

Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 2.386/1988, interpuesto por la Asociación Profesional de Licenciados de la Administración de la Seguridad Social, contra la resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 4 de diciembre de 1987, sobre acoplamiento baremado de los funcionarios de la Seguridad Social en la relación de puestos de trabajo de esa Administración.

Esta Subsecretaría resuelve anular la Resolución de 4 de diciembre de 1987 en lo que se refiere a la forma de provisión de las Jefaturas de Asesorías Jurídicas Provinciales.

Madrid, 24 de febrero de 1992.—El Subsecretario, Carlos Navarro López.

28547 RESOLUCION de 11 de noviembre 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 «Cargill España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», (número de código 9007071), que fue suscrito con fecha 15 de septiembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 11 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

Artículo 1.º Ambito territorial.—El presente Convenio es de aplicación exclusiva a los siguientes Centros de trabajo de la Empresa sitos en Tarragona —Muelle Castilla, sin número—, Barcelona —Muelle Alvarez de la Campa, sin número—, Sant Cugat del Vallés (Barcelona) —avenida Alcalde Barnils, sin número—, Reus —carretera Alcolea, sin número—, Puebla de la Calzada (Badajoz) —Calzada Romana, sin número—, La Roda (Albacete) —carretera de la Munera, sin número—, Marchena (Sevilla) —Extramuros Renfe, sin número—, Zaragoza —José Pellicer, 35-6.

Los que no se mencionan quedan expresamente excluidos.

Art. 2.º Ambito personal.

a) Se extiende la aplicación del presente Convenio a los trabajadores de plantillas de los Centros de trabajo mencionados en el artículo anterior en el momento de su firma, cuyas relaciones jurídico-laborales vienen reguladas por la legislación vigente en la materia.

b) No se verá afectado por este Convenio el personal de «Cargill España, Sociedad Anónima», que preste sus servicios en avenida Alcalde Barnils, sin número, en Sant Cugat del Vallés (Barcelona), y que figure inscrito en el número patronal 8/128089-71.

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

Art. 3.º Vigencia y duración.

a) El presente Convenio se extiende desde el primero de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993.

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

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

d) Las partes iniciarán las negociaciones para el nuevo Convenio antes del 31 de enero de 1994, plazo que, de común acuerdo, ambas partes podrán prorrogar.

Art. 4.º Organización.

a) Como norma general, la organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de los Centros de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal al respecto.

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

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

Son además facultades de la Dirección de la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6.º Contratación de personal.—Para la que deba producirse durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Leyes laborales, aunque, no obstante, ambas partes acuerdan que las vacantes existentes de categoría superior serán cubiertas por el personal de plantilla fija de la Empresa, siempre que esté capacitado, lo que se probará mediante pruebas objetivas. De cualquier forma, todas las necesidades de personal a contratar serán publicadas en los tablones de anuncios para conocimiento general.

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

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

Siempre que la organización del trabajo lo permita y sea autorizado por la Dirección, el personal de jornada partida podrá disponer de jornada intensiva durante aproximadamente tres meses al año y que orientativamente irían del 15 de junio al 15 de septiembre, iniciándose en lunes y finalizando en domingo.

Durante la jornada intensiva, los afectados por la misma realizarán siete horas de trabajo efectivo; el tiempo trabajado de menos en el verano se recuperará durante los nueve meses restantes del año a razón de quince minutos diarios, iniciándose la recuperación a partir del primer día laborable del mes de enero.

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

La jornada intensiva regulada en este artículo se establece en base a las siguientes cláusulas, cláusulas que actuarán como condición resolutoria en caso de incumplimiento de alguna de ellas; el mismo efecto producirá la declaración de nulidad o interpretación contraria en cualquiera de los puntos del pacto hecha por autoridad administrativa, Juez y/o Tribunal.

Cláusulas:

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

2.ª Se pacta que, al existir diferencia de horas de trabajo efectivo en los meses de verano respecto de los restantes meses del año, no se realizarán compensaciones horarias por realización de vacaciones, situaciones de incapacidad laboral transitoria (I. L. T.), uso de excedencias, permisos y/o cambios de puestos de trabajo, se produzcan éstas en una u otra época, es decir, que no se realizarán cómputos anuales de horas.

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

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

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

Para 1993, el personal que, pudiendo disfrutar de jornada intensiva o su equivalente de siete horas en jornada partida, no hubiese recuperado el tiempo a que se hace referencia en el párrafo cuarto de este artículo, desde el primer día laborable del mes de enero de 1993 deberá hacerlo en el resto del año, incrementando aquellos quince minutos en la proporción que represente el tiempo no recuperado desde el 1 de enero de 1993 hasta la fecha en que se inicie la recuperación.

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

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

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, y que son: Integro y, a quien los perciba, tóxico, antigüedad, disminuidos, y 23.925 pesetas

brutas al año, que se pagarán junto con la paga normal del mes de abril.

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

Al personal que no llevara un año en la plantilla fija de la Empresa, para el disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional, incluso de la cantidad fija de 23.925 pesetas brutas al año.

Art. 10. *Puntualidad-asistencia*.

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

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

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

$$\frac{\text{Integro al 1 de enero de 1993} \times 15}{2.626} \times 1,75$$

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

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

Este criterio puede ser susceptible de modificación en Convenios sucesivos en función de la reducción que experimenten las necesidades de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o de las modificaciones de carácter estructural u organizativo de cualquier tipo. Los representantes de los trabajadores de los Centros de trabajo a los que afecta este Convenio podrán presentar a la Comisión Negociadora del Convenio para el año 1994 un detalle de los supuestos que pudieran dar lugar a la reducción aludida para su estudio y aprobación, en su caso, por la ya mencionada Comisión.

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

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

Serán, asimismo, horas extraordinarias estructurales y de ejecución voluntaria:

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

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

A) Fijas.—Integro, compuesto por las siguientes remuneraciones:

Salario base.
Beneficios.
Plus de Convenio.

Y para quienes les corresponda:

Antigüedad.
Disminuidos.
Plus de tóxico.

B) Variables.—Que también se incorporarán a la nómina, en su caso.

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

a) Por los efectuados realmente desde las seis horas de la mañana a las catorce horas y de las catorce horas a las veintidós horas se percibirán 835 pesetas.

b) Por los efectuados realmente desde las veintidós horas a las seis horas se percibirán 1.667 pesetas.

Plus de mantenimiento (retén): Por cada servicio completo semanal realmente efectuado se abonarán 14.570 pesetas.

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

D) Incremento para 1993.—El concepto íntegro, en la cuantía que lo vinieran percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 1992, se incrementará un 4 por 100.

El plus de tóxico, para los trabajadores a quienes les corresponda, en la cuantía que lo percibían al 31 de diciembre de 1992, se incrementará en el 4 por 100, con lo que el valor de este concepto para 1993 será de 6.508 pesetas por paga.

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

Primer bienio: 1.367 pesetas.

Segundo bienio: 1.367 pesetas.

Primer quinquenio: 2.734 pesetas.

Cada quinquenio sucesivo: 2.734 pesetas.

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

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

Art. 14. *Trabajo en días de fiesta personal y/o en días de fiesta nacional o local*:

1. En días de fiesta personal: Se abonará la cantidad de 7.496 pesetas por ocho horas o en caso de ser menor el tiempo trabajado la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras realmente trabajadas. En dicho importe se hallan incluidas las compensaciones por desplazamiento que se inviertan en la ida y regreso del Centro de trabajo. Al objeto de percibo de esta prima:

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

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

2. En días de fiesta nacional o local: El personal que tuviera que trabajar alguno de los días festivos abonables y sin recuperación a que hace referencia el artículo 8.º de este Convenio, percibirá la cantidad global de 15.958 pesetas por ocho horas de trabajo o la parte proporcional en caso de ser menor el tiempo trabajado. Dicho importe, o su parte proporcional, lo percibirá el personal a turno rotativo que su fiesta personal concorra con una fiesta nacional o local.

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

Art. 16. *Prolongación de jornada*.—El personal en turno rotativo que debido a sustitución deba prolongar su jornada o anticiparla en cuatro horas, percibirá, además de las horas extras, la mitad de la prima establecida en el artículo 14.1, es decir, 3.748 pesetas.

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

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

Estos trabajos tendrán una remuneración adicional de 382 pesetas por persona/hora.

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

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

Art. 19. *Desplazamientos*.—El personal que realice desplazamientos por orden de la Empresa tendrá sus gastos pagados a nivel adecuado una vez sean justificados. En concepto de locomoción, cuando utilice coche propio, percibirá los siguientes importes globales:

Tarragona-Reus o viceversa y regreso: 1.001 pesetas.

Tarragona-Reus (urbana) y regreso: 314 pesetas.

Planta-Barcelona y regreso: 832 pesetas.

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

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

2.278 pesetas si el régimen de trabajo al que se incorpore en el Centro a que se ha desplazado es en régimen de jornada partida. Esta percepción de 2.278 pesetas se percibirá también por la persona desplazada aunque no realice la jornada completa y siempre que termine su jornada de mañana e inicie su jornada de tarde en el Centro al que ha sido desplazado.

Las cantidades globales de 1.117 y 2.278 pesetas indicadas anteriormente se percibirán como máximo una vez cada veinticuatro horas.

Para los recorridos distintos de los anteriores a 28 pesetas por kilómetro.

Estos importes serán objeto de negociación en cada Convenio.

Art. 20. *Prima de trabajo en Barcelona*.—En el caso de que algún trabajador de los Centros de trabajo de Tarragona y Reus fuera requerido para prestar ocasionalmente sus servicios en la planta y/o muelle de Barcelona además de todas sus remuneraciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirá una prima por día de veinticuatro horas de estancia en Barcelona de 3.096 pesetas.

Art. 21. *Prima de Navidad*.—Para el personal que esté de servicio los días de Navidad y el Año Nuevo, entendiéndose por tales el turno de la vigilia de veintidós a seis horas y los de los días indicados de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas, se mantendrá la gratificación especial de 9.511 pesetas brutas.

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

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

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

Desayuno: 734 pesetas brutas.

Almuerzo: 1.161 pesetas brutas.

Cena: 1.161 pesetas brutas.

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

Para el personal en régimen de turnos: En los Centros de trabajo de Tarragona, Reus y Puebla de la Calzada que, por prolongación de jornada, el desayuno; el almuerzo y/o la cena deba realizarse justamente después de las seis, catorce y veintidós horas se percibirán, según corresponda en cada caso, los importes indicados anteriormente. En el Centro de Barcelona, ubicado en Muelle Alvarez de la Campa, sin número, se seguirá el mismo régimen para el desayuno y almuerzo, pero no así para las cenas, que serán facilitadas por la Empresa en el Centro de trabajo, en función del importe indicado en el primer párrafo de este artículo.

Para el personal de fábrica en régimen de jornada partida: Cuando excepcionalmente y por necesidades productivas o de servicios el intervalo de horario normalmente establecido para almorzar o cenar se reduzca

a un máximo de una hora, se abonará una hora como plus de presencia y la compensación de 1.161 pesetas brutas. El personal de mantenimiento cuando esté de retén o en situación de asimilado a aquél se registrará por lo establecido en la norma 14 del anexo 1, normas sobre el retén.

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

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

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

Art. 25. Disminuidos.—A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo, se les pagará una prestación de 16.266 pesetas brutas por paga, en cada una de las quince pagas que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior y cuando dichos hijos estén inscritos y asistan regularmente a Centros de recuperación especializados, lo que se acreditará mediante certificación correspondiente expedida por aquéllos, se abonará a la finalización del curso y por una sola vez la diferencia entre 315.815 pesetas anuales y la también cifra anual que salga de las 16.266 pesetas por paga indicadas en este artículo.

Art. 26. Seguro colectivo.—La Empresa tiene establecido un seguro de vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores, hasta los sesenta y cinco años de edad, que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la Compañía aseguradora los importes siguientes:

- El 100 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.
- El 300 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de accidente.

En ambos supuestos de las remuneraciones fijas brutas de los doce meses anteriores a la efectividad legal del siniestro.

Art. 27. Ayuda escolar.—Con independencia de lo especificado en el artículo 25, en el curso 1993/1994 se abonará este concepto a los trabajadores en los que su salario denominado íntegro sea igual o inferior a 2.958.000 pesetas brutas anuales, en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo que cursen EGB de seis a catorce años ampliables hasta los dieciséis años, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso.

Para tales casos se establece un importe de 10.669 pesetas brutas por cada hijo que serán pagadas en el mes de octubre de 1993 previa la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando EGB.

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

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

El importe máximo por cada empleado será de 350.000 pesetas con el interés del 13 por 100 sobre el capital vivo y la amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada Centro.

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

Art. 29. Aceite y lote navideño.—Para 1993 la Empresa entregará gratuitamente el obsequio de cinco litros mensuales de aceite de girasol por

empleado que figure en las nóminas de Tarragona, Muelle Castilla, sin número, Reus, carretera Alcolea, sin número, Barcelona, Muelle Alvarez de la Campa, sin número, y Puebla de la Calzada, Calzada Romana, sin número, del producido por nuestra planta de embotellado.

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

A partir de 1 de enero de 1994 la Empresa dejará de entregar el aceite mencionado en este artículo, abonando en su lugar, como compensación, la cantidad anual de 22.500 pesetas brutas, las cuales, una vez divididas entre las quince pagas anuales (1.500 pesetas por paga), pasarán a formar parte del plus de convenio de los empleados pertenecientes a los Centros de trabajo mencionados en el primer párrafo de este artículo.

No obstante lo acordado en cuanto a la fecha de compensación, la mencionada cifra de 1.500 pesetas por paga se abonará con carácter retroactivo desde 1 de enero de 1993.

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

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

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

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

Art. 32. Derechos, garantías y obligaciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.—Conscientes las partes de la necesidad de unas relaciones laborales armónicas y acordes con una dinámica social fluida, acuerdan que los derechos, garantías y obligaciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se registrarán por:

- Las atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal son las que quedan determinadas en el título II de la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, o las que pudieran conferírles durante la vigencia de este Convenio las disposiciones legales en vigor.
- El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los Delegados de Personal o de los miembros de los Comités de Empresa será según dispone la mencionada Ley en su artículo 68, e), en función del número de trabajadores de cada Centro, que viene determinado por el número de Delegados o miembros del Comité de Empresa.
- En cada Centro de trabajo podrán acumularse las horas de los distintos Delegados o miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
- La Empresa tendrá un local a disposición de los Comités de Empresa existentes en cada Centro de trabajo y les facilitará el material imprescindible para sus tareas.

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

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

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

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

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

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

En el caso de que durante la vigencia de este Convenio se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de los Convenios Colectivos, la Comisión que en este artículo se

regula se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este artículo a la nueva legislación.

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

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

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

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

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

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

Art. 37. Revisión.—Las partes pactan expresamente que no habrá revisión salarial durante la vigencia de este Convenio.

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

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

ANEXO 1

Normas sobre el retén

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

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

2. El ámbito funcional del retén se circunscribe a:

Mecánicos de primera y segunda y Ayudantes de Mantenimiento.
Electricistas de primera y segunda.

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Por cada servicio completo de retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia, se percibirá la cantidad de 14.570 pesetas brutas.

En el supuesto de semana incompleta se abonará a razón de 1.670 pesetas/día de lunes a viernes y a razón de 3.110 pesetas por día en sábados y domingo.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Que el trabajo sea finalizado entre las doce de la noche y las cinco de la madrugada, en cuyo caso la persona que ha sido llamada se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.

b) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las seis de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo se dieran dos llamadas o cinco horas consecutivas.

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

14. Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de retén requiera que las comidas tengan lugar en horas intempestivas y fuera de su domicilio, se abonarán como compensación 734 pesetas brutas para el desayuno y 1.161 pesetas brutas para el almuerzo y/o cena y una hora extra como plus de presencia.

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

ANEXO 2

Normas para el personal de turno rotativo

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

1. Por los cuadros de horarios cuyos ciclos de descanso se complementan, según los casos, en dos, tres, cuatro y/o cinco semanas.

2. La duración de los turnos será, como norma general, de ocho horas ordinarias de trabajo efectivo cada uno, y por lo tanto en los diferentes ciclos de turnos no será de aplicación lo establecido en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados ni lo que establezca cualquier otra norma concordante con dicho artículo o que lo desarrolle.

3. La formación de los equipos de turnos, así como el número de sus componentes, corresponde a la Dirección y a ella incumbe, el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa o Delegados de Personal al respecto.

4. La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de cuarenta y ocho horas, para permitir la sustitución.

5. Se denominará «Turno de Mantenimiento» aquel que, coincidiendo con el turno habitual en servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción.

Estos trabajos comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. Además dicho turno de mantenimiento realizará las sustituciones que le corresponda según el orden indicado en la norma 7 de este anexo.

6. Cuando un trabajador sea requerido para realizar sustituciones estando en su día de fiesta y la persona sustituida se presentara al trabajo, el sustituto podrá, a su elección, interrumpir la sustitución y continuar su fiesta o realizar hasta un máximo de seis horas extras.

7. Si el concurso del Operador/Ayudante del turno de mantenimiento, en las plantas donde esté establecido, no fuera suficiente para cubrir las ausencias del personal de turno en servicio, la Dirección de la Empresa recurrirá por este orden:

1. Al Operador Polivalente asignado al turno en operación.
2. Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
3. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
4. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
5. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
6. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
7. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
8. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
9. Al Operador/Ayudante del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
10. A los Operadores Polivalentes de los turnos que estén en su fiesta.
11. Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
12. Al Operador/Ayudante del turno que esté en su fiesta.

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

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

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

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

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

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

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

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

13. El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obli-

gatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado segundo del artículo 14 de este Convenio.

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

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

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

28548 ORDEN de 3 de noviembre de 1993 por la que se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen «Jamón de Teruel», y su Consejo Regulador.

El Reglamento de la Denominación de Origen «Jamón de Teruel», fue aprobado por Orden de 26 de octubre de 1984, del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón y ratificado por la Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 7 de marzo de 1985.

La experiencia de más de ocho años de actividad de la denominación de origen, y la necesaria adaptación a la normativa comunitaria, en especial al Reglamento (CEE) 2.081/92, de 14 de julio, relativo a la protección de las indicaciones geográficas y las denominaciones de origen de productos agrícolas y alimenticios, han llevado al Pleno del Consejo Regulador a solicitar la modificación del Reglamento vigente.

Aprobada la nueva redacción del Reglamento de la Denominación de Origen «Jamón de Teruel» por Orden de 29 de julio de 1993, del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón, corresponde al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 768/1984, de 8 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de denominaciones de origen, conocer y ratificar dicho Reglamento.

En su virtud, dispongo:

Artículo único.—Se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen «Jamón de Teruel» y su Consejo Regulador, aprobado por Orden de 29 de julio de 1993, del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón, que figura como anexo de la presente disposición que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación asume a los efectos de su promoción y defensa en el ámbito nacional e internacional.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogada la Orden de este Departamento de 7 de marzo de 1985, por la que se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen «Jamón de Teruel» y su Consejo Regulador.

DISPOSICION FINAL

La presente disposición entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de noviembre de 1993.

ALBERO SILLA

Ilmos. Sres. Secretario general de Alimentación y Director general de Política Alimentaria.

ANEXO

Reglamento de la Denominación de Origen «Jamón de Teruel» y de su Consejo Regulador

CAPITULO PRIMERO

Generalidades

Artículo 1.º De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 25/1970, de 2 de diciembre, en su Reglamento aprobado por Decreto 835/1972, de 23 de marzo; el Decreto 3711/1974, de 20 de diciembre, y el Real Decreto