Expediente	Titular	Acuerdo de concesión	Calificación — Porcentaje	Vencimiento plazo	Subvención percibida — Pesetas	Causas de incumplimiento
BA/803/AE	Industrias Agrícolas del Guadiana, S. A.	27-12-1985	A-23	18-01-1991	0	Total.
BA/826/AE	Cuéllar Hostelería, S. L.	06-08-1986	A-22	05-07-1991	0	Total.
BA/830/AE	Eurocarbones y Frutas, S. A.	13-06-1986	A-27	05-07-1991	0	Total.
BA/831/AE	Juan Vicente Soler Gimeno	13-06-1986	A-25	05-07-1991	0	Total.
BA/850/AE	Viveros y Repoblaciones de Extremadura, S. A.	03-10-1986	A-22	04-11-1991	0	Total.

24239 *RESOLUCION de 30 de octubre de 1992, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, declarando nulos y sin valor billetes de la Lotería Nacional, correspondientes al sorteo número 88, de 31 de octubre de 1992. «Zodiaco».*

No habiendo llegado a su destino los billetes a continuación relacionados, correspondientes al sorteo número 88, de 31 de octubre de 1992, «Zodiaco», en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la vigente Instrucción General de Loterías, en su nueva redacción dada por el Real Decreto 1082/1985, de 11 de junio, se declaran nulos y sin valor dichos billetes.

Números	Signos	Billetes
51.358	Aries (01.º)	1
34.381	Aries (01.º)	1
18.982	Géminis (03.º)	1
	Total billetes	3

Lo que se anuncia para público conocimiento y demás efectos pertinentes.

Madrid, 30 de octubre de 1992.—El Director general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24240 *RESOLUCION de 8 de octubre 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 «Mercados de Origen, Sociedad Anónima» (Delegación Suroeste).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Mercados de Origen, Sociedad Anónima» (Delegación Suroeste) que fue suscrito con fecha 19 de agosto 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».

Madrid, 8 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdoval Garrido.

CONVENIO DE LA EMPRESA «MERCADOS EN ORIGEN, S. A.» DELEGACION SUROESTE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en los Centros de Trabajo de Mercados en Origen, S.A.—Delegación Suroeste, durante la vigencia de dicho convenio.

ARTICULO 2.- AMBITO TEMPORAL

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, el presente convenio entrará en vigor con fecha 1 de Enero de 1.993, siendo su duración de un año, y por el periodo comprendido entre esta fecha y el 31 de Diciembre de 1.992

ARTICULO 3.- PRORROGA O DENUNCIA

El convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prorroga en vigor.

La denuncia deberá efectuarse por escrito a la otra parte, enviando copia de la misma a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 4.- REVISION SALARIAL

En el supuesto de que el I.P.C. publicado por el Instituto Nacional de Estadística, referido al 31-12-92, registrase un incremento superior al 5%, se producirá una revisión de dicho I.P.C. en la cuantía que sobrepase dicho porcentaje.

Dichas cantidades se harán efectivas a cada trabajador dentro del primer trimestre del año 1.993

En el caso de los trabajadores que no hayan permanecido en la Empresa durante todo el año, se les abonará la parte proporcional correspondiente, en función de los meses trabajados.

La revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos percibidos en nómina por cada trabajador en 1.992

Dicha diferencia de I.P.C. servirá para adecuar las tablas salariales pactadas entre 1/1/1992 y 31/12/1992 y servirán como base de negociación para el Año 1.993

ARTICULO 5.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

ARTICULO 6.- DERECHOS ADQUIRIDOS Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones pactadas a título personal que tenga establecida la Empresa, al entrar en vigor el presente convenio, que con carácter global, excedan del mismo en su computo anual.

ARTICULO 7.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las retribuciones establecidas en este convenio absorberán y compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o origen, salvo indemnizaciones, suplidós y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

ARTICULO 3.- COMISION PARITARIA

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de este convenio, una Comisión Paritaria, constituida en la forma siguiente:

Un presidente, que será a la vez designado por las partes que negocian el presente convenio, designándose dos titulares y dos suplentes por cada una de las partes. No obstante, lo anterior, previo acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria podrá funcionar sin presidente.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, media hora después, actuará con los que asistan.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, teniendo un voto la representación de los empresarios y otro la de los trabajadores.

El presidente de la Comisión tendrá voz, pero no voto; también podrán designar las respectivas representaciones sus asesores que no tendrán voto, pero sí voz. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas dentro de los diez días hábiles siguientes al de la solicitud de una de las partes, poniéndose de acuerdo las partes sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el presente convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el Boletín Oficial del Estado.

Los mencionados acuerdos o resoluciones se incorporarán como anexos al presente convenio teniendo efectos, salvo acuerdo en contrario, desde el mismo momento de la firma,

La Comisión Paritaria la componen las siguientes personas:

Por la Parte empresarial:

TITULARES
Carlos Cobián Babé
Manuel Horrillo Gutiérrez

SUPLENTES
Pedro Gragera Coronado
Ángel Fernández Pérez

Por la Parte social:

TITULARES
Fernando Quintana Martín
a Peña Fernández

SUPLENTES
Joaquín González Bohoyo
José M. Martín-Romo Gó

CAPITULO II**ORGANIZACION DEL TRABAJO****ARTICULO 9.- MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

1.- La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de 15 días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

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

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistemas de remuneración
- e) Sistema de trabajo y rendimiento

3.- En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 50 apartado 1º) del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

4.- En materia de traslado, se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores

ARTICULO 10.-TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA

1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

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

4.- Si por necesidades parentorales o imprevisibles de la actividad productiva el empresario necesitara designar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO III**CLASIFICACION DEL PERSONAL**

El personal que presta sus servicios en Mercados en Origen, S.A.-Delegación Sureste-, se clasificará de la forma siguiente:

- Por la función
- Por el puesto de trabajo
- Por el nivel retributivo
- Por modalidad de contracción

ARTICULO 11.- GRUPO DE CLASIFICACION POR LA FUNCION

El personal al servicio de la Empresa queda encuadrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

- 1.- Personal Técnico-Comercial
- 2.- Personal Administrativo
- 3.- Personal de Producción y mantenimiento
- 4.- Personal subalterno

ARTICULO 12.- GRUPO DE CLASIFICACION POR EL PUESTO DE TRABAJO**CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL TECNICO-COMERCIAL****Jefe de Delegación**

Es el empleado que a las órdenes del Gerente, está encargado de realizar las compraventas, tiene a sus órdenes al personal, coordina el funcionamiento de la Delegación; siendo responsable tanto comercial como administrativamente de la misma.

ADJUNTO A DIRECCION

Es el empleado que poseyendo título de Grado Medio o no, a las órdenes del Gerente está encargado de realizar la compraventa de productos, con conocimiento teórico y práctico, y en su caso asesorando técnicamente a los usuarios, realiza viajes para ofrecer artículos, toma nota de pedidos, informa a los clientes, transmite encargos recibidos y cuida del cumplimiento de los mismos.

ENCARGADO DE CENTRO DE TRABAJO

Es el empleado que a las órdenes del Jefe de Delegación, coordina el funcionamiento del Centro de Trabajo, tiene a sus órdenes el personal del Centro y es el responsable de las entradas y salidas del producto.

COMERCIAL: Es el empleado encargado de controlar las órdenes de compraventa y la relación comercial en cuanto a los cobros y pagos, gestiona y controla la contratación de los

portes que necesita la Empresa o usuarios de la misma, pudiendo ser empleado por la Empresa en otros cometidos adecuados.

TECNICO DE CAMPO: Es el encargado del seguimiento de la producción agrícola, visitando las fincas y aportando los datos de producción, categoría, variedad y situación de las mismas, para su posterior comercialización; así como, hacer cumplir las cláusulas de los contratos de compraventa realizados, pudiendo ser empleado por la Empresa en otros cometidos adecuados.

CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO

JEFE ADMINISTRATIVO

Es el empleado que lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la Empresa; está encargado de imprimirlas en la unidad, las distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA

Es el empleado que actúa a las órdenes del Administrador o del Jefe Administrativo. Dirige un servicio de terminado de la misma función que ejerce con autonomía y responsabilidad dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que tiene o pudiera tener a su cargo.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA

Es el empleado que conoce los trabajos de facturación, cálculo, análisis de cuentas corrientes, diario, mayor y auxiliares; liquidaciones y cobros a usuarios, pudiendo actuar a las órdenes del Jefe Administrativo o del Oficial Primera Administrativo.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones a los Oficiales Administrativos, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario que sólo exige conocimientos generales de la técnica administrativa, se dedica a operaciones elementales y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas y despachos, tales como: correspondencia sencilla, archivo de documentos, envío de facturas, cheques, etc. así como confección de albaranes, recibos u otros impresos necesarios en la mecánica administrativa de la Empresa, escritura a máquina con corrección y pulcritud.

Igualmente realizará encargos fuera de la Empresa, del departamento al que esté adscrito o de otros, recogerá y entregará la correspondencia y en caso necesario sustituirá a la telefonista.

ASPIRANTE AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, y sin conocimientos especiales se contrata por acumulación de tareas en períodos de campaña, como apoyo al personal Auxiliar Administrativo.

CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE PRODUCCION MANTENIMIENTO

ENCARGADO DE MANTENIMIENTO

Es el empleado que bajo las órdenes de su inmediato superior, dirige y realiza las labores propias de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinarias, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlas, indica la forma de ejecutarlas, posee conocimientos de varias especialidades y es responsable de las labores realizadas de mantenimiento.

OFICIAL PRIMERA DE MANTENIMIENTO

Es el empleado, que dependiendo del Encargado de mantenimiento, posee a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimiento y experiencia en su trabajo, estando capacitado para interpretar y realizar por si mismo, las tareas encomendadas.

ENCARGADO DE PRODUCCION

Es el empleado que inspecciona y controla los trabajos de producción, dirige los trabajos del personal con la responsabilidad consiguiente sobre las formas de ordenarlos.

indica al obrero como debe ejecutar aquellos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores y es el responsable de la disciplina del personal a su cargo. Realiza toda clase de estudios de tiempos y mejora de métodos y programación.

ENCARGADO DE ALMACEN

Es el empleado encargado de realizar compras y ventas de envases y embalajes, así como, de recibir las mercancías de suministros agrícolas y distribuirlas convenientemente para que no experimenten deterioro en su almacenamiento y sean de fácil localización. También es el encargado de llevar los libros o fichas del movimiento de almacén y detectar las necesidades de aprovisionamiento, pudiendo tener a su cargo para la realización de algunas de estas funciones el personal necesario.

ESPECIALISTA DE PRIMERA

Es el empleado que a las órdenes del Encargado de Producción, se dedica a las funciones que, sin constituir propiamente un oficio, exigen práctica, habilidad y rapidez en su ejecución, función que ejerce con autonomía y responsabilidad dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que tiene o pudiera tener a su cargo.

ESPECIALISTA DE SEGUNDA

Es el empleado que conoce y práctica las funciones de manejo de carretillas, máquinas volvo, tractor pala, etc. y transmite a los operarios del proceso productivo las directrices marcadas por el Encargado de producción o Especialista de primera, siendo así mismo, responsable de las labores que se realizan dentro del muelle de carga y descarga.

PEON ESPECIALIZADO

Es el empleado encargado de ejecutar predominantemente, labores para cuya realización se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.

PEON MANIPULADOR

Es el empleado encargado de ejecutar labores de manipulación de productos agrícolas en períodos de campaña, sin exigencia de conocimientos especiales.

CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS

TELEFONISTA

Es el empleado que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la centralita telefónica, en su ausencia puede ser sustituido por personal administrativo auxiliar, asimilando esta categoría a la de Auxiliar Administrativo.

VIGILANTE

Es el empleado que tiene como cometido exclusivo funciones de vigilancia, orden y custodia del recinto y despachos, cuidando de los accesos, esencialmente, de personas extrañas a la Empresa.

PERSONAL DE LIMPIEZA

Es el empleado encargado de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas y despachos.

ARTICULO 13.- GRUPO DE CLASIFICACION POR NIVEL RETRIBUTIVO

Los niveles salariales correspondientes para cada categoría profesional serán los establecidos en el anexo nº 1

ARTICULO 14.- GRUPO DE CLASIFICACION POR MODALIDAD DE CONTRATACION

Los contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, con el carácter de fijo discontinuo o bajo cualquier modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptará a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 15.- LLAMAMIENTO FIJO DE CAMPAÑA

El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo.

Los trabajadores que realicen tal actividad, deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior, deberá hacerse con rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, y en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

ARTICULO 16.- RELACION DE PERSONAL

Cada año, la Empresa confeccionará la relación de personal en la que se detallarán los trabajadores de modalidad de contratación y por categorías y, dentro de éstas por antigüedad en la Empresa.

La Empresa publicará dicha relación para el conocimiento del personal, estando expuesta en el tablón de anuncios durante el plazo de 15 días, y los trabajadores que se consideren perjudicados podrán reclamar por escrito en el mismo plazo, ante la Dirección de la Empresa.

En el caso de ser denegada por la Empresa la petición o transcurriéran 15 días sin haber resuelto sobre la misma, el afectado podrá ejercer las acciones legales oportunas.

CAPITULO IV REGIMEN DE TRABAJO

ARTICULO 17.- JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo. No serán computadas como horas de trabajo efectivo los períodos de vacaciones. El total de horas anuales será repartido entre 220 días laborables como máximo.

Respetando el cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de la Empresa con el Comité de Empresa establecerán los horarios en los que se recojan la distribución del número total de horas anuales.

Al establecer dichos calendarios se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que el día 16 de Abril, 7 de Septiembre y 24 y 31 de Diciembre no se trabaje, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

ARTICULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Por lo que se estará a lo dispuesto en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 19.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta y cinco días naturales.

Los turnos para el disfrute de las vacaciones se acordarán entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores y a la vista de las peticiones previamente presentadas por los interesados.

El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las dos partes.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Centro de Trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.

En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en el transcurso de un año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará en metálico la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle.

Los trabajadores fijos discontinuos, eventuales y temporales, percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones, según los días efectivamente trabajados con el importe de salarios diarios.

El personal de nuevo ingreso, así como aquél que se reincorpore a la Empresa una vez finalizado su periodo de suspensión de contrato previsto en la legislación, disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o de incorporación hasta el 31 de Diciembre del mismo año, excepto en la reincorporación debida a I.L.T., servicio militar, maternidad de la mujer trabajadora y/o huelga legal, que tendrá derecho al periodo completo de vacaciones anuales.

CAPITULO V**EXCEDENCIAS Y LICENCIAS****ARTICULO 20.- EXCEDENCIAS**

1.- La excedencia podrá ser voluntaria y forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación é elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá ejercitarse este derecho.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4.- Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeren en la Empresa.

6.- Los trabajadores fijos o fijos discontinuos tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo en el caso de que sean llamados a filas.

ARTICULO 21.- LICENCIAS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el periodo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 20.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño de cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

CAPITULO VI

ARTICULO 22.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

SEGURIDAD E HIGIENE

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la Empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el Centro de Trabajo, sino se cuenta con Órganos o Centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

La Empresa está obligada a facilitar una formación práctica adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la Empresa competentes en materia de seguridad, y en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el Centro de Trabajo, que aprecien una posibilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirán a la Empresa para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo o accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los Órganos competentes de la Empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

RECONOCIMIENTO MEDICO

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general, completa y suficiente, por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, polvigeras o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y, por lo menos, dos veces al año.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

SERVICIOS DE HIGIENE

Todo Centro de Trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y de aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 a 41 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

TRABAJOS TOXICOS O PELIGROSOS PARA EMBARAZADAS

Durante el periodo de embarazo se evitará la realización de trabajos tóxicos o peligrosos por parte de las trabajadoras que se encuentren en tal estado.

ARTICULO 23.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Los Centros de Trabajo que cuenten con más de treinta trabajadores, constituirán un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo para asistir y colaborar con los responsables de la Empresa en esta materia.

El Comité de Seguridad e Higiene estará formado por:

Tres representantes de las categorías profesionales más representativas de los distintos oficios en los diferentes Centros de Trabajo. Estos trabajadores representantes serán designados por el Comité de Empresa.

Cualquier modificación que sufra la composición del Comité de Seguridad e Higiene se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Los Comités de Seguridad e Higiene se reunirán al menos una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimadas por el Presidente.

Los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene dispondrán de una hora semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individual y el estado de las colectivas.

Las funciones y atribuciones del Comité serán las siguientes:

- Promover en el Centro de Trabajo la observancia de las disposiciones en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.
- Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- Solicitar colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o Instituciones Públicas destinadas a estas funciones en la implantación o inspección de las medidas de protección, individuales o colectivas para los Centros de Trabajo, entregando a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene los informes o planes que pudieran elevar estos Organismos.
- ser informado por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que tengan previstas en los diferentes Centros de Mercosur, en materia de Seguridad e Higiene, teniendo la facultad de proponer la adecuación o modificaciones pertinentes.

En los Centros de Trabajo que no alcancen el número de treinta trabajadores existirá un Delegado de Personal que asumirá las funciones de vigilancia de Seguridad e Higiene, con facultades análogas a las del Comité, reguladas en los párrafos anteriores.

ARTICULO 24.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa entregará al personal de producción, transporte, mantenimiento y laboratorio dos juegos completos de prendas de trabajo adecuados a la labor a realizar, tales como monos, pantalón y chaqueta, gorros, batas, calzado, guantes, mandil, etc. Uno de estos juegos será entregado en la primera quincena del mes de Abril de cada año y el otro juego en la primera quincena del mes de Septiembre, salvo acuerdo entre las partes, debiendo ser cada uno de ellos adecuado a la época del año en que se entregan.

Cuando se realicen tareas a la intemperie, se proporcionarán las prendas adecuadas.

Asimismo, en los puestos de trabajo que por su naturaleza se produzca un desgaste extraordinario de las prendas, éstas se sustituirán a medida que se vayan deteriorando.

CAPITULO VII
REMUNERACIONES

ARTICULO 25.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, estarán compuestas por el salario base y un plus de convenio que se detalla en el anexo n.º 1, así como los pluses que a continuación se relacionan y corresponden a la jornada laboral normal que se fija en el artículo 17.

- Personales: Antigüedad
- De puestos de trabajo: Nocturnidad y/o penosidad
- De vencimiento periódico superior al mes: Paga extraordinaria.

Los recibos de salarios deberán reflejar todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores.

ARTICULO 26.- ANTIGUEDAD.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos comprendidos en este Convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un plus correspondiente a un 2,5% sobre el salario base, por bienio.

Los trabajadores fijos discontinuos devengarán el complemento de antigüedad, computándose los bienios a razón del tiempo efectivamente prestado o, lo que es igual, por cada 440 días de trabajo efectivo.

ARTICULO 27.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad durante el tiempo de vigencia del presente convenio será el 25% sobre el salario del Convenio.

Tendrán derecho a la percepción del citado plus aquellos productores que trabajen más de 4 horas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de 4 horas de jornada nocturna percibirán el plus de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 28.- PLUS DE PENOSIDAD

Los productores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un plus del 25% sobre el salario del Convenio, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en tales condiciones. La clasificación de estos trabajos será efectuada entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal, previo informe del Comité de Seguridad o los representantes de los trabajadores; las discrepancias, en su caso, se someterán a la autoridad laboral competente. Este plus se extinguirá cuando desaparezca la causa de tal clasificación.

ARTICULO 29.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas, de treinta días de salario base, plus de convenio y antigüedad, las cuales se percibirán respectivamente en la primera quincena de los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

ARTICULO 30.- PREMIO DE PERMANENCIA

Cada productor tendrá el derecho de percibir una paga como premio de permanencia de acuerdo con el siguiente baremo:

- 20 años de antigüedad 100.000 Ptas.
- 25 años de antigüedad 150.000 Ptas.
- 30 años de antigüedad 200.000 Ptas.

ARTICULO 31.- PREMIO DE JUBILACION

La Empresa estará obligada a indemnizar a los trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada en las siguientes cuantías:

- De 60 a 61 años 1.000.000 Ptas.
- Hasta 62 años 750.000 Ptas.
- Hasta 63 años 500.000 Ptas.
- Hasta 64 años 250.000 Ptas.

Asimismo, la Empresa estará obligada a la contratación de otro productor, para cubrir el puesto del jubilado, con carácter de fijo en plantilla.

CAPITULO VIII
ASCENSOS Y CESES

ARTICULO 32.- ASCENSOS

Todo el personal de la Empresa, tendrá en igualdad de condiciones y previa prueba de aptitud a realizar por el Tribunal de Calificación, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Todo el personal de campaña contratado temporalmente con categoría de ASPIRANTE A AUXILIAR ADMINISTRATIVO y PEÓN MANIPULADOR, cuando superen en cómputo anual los 115 días de trabajo efectivo, de modo automático ascenderán a las categorías de AUXILIAR ADMINISTRATIVO y PEÓN ESPECIALIZADO respectivamente.

Tribunal de calificación

Los tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán formados respectivamente, por dos personas designadas por la Dirección de la Empresa y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores. Todos los miembros del tribunal ostentarán igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas de hayan de cubrirse.

Reciclaje y formación

La Empresa estará obligada, de acuerdo con el Comité de Empresa, a facilitar e impartir los cursos necesarios para el reciclaje y formación adecuada de los trabajadores que lo soliciten, con el fin de facilitar su promoción dentro de la Empresa.

ARTICULO 33.- CESES

Los trabajadores que cesen voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso

- Personal técnico, administrativo y comercial: un mes
- Personal subalterno y obrero: ocho días

Dos días antes de la terminación de la relación laboral, la Empresa estará obligada a facilitar al trabajador una copia de la liquidación que vaya a practicarse con tal motivo.

ARTICULO 34.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

En materia de traslados y cambios de puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 33 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 35.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional a la que se incorpore, respetándose, en todo caso, el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Si la plantilla de la Empresa excede de 50 trabajadores fijos, reservará, al menos un dos por ciento de la misma para los trabajadores incluidos en el registro de trabajadores Minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 2531/1970 de 22 de Agosto.

ARTICULO 36.- CONDICIONES ESPECIALES DE INGRESO

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o contratos por tiempo determinado.

ARTICULO 37.- COMEDORES

Sin perjuicio de los establecidos en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, la Empresa habilitará en cada Centro de Trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas.

ARTICULO 38.- INDEMNIZACION EN CASO DE MUERTE O INVALIDEZ

La Empresa contratará un seguro colectivo de accidente, de cobertura durante veinticuatro horas, con capital asegurado por trabajador de 4.000.000 de Ptas. y 8.000.000 por invalidez.

ARTICULO 39.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y PLUS DE TRANSPORTE

Cuando el Centro de Trabajo esté situado a más de 3 kms. de la población a la que corresponde y el trabajador resida a más de 3 kms. del referido Centro de Trabajo y tenga que realizar dos desplazamientos al día (de ida y vuelta), percibirá la cantidad de 12.500 Ptas. mensuales en concepto de plus de transporte. Los trabajadores que por motivos laborales realicen un solo desplazamiento al día (de ida y vuelta) y siempre que utilicen vehículo propio para incorporarse al Centro de Trabajo, percibirán la cantidad de 300 ptas/día en concepto de plus de transporte. Estos trabajadores tienen la opción de acogerse a la ayuda contemplada en el artículo n.º 41/Ayuda de comedor.

Todo ello se establece en tanto en cuanto la Empresa no ponga un medio de transporte colectivo.

A los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radique su Centro de Trabajo, le serán abonados los gastos de comidas y hotel, previa presentación de facturas, abonándosele además (200 Ptas.) ochocientas pesetas diarias para otros gastos sin justificar.

Los gastos de transporte o desplazamiento correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá en cada caso, el medio de transporte que considere más adecuado, sin que el trabajador pueda ser obligado a utilizar su vehículo para servicios de la Empresa, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Cuando se acuerde con el trabajador la utilización de su vehículo, se le abonarán 28 Pts./km. recorrido.

ARTICULO 40.- COMPLEMENTOS POR SITUACION DE BAJA POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Para mejorar la posición de los trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará al productor, en todos los casos, el 100% del salario.

ARTICULO 41.- AYUDA DE COMEDOR

La Empresa abonará 250 pesetas del importe de la comida de mediodía a todo trabajador que utilice los servicios de restaurante del Centro de Trabajo.

CAPITULO X**ACCION SINDICAL****ARTICULO 42.- DERECHOS SINDICALES**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán emitir información para que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

ARTICULO 43.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma formación y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley y el presente convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proteja. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este convenio colectivo al Comité de Empresa o Delegado Personal.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que puede afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajos y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos aviso que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncio que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10.- A los Delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivo, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarle su labor como negociador y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ARTICULO 44.- COMITE DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconoce al Comité de Empresa las funciones que figuran en este artículo.

Funciones de carácter general

1.- Representar a la totalidad de los trabajadores de la Empresa ante la misma.

2.- Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma Empresa.

3.- Podrá convocar asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior aviso de veinticuatro horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la conducta de los asistentes no pertenecientes a la Empresa. No podrá tratarse en las mismas de más asuntos que los apuntados en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordar con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

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

5.- Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios de la Empresa.
- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- En función de la materia de que se trate:
 - * Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - * Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos.
 - * Condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los órganos o tribunales competentes.
 - * Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como Órgano Colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Relaciones laborales

Será informado o podrá colaborar con la Dirección de la Empresa en los problemas relacionados con:

- Formación y promoción del personal.
- Salarios.
- Premios y sanciones.
- Accidentes de trabajo.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como el calendario de revisiones médicas.
- Organización del trabajo:
 - * Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materia relacionada con:
 - Horario y jornada de trabajo
 - Distribución y control de vacaciones

- Horas extraordinarias

- Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiestas)
- Clasificación de personal
- Cambio de categorías

* Personal

- Ser informado por la Empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.)

* Producción y mercado

- Ser informado por la empresa de:
 - Nivel de productividad de la mano de obra
 - Marcha general de la producción
 - Perspectivas de mercado

La información de todos estos apartados se dará por parte de la Empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

ARTICULO 45.- GARANTIAS SINDICALES

Dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada Centro de Trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores.

A fin de llevar los controles precisos, los trabajadores, Delegados Sindicales y de Personal y miembros del Comité de Empresa, que deseen hacer uso del crédito de horas, deberán notificar el uso de las mismas con la suficiente antelación justificando posteriormente el número de horas empleadas en actividades sindicales.

Los componentes de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales de una misma Central, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas a favor de uno de sus compañeros, referidas al año en curso, y avisando con antelación suficiente a la Dirección de la Empresa.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean aceptados, y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referido.

Las horas consumidas en Organismos Públicos a instancias de los mismos, no se computarán a efectos del máximo establecido en la anterior escala.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, dentro del año siguiente a su caso, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca.

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

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

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

ANEXO NUM. 1

SALARIOS Y PLUS CONVENIO PARA LA PLATAFORMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE MERCO;

CATEGORIA	SALARIO BASE	Deleg. Suroeste		TOTAL MENSUAL		TOTAL ANUAL	
		Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo
PERSONAL COMERCIAL							
Jefe Delegación	202.500	42.500	0	245.000	202.500	3.675.000	3.037.500
Adjunto Dirección	202.500	42.500	0	245.000	202.500	3.675.000	3.037.500
Comercial	107.500	12.500	0	120.000	107.500	1.800.000	1.612.500
Técnico de Campo	107.500	12.500	7.500	120.000	115.000	1.800.000	1.725.000
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe Administrativo	147.500	22.500	0	170.000	147.500	2.550.000	2.215.500
Oficial 1a. Admto.	132.500	32.500	12.500	165.000	145.000	2.475.000	2.175.000
Oficial 2a. Admto.	102.500	17.500	0	120.000	102.500	1.800.000	1.537.500
Auxiliar Admto.	71.500	7.500	2.500	79.000	74.000	1.185.000	1.110.000
Aspirante Aux. Admto.	56.280	5.000	0	61.280	56.280	919.200	844.200
PERSONAL DE PRODUCCION							
Y MANTENIMIENTO							
Encargado mtnto.	122.500	24.500	0	147.000	122.500	2.205.000	1.837.500
Oficial 1a. mtnto.	92.500	12.500	7.500	105.000	100.000	1.575.000	1.500.000
Encargado producción	147.500	22.500	0	170.000	147.500	2.550.000	2.215.500
Encargado almacén	117.500	29.500	2.500	147.000	120.000	2.205.000	1.800.000
Encargado C. trabajo	117.500	22.500	2.500	140.000	120.000	2.100.000	1.800.000
Especialista 1º	90.000	10.000	0	100.000	90.000	1.500.000	1.350.000
Especialista 2º	76.500	7.500	2.500	84.000	79.000	1.260.000	1.185.000
Peón especialista	71.500	7.500	2.500	79.000	74.000	1.185.000	1.110.000
Peón manipulador	56.280	5.000	0	61.280	56.280	919.200	844.200
PERSONAL SUBALTERNO							
Telefonista	87.500	10.500	0	98.000	87.500	1.470.000	1.312.500
Limiadadora	76.500	2.500	0	79.000	76.500	1.185.000	1.147.500
Vigilante	76.500	2.500	0	79.000	76.500	1.185.000	1.147.500

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

24241 ORDEN de 28 de septiembre de 1992 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 2.426/1986 y acumulados, hasta el 2.434/1986, interpuestos por doña Manuela Novo Mazaira y otros.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 4 de octubre de 1991, sentencia firme en los recursos contencioso-administrativos números 2.426/1986 al 2.434/1986, interpuestos por doña Manuela Novo Mazaira y otros, sobre integración en las respectivas Escalas del IRA, sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo seguido por el Letrado don Carlos Iglesias Selgas, en nombre y representación de doña Manuela Novo Mazaira, doña María Victoria Lareu del Castillo, don Estanislao Iglesias Castro, don José Otero Piñeiro, don Jesús Abuelo del Río, don José Luis Cuñarro Abella, don Ramón Puñal Bardanca, don José Daniel Muñoz García y don Moisés Bermejo Duque, contra la Orden del Ministerio de Agricultura de fecha 23 de junio de 1986 que desestima el recurso de alzada formulado contra la Resolución de la Dirección General del Instituto de Relaciones Agrarias que resuelve denegar las peticiones formuladas por los recurrentes en sus escritos en los que solicitaban se adoptasen las determinaciones oportunas a efectos de que le sea satisfecho el 100 por 100 de las retribuciones básicas por aplicación de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 1086/1977, habiendo sido parte la Administración demandada con la representación que le es propia, debemos declarar y declaramos dichas resoluciones ajustadas a derecho, absolviendo a la Administración demandada de las pretensiones deducidas en la demanda; sin hacer especial pronunciamiento sobre costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 28 de septiembre de 1992.—El Ministro, P. D. (Orden de 30 de julio de 1990), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del IFA.

BANCO DE ESPAÑA

24242 RESOLUCION de 30 de octubre de 1992, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios oficiales del Mercado de Divisas del día 30 de octubre de 1992.

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	109,071	109,399
1 ECU	139,306	139,724
1 marco alemán	70,963	71,177
1 franco francés	20,915	20,977
1 libra esterlina	170,947	171,461
100 liras italianas	8,301	8,325
100 francos belgas y luxemburgueses	344,807	345,843
1 florin holandés	63,054	63,244
1 corona danesa	18,461	18,817
1 libra irlandesa	186,817	187,379
100 escudos portugueses	79,417	79,655
100 dracmas griegas	54,629	54,793
1 dólar canadiense	87,769	88,033
1 franco suizo	79,440	79,678
100 yenes japoneses	88,582	88,848
1 corona sueca	18,838	18,894
1 corona noruega	17,410	17,462
1 marco finlandés	22,419	22,487
100 chelines austriacos	1.008,424	1.011,454
1 dólar australiano	75,914	76,142

Madrid, 30 de octubre de 1992.—El Director general, Luis María Linde de Castro.