

Las Organizaciones firmantes podrán establecer, antes de su expiración, y de común acuerdo, la prórroga del mismo.

Art. 3.º *Planes de formación.*—Los planes de formación contemplados en este Acuerdo podrán ser de Empresas o agrupados, de conformidad con la definición dados a los mismos y, en sus propios términos, en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Art. 4.º *Criterios para la elaboración de los planes de formación.*—Los planes de formación deberán elaborarse con arreglo a los siguientes criterios:

a) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar: Como orientación, se señalan las siguientes prioridades: La mejora de la productividad y de la calidad del trabajo, la formación polivalente, la adecuación a las nuevas tecnologías y requerimientos referidos a la seguridad de la vida en el mar y cuidado del medio ambiente.

b) Colectivos de trabajadores preferentemente afectables: Todos los trabajadores del sector y, preferiblemente, los trabajadores embarcados en los buques de la flota nacional.

c) Centros de formación disponibles: Preferentemente los propios centros de trabajo, debido al carácter eminentemente práctico de la formación a impartir. Podrán ser empleados también centros de formación públicos o privados.

Art. 5.º *Comisión Paritaria Sectorial Estatal de la Marina Mercante.*—Se constituirá una Comisión Paritaria sectorial estatal de la Marina Mercante compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo y cuatro representantes de ANAVE.

La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua del sector de Marina Mercante.

b) Modificar los criterios para la elaboración de los planes señalados en el artículo 4.º

c) Informar los planes de formación del sector.

d) Resolver las incidencias y discrepancias surgidas en los planes de formación contemplados en este Acuerdo.

Art. 6.º *Financiación de las acciones formativas.*—Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este Acuerdo se financiarán según los criterios que establezca la Fundación para la Formación Continua.

DISPOSICION TRANSITORIA

La aplicación de este Acuerdo queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas reglamentarias que desarrollen el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

22677 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR) (Código de convenio número 9007722), que fue suscrito con fecha 9 de junio de 1993, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la dirección de la Empresa, en representación de los mismos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO 1993 «CORPORACION OLIVARERA DEL SUR PARA EL DESARROLLO OLEICOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los Centros de la Empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR).

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de la Empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR), y al personal que en ella preste sus servicios, tanto fijos como fijos discontinuos, eventuales, etc., con la sola exclusión de los comprendidos en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal. Denuncia y prórroga.*—Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, y tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1993. Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1993, quedando denunciado para el presente año en el momento de su firma, sin necesidad expresa de comunicación a la Empresa.

Art. 4.º *Incremento salarial. Revisión.*—Se establece un incremento del 4 por 100 sobre la masa salarial de 1992.

Los atrasos referentes a este Convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1993, sobre los conceptos de salario base, antigüedad y los pluses de calidad, nocturnidad, turnicidad e intermitencia, defecto descanso, Informática, horario flexible, sábados y domingos, tóxicos penosos y peligrosos.

En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 4 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial por diferencia en los conceptos retributivos enumerados en el párrafo anterior, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento tendrá efectos de 1 de enero de 1993, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1994. La revisión salarial se abonará en una sola paga y durante el primer trimestre de 1994.

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

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

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

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

Art. 7.º *Vigilancia y arbitraje.*—Para garantizar la correcta interpretación, asegurar la aplicación y vigilar el cumplimiento de este Convenio, dentro de la negociación del mismo, se constituirá la Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores, ambas partes con un solo voto, y un Presidente, con voto dirimente pero nunca vinculante, cuyo nombramiento recaerá sobre el Presidente de la Mesa negociadora del Convenio.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Normas sobre cursos.*—Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio tengan igualdad de oportunidades, para acceder a unos mejores conocimientos y puestos de trabajo que incidan en su formación y rendimiento, la Empresa organizará cursos de formación entre sus empleados, tendentes a que éstos puedan ocupar otros puestos de trabajo vacantes ocasionalmente por enfermedad, accidente, permisos, vacaciones o jubilación de quienes habitualmente lo desempeñen, incorporándose a su primitivo puesto, una vez desaparezca la causa que motivó la sustitución.

Art. 9.º *Tribunales de exámenes.*—Estarán compuestos por tres miembros de la dirección de la Empresa y por otros tres miembros de los representantes de los trabajadores de la Empresa, elegidos por éstos según la especialidad y profesión de las pruebas a realizar.

La misión de este Tribunal será:

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

Velar por la pureza de la ejecución de las pruebas y calificaciones de las mismas.

Este Tribunal comunicará a los distintos Comités de Empresa y dirección de la misma, las resoluciones que tome.

Art. 10. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Los trabajadores fijos que realicen funciones de categoría superior a la que le corresponde, con arreglo a la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años, y los fijos-discontinuos que durante tres campañas consecutivas desempeñen cometidos de categoría superior a la que ostenten, pueden reclamar ante la dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada.

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

Cuando se 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.

Si por necesidades perentorias o imprevisible de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador, a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. El Comité tendrá la información y velará por que el tiempo sea el estrictamente necesario.

Una vez instaladas y finalizadas las inversiones tecnológicas previstas en cada Centro de trabajo, y transcurrido un plazo de tres meses de funcionamiento, la Empresa se compromete a llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo por personas especializadas en la materia.

CAPITULO III

Retribuciones

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

Personales: Antigüedad.

De puesto de trabajo: Nocturnidad, tóxicos, penosos, peligrosos, turnicidad e intermitencia, defecto de descanso, plus de informática, plus de calidad, plus de sábados y domingos y plus horario flexible.

De vencimiento superior al mes: Pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones, ayuda escolar y aguinaldo.

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

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

Los trienios de jefatura fijados en la tabla salarial serán satisfechos exclusivamente al personal administrativo al que se le aplicó en 1983 el Convenio de Cooperativas de Crédito y devengó cantidades por tal concepto dicho año, quedando congeladas dichas cantidades a partir del mencionado año, sin posibilidad de aumentar la cuantía por acumulación de años de servicios prestados ni por pase a categoría superior.

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

Estas pagas se devengan desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se abonarán entre los días 15 y 20 de marzo, junio, septiembre y diciembre.

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

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

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

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

Los empleados que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliquen al empleo de éter de petróleo, benceno u otros productos de alto índice de inflamación o contaminación.

Los empleados que realicen su trabajo de manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los cuarenta grados centígrados.

El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de las industrias directamente relacionadas con la producción de riesgos, mientras permanezcan en contacto directo con las mismas.

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

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

Este personal percibirá un plus de 560 pesetas diarias para todas las categorías y para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él.

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

Art. 17. *Horario flexible.* Por las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, en determinados Centros, plantas, Secciones y centralitas telefónicas, es necesario esporádicamente en Producción o Administración, establecer un segundo turno o realizar jornadas de trabajo en horario distinto al establecido.

El personal que efectúe su jornada en las condiciones anteriores recibirá, por cada una de ellas, un plus de 553 pesetas, sin distinción de categorías, concediéndosele además treinta minutos de descanso para comer, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

La percepción de este plus, en las condiciones y cuantías establecidas en el presente artículo, es incompatible con el abono del plus de turnicidad e intermitencia.

Art. 18. *Plus de defecto de descanso.*—Cuando por razones técnicas, de producción o de acumulación de trabajo, no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso de bocadillo concedidos al personal, éste percibirá un plus de 277 pesetas diarias para todas las categorías.

Art. 19. *Plus de Informática.*—Se establece un plus para las máquinas vinculadas a proceso de datos mediante tecleo de información, bien directamente o a través de su soporte físico, siempre que tales actividades de digitación tengan carácter principal, importe 6.482 pesetas.

Art. 20. *Plus de calidad.*—Se establece en la cantidad de 29.506 pesetas, para todo el personal afectado por este Convenio.

Art. 20 bis. *Plus de sábados y domingos.*—Los trabajadores de la Empresa percibirán la cantidad de 592 pesetas, en el caso de que, por razones de trabajo, no puedan disfrutar el descanso semanal en sábados, domingos y festivos.

Art. 21. *Paga por vinculación.*—El personal que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa percibirá, por una sola vez, el importe de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad y plus de calidad.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 22. *Jornada laboral.*—La jornada laboral semanal será de cuarenta horas, computándose treinta minutos de bocadillo como trabajo realizado en jornada continuada.

El cómputo de horas anuales será de mil setecientos sesenta y ocho.

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

Dichos horarios y turnos serán expuestos en los tabloneros de anuncios de la Empresa.

Art. 23. *Vacaciones.*—El personal en plantilla disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, retribuidas con el 100 por 100 del salario normal.

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

Por intervención quirúrgica o si existiera baja médica.

Se reanudarán las vacaciones una vez terminados los motivos que originaron la suspensión de las mismas. La dirección de la Empresa, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores o con los propios trabajadores, donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo, elegirán once días los trabajadores e impondrá once días la Empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará por Centros de trabajo una vez firmado el Convenio.

Art. 24. *Calendario laboral.*—La dirección, conjuntamente con el Comité y una vez se haya publicado el calendario oficial de fiestas, elaborará el calendario laboral para todo el año.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—Para determinar el valor de las horas extraordinarias se tomará como dividiendo la cuantía correspondiente a las 16 pagas, y como divisor el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

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

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de ocho diarias. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo exigir las el trabajador ni imponerlas la Empresa, salvo las motivadas por fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Los representantes legales de los trabajadores tendrán la información mensual de todas las horas extraordinarias realizadas día a día por cada uno de los empleados.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las motivadas por causas de fuerza mayor, así como las realizadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

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

Art. 26. *Norma de licencias o permisos.*—El personal al servicio de la Empresa afectado por este Convenio tendrá derecho a licencias o permisos remunerados en los siguientes casos:

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

2. Matrimonio de familiares: Tiempo concedido, un día natural. Ampara a descendientes o colaterales hasta el tercer grado. Por tratarse de días naturales su concesión corresponde al día de la boda. En descendientes hasta el tercer grado comprende a: Hijo, nieto y biznieto. En colaterales hasta el tercer grado comprende a hermanos y tíos carnales.

3. Nacimiento o adopción de hijo: Tiempo concedido, tres días naturales. Cuando el ingreso o aviso sea, al menos, transcurrida media jornada de trabajo, lo que reste tendrá también tratamiento de permiso. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

4. Bautismo o primera comunión del descendiente: Tiempo concedido, un día natural. Por tratarse de días naturales su concesión corresponde al día de la celebración.

5. Fallecimiento o enfermedad grave de familiares:

a) En caso de padres, hijos, cónyuge o suegros: Tiempo concedido, tres días naturales.

b) En caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y colaterales o afines hasta el tercer grado, tiempo concedido:

Un día, si se produce en la misma localidad.

Dos días, si se produce en otra localidad de la misma provincia.

Tres días, si se produce fuera de la provincia.

En consanguinidad hasta el segundo grado comprende al hermano, abuelo y nieto. En afinidad hasta el tercer grado comprende al hermano, abuelo y tío del cónyuge. En colaterales hasta el tercer grado comprende a tíos carnales.

6. Traslado de domicilio habitual: Tiempo concedido, tres días naturales. Aun cuando sea dentro de la misma localidad. Por tratarse de días naturales su concesión corresponde a los días en que se realice el traslado.

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

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

Nunca podrán descontarse estos permisos del período de vacaciones.

Las licencias y permisos recogidos en el presente artículo tendrán vigencia siempre que no vayan en detrimento de lo dispuesto en esta materia por la Ordenanza laboral aplicable y el Estatuto de los Trabajadores, o de lo pactado a título individual.

CAPITULO V

Acción social

Art. 27. *Premio a la dedicación.*—Se establece un premio para todo el personal que se jubile o solicite baja voluntaria en la Empresa, con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en dos mensualidades compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad.

Art. 28. *Nupcialidad.*—Todo trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio con una antigüedad de un año en la Empresa percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad y plus de calidad.

Art. 29. *Compensación por traslado.*—La compensación de gastos correspondientes a los traslados a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, comprenderán los gastos de traslado del trabajador, así como los de sus familiares a su cargo, que con él convivan, igualmente los gastos de traslado de sus muebles y utensilios.

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

Art. 30. *Dieta.*—Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de gastos debido al trabajador, que por causa del servicio se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo. El importe de dietas quedará establecido para todo el personal en los siguientes valores:

Desayuno: 246 pesetas.

Comida: 1.634 pesetas.

Cena: 1.232 pesetas.

Cama: 2.458 pesetas.

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio se percibirá la cantidad de 27 pesetas/kilómetro recorrido.

Los conductores en plantilla dedicados exclusivamente al transporte y reparto de mercancías con vehículos propiedad de la Empresa, los incentivos que percibirán por kilómetro recorrido y kilogramo transportado, serán los siguientes:

Por kilómetro recorrido: 2,70 pesetas.

Por kilogramo transportado: 0,34 pesetas, con excepción de la cisterna que se abonarán a razón de 0,055 pesetas.

Estas nuevas cuantías se aplicarán a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 31. *Bolsa de vacaciones.*—La indemnización por bolsa de vacaciones será de 19.645 pesetas, para todos los trabajadores, que se harán efectivas en el mes de julio.

Art. 32. *Aguinaldo.*—Todo el personal de esta Empresa recibirá un aguinaldo consistente en 13.349 pesetas, pagaderas en nómina del mes de noviembre.

Art. 33. *Anticipo para vivienda.*—El trabajador fijo con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar anticipo para adquisición de su primera vivienda de hasta un máximo de 1.000.000 de pesetas. Comprometiéndose la Empresa a destinar la cantidad de 6.000.000 de pesetas para atender dichas necesidades. Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos. La Comisión Paritaria controlará las concesiones y elaborará las normas pertinentes para las amortizaciones, que serán en un período máximo de cuatro años, comprendiendo 64 pagas, incluidas las extraordinarias. Durante el tiempo de amortización no podrá optarse a la concesión de otro anticipo de los denominados anticipo personal, salvo en aquellos casos de extrema necesidad que la Comisión Paritaria lo considere procedente y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para los anticipos personales.

Art. 34. *Ayuda escolar.*—Los trabajadores con más de un año de antigüedad, con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los disminuidos físicos, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

Preescolar y EGB: 14.631 pesetas.

FP (primer y segundo grado), BUP y COU: 21.945 pesetas.

Enseñanza universitaria: 29.264 pesetas.

Disminuidos físicos: 73.157 pesetas.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente, los preescolares y EGB con certificado de inscripción del Centro y los restantes con copia o fotocopia del justificante de haber abonado la matrícula, o cualquier otro documento que acredite la efectividad de la misma, sin perjuicio de que posteriormente se aporten los documentos oficiales.

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

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

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será en la nómina de octubre de cada año.

Art. 35. *Anticipo personal.*—Los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedad del trabajador, cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con él, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia, reforma de vivienda, etc.), la concesión de anticipos sin interés de hasta seis mensualidades, compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad, con un tipo máximo por persona de 500.000 pesetas.

Comprometiéndose la Empresa a destinar una cantidad de 6.000.000 de pesetas para atender dichas necesidades. Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos préstamos. Durante el tiempo de la amortización, que será de un período de tres años, comprendiendo 48 pagas, incluidas las extraordinarias, no podrá concederse otro anticipo de estas características ni de los denominados anticipos de vivienda.

En el supuesto de que un trabajador de la Empresa estuviera disfrutando un anticipo personal, la Comisión Paritaria podrá concederle un anticipo de vivienda, atendiendo a circunstancias de extrema gravedad y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para este préstamo.

Art. 36. *Seguro colectivo de accidentes.*—La Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima», suscribirá para la totalidad de sus trabajadores, tanto fijos como fijos discontinuos y eventuales, una póliza de seguros que cubrirá las veinticuatro horas del día y las contingencias y cuantías siguientes:

Muerte o invalidez permanente sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, y con las excepciones estipuladas en la póliza con una cobertura de 4.000.000 de pesetas de cuantía.

Esta cuantía entrará en vigor a partir de la fecha de renovación de la póliza.

Art. 37. *Incapacidad laboral transitoria.*—La incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral dará derecho al trabajador a percibir el 100 por 100 del salario real, siempre que justifique tal situación por documento de baja médica o justificante de haber asistido a consulta médica. Cuando no puedan ser aportados tales documentos, la Empresa podrá deducir la totalidad de su retribución sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar.

El trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real durante un período de dieciocho meses.

Art. 38. *Seguridad e higiene.*—En los Centros de trabajo de esta Empresa que cuenten con más de 100 trabajadores, con arreglo al artículo 1.º del Decreto 432/1971, de 11 de marzo, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que estará compuesto en la forma estipulada en el artículo 3.º del mencionado Decreto. En aquellos Centros de trabajo con menos de 100 trabajadores se nombrará por el Comité de Empresa o Delegados de personal un Vigilante de Seguridad e Higiene, en el que recaerán las competencias previstas en el artículo 64.1.8.b) del Estatuto de los Trabajadores, las particularidades recogidas en este orden en el artículo 19 del indicado texto legal y aplicación del contenido de la Ordenanza General en esta materia, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

Art. 39. *Reconocimientos médicos.*—La Empresa afectada por este Convenio realizará las gestiones oportunas a fin de que efectúe un reconocimiento médico anual de sus trabajadores, bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene o Entidades con las que tenga concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la Empresa o por cualquier otro Médico, siendo a cargo de la Empresa el coste del mismo.

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

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

En caso de que algún trabajador incurso en el párrafo anterior no superara las pruebas pertinentes que lleve a cabo el Organismo competente, la Empresa quedará obligada a encuadrarlo en otro puesto de trabajo que no precise dicho requisito.

Art. 40. *Prendas y artículos de trabajo.*—La Empresa está obligada a facilitar a los trabajadores (excepto el personal administrativo) dos prendas de trabajo al año, es decir, un equipo de trabajo cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro la Empresa facilitará los necesarios, devolviendo el usado. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en el artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral para la actividad.

Será el Comité de Seguridad e Higiene quien se encargue de determinar las prendas necesarias en cada sección.

Art. 41. *Baja voluntaria.*—El personal fijo de la Empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años y con una antigüedad mínima de diez años podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la Empresa le abonará al momento de la baja como adición a los premios de dedicación previstos en el artículo 27 de este Convenio

el importe de una indemnización, consistente en las pagas extraordinarias que se indican, compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad.

De cincuenta y ocho a sesenta años: 26 pagas.

A los sesenta y un años: 22 pagas.

A los sesenta y dos años: 19 pagas.

A los sesenta y tres años: 13 pagas.

A los sesenta y cuatro años: Ocho pagas.

Art. 42. *Excedencia voluntaria especial*.—Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria por una vez con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período no vaya a prestar sus servicios a Empresas de la misma actividad, teniendo como duración máxima la siguiente:

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

Organización de los trabajadores

Art. 43. *Comité de Empresa*.—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo, para la defensa de sus intereses. Teniendo la misma representatividad los Delegados de personal donde no exista Comité de Empresa.

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

Art. 44. *Competencias*.—El Comité tendrá las siguientes competencias en lo referente a recibir información de la dirección:

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

Art. 45. *Sigilo profesional*.—Los miembros del Comité y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referido al artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art. 46. *Capacidad*.—Se reconoce el Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Art. 47. *Garantías*.—Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el

ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

6. El total de horas sindicales que correspondan a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de personal o Delegados sindicales afiliados o que figuren en la lista de una misma Central Sindical, con arreglo al artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas determinadas por la Ley, en cuyo caso quedará relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, comunicándolo a la Empresa con dos meses de antelación. A tal fin se creará una bolsa de horas sindicales anuales, no consumidas por los miembros de los diferentes Centros de trabajo de la Empresa pertenecientes a una misma Central Sindical.

Art. 48. *Gastos de desplazamiento*.—Desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de personal: La Empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamientos para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Art. 49. *De los Sindicatos*.—Se reconoce a las organizaciones sindicales representativas, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, en el presente Convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

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

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

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

CAPITULO VII

Disposiciones finales

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

Segunda.—Para el personal de refinería y fabricación de envases de la factoría de Vilches que se encuentren incluidos en sentencia de la Magistratura de Trabajo de Jaén se mantienen congelados los importes que vienen percibiendo por los conceptos siguientes:

Plus de defecto de descanso: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 18.

Plus de turnicidad e intermitencia: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 16.

Plus de sábados y domingos: Para el personal de refinería incluido en dicha sentencia queda igualmente congelado el importe de este plus. Cuando se trabaje en dichos días se abonará la cuantía prevista en el artículo 20 bis.

Tercera.—Conforme a lo estipulado en el artículo 7.º del presente Convenio, la Comisión Paritaria queda constituida en la forma siguiente:

En representación de la Empresa: Don Francisco Buero Aranda, don Alfonso Robles Sola y don Enrique González Luque.

En representación de los trabajadores: Don José Molina Hervás, don Antonio Garrido Santoro y don Amancio Endrino González.

Mediante acuerdo entre ambas partes, fue elegido Presidente de la misma don Bartolomé Pérez Aranda.

Tabla salarial año 1993

Retribuciones mensuales

Categorías	Salario base — Pesetas
Personal administrativo:	
Jefe de primera	244.901
Jefe de segunda (título superior)	208.239
Jefe de tercera	182.332
Jefe de cuarta (título de grado medio)	152.491
Jefe de quinta	142.674
Jefe de sexta	140.325
Jefe de división	121.675
Oficial de primera	120.135
Oficial de segunda	108.422
Analista primera de laboratorio	108.422
Auxiliar administrativo	98.715
Analista de laboratorio	98.715
Auxiliar de laboratorio	81.935
Ordenanza de primera	95.910
Ordenanza de segunda	94.432
Limpiador	81.935
Botones de dieciocho a veinte años	69.931
Botones hasta dieciocho años	46.724
Personal productor:	
Contramaestre	102.757
Maestro	96.994
Encargado de almacén establecimiento bodega. Capataz	93.704
Oficial primera	93.704
Conductor primera	93.704
Oficial segunda	90.073
Conductor segunda	90.073
Oficial tercera	86.117
Guarda y portero	83.592
Peón especialista	82.956
Peón	81.935
Personal mercantil:	
Director de ventas	244.901
Delegado de ventas	182.332

Categorías	Salario base — Pesetas
Jefe de ventas	140.325
Vendedor	93.704
<i>Complemento personal de antigüedad</i>	
Trienios	3.756
Trienio de jefatura de primera	2.489
Trienio de jefatura de segunda	1.902
Trienio de jefatura de tercera	1.643
Trienio de jefatura de cuarta y quinta	911
Trienio de jefatura de sexta	711

BANCO DE ESPAÑA

22678 RESOLUCION de 7 de septiembre de 1993, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta el día 7 de septiembre de 1993, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	131,845	132,109
1 ECU	154,180	154,488
1 marco alemán	81,361	81,523
1 franco francés	23,141	23,187
1 libra esterlina	201,262	201,664
100 libras italianas	8,433	8,449
100 francos belgas y luxemburgueses	377,969	378,725
1 florín holandés	72,518	72,664
1 corona danesa	19,759	19,799
1 libra irlandesa	188,710	189,088
100 escudos portugueses	79,129	79,287
100 dracmas griegas	57,076	57,190
1 dólar canadiense	99,565	99,765
1 franco suizo	92,555	92,741
100 yenes japoneses	127,289	127,543
1 corona sueca	16,611	16,645
1 corona noruega	18,677	18,715
1 marco finlandés	22,978	23,024
1 chelín austriaco	11,561	11,585
1 dólar australiano	86,227	86,399
1 dólar neozelandés	72,278	72,422

Madrid, 7 de septiembre de 1993.—El Director general, Luis María Linde de Castro.