

cuando clima laboral tienen las relaciones mando-subordinado, se establece que toda propuesta, queja o reclamación que el personal deba realizar, la canalizará a través de sus mandos directos, quienes vendrán obligados a resolver o gestionar la solución de las cuestiones planteadas.

**Artículo 67. Trabajos de Comercial y Distribución.**

Durante la vigencia del presente Convenio, la Organización del Trabajo, Sistemas de Comisiones Variables y Cobertura de Vacantes de las Direcciones de Distribución, y Comercial se registrarán, por lo dispuesto en el acuerdo de fecha 8 de noviembre de 1991, actualizado.

**Artículo 68. Normativa supletoria.**

En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, regirán las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior o en las disposiciones legales vigentes.

**CAPITULO XVII**

**Disposición derogatoria**

**Artículo 69. Disposición derogatoria.**

El presente Convenio anula y sustituye al Convenio Colectivo del año 1994, firmado el día 15 de junio de 1994 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado», el día 16 de agosto de 1994.

**ANEXO 1**

**Comercial y distribución**

Nivel	Salario base	Plus Convenio	Total anual
03	2.961.493	1.125.576	4.087.069
04	2.564.279	937.163	3.501.442
05	2.440.685	701.989	3.142.674
06	2.036.922	662.598	2.699.520
07	1.879.874	646.247	2.526.121
08	1.752.385	606.412	2.358.797
09	1.682.407	575.476	2.257.883
10	1.623.305	575.476	2.198.781
11	1.486.486	575.476	2.061.962

**ANEXO 2**

**Logística y Producción**

Nivel	Salario base	Plus Convenio	Total anual
03	2.961.493	1.125.576	4.087.069
04	2.564.279	937.163	3.501.442
05	2.440.685	701.989	3.142.674
06	2.036.922	657.726	2.694.648
07	1.879.874	655.142	2.535.016
08	1.752.385	643.956	2.396.341
09	1.682.407	634.841	2.317.248
10	1.623.305	624.225	2.247.530
11	1.486.486	616.749	2.103.235

**ANEXO 3**

**Económico-financiero, control gestión, recursos humanos, organización y sistemas de información**

Nivel	Salario base	Plus Convenio	Total anual
03	2.961.493	1.125.576	4.087.069
04	2.564.279	937.163	3.501.442
05	2.440.685	701.989	3.142.674
06	2.098.987	930.990	3.029.977
07	2.080.546	813.352	2.893.898
08	1.905.117	749.713	2.654.830
09	1.666.586	688.565	2.355.151

**ANEXO 4**

**Complemento Actividad de Mando**

Nivel	Comercial Distribución	Log. y Producc.	Económico-Financiero Contabilidad de Gestión, Organización y Sistemas y Recursos Humanos
03	2.698.642	2.468.320	2.468.320
04	2.221.455	1.810.066	1.974.662
05	1.925.314	1.513.873	1.645.511

**Administración**

**Incentivos. Capacitaciones totales**

Nivel	Admón. General	Programador	Proceso de datos	
			Operador	Grabador
06	223.803	412.133	362.459	246.528
07	65.893	—	290.321	174.390
08	51.696	—	268.702	169.271
09	36.050	—	183.710	101.022

**15159** RESOLUCION de 5 de junio de 1995, 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 «Semillas Cargill, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima» (número código: 9008582) que fue suscrito con fecha 10 de noviembre de 1993, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 5 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA «SEMILLAS CARGILL, SOCIEDAD ANONIMA»**

**Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional donde la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima», desarrolle su actividad.

**Artículo 2. Ambito personal.**

La normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, a excepción de las del personal directivo a que hacen mención los artículos 1.3, C) y 2.1, A) de la Ley 8/1980, reguladora del Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio no será aplicable a los trabajadores adscritos al Régimen Especial Agrario, que se registrarán por el Convenio del Campo.

**Artículo 3. Ambito temporal.**

El presente Convenio tendrá una vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 1993; no obstante, para el personal que se encuentre prestando servicios en el momento de su firma; sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1993.

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.

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.

#### Artículo 4. Organización del trabajo.

La dirección de la empresa tendrá la facultad de la organización del trabajo en todos sus aspectos, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación vigente.

#### Artículo 5. Jornada laboral.

A) Se establece en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana, en jornada partida o continuada, o con los cómputos correspondientes, según los turnos de trabajo. Las modificaciones que sobre estos horarios se pudieran operar a criterio de la dirección, cuando fueran necesarias por circunstancias productivas u organizativas, debidamente acreditadas, tendrán carácter transitorio y habrán de ser comunicadas a los trabajadores afectados con una antelación mínima de setenta y dos horas.

Se acuerda que no habrá descanso intermedio para bocadillo, sin perjuicio de que en el supuesto de parar quince minutos para tomarlo, se prolongaría o adelantaría la jornada por el mismo tiempo.

B) Jornada intensiva: El personal de la oficina de Sevilla realizará jornada intensiva durante aproximadamente tres meses al año y que orientativamente irán 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 laboral del mes de enero.

La jornada intensiva regulada en este artículo se establece en base a la cláusula siguiente, cláusula que actuará como condición resolutoria en caso de incumplimiento de la misma; 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.

Cláusula única: Se pacta que, al existir diferencia de horas de trabajo efectivo en los meses de verano, respecto a 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.

C) Jornadas especiales para el centro de trabajo de Sevilla:

1. El martes, miércoles y jueves de la Feria de Abril de Sevilla, la jornada a realizar será de seis horas, en horario de ocho a catorce, siendo las dos horas restantes abonables y sin recuperación.

2. El martes y miércoles de la Semana Santa, la jornada a realizar será de seis horas, en horario de ocho a catorce, debiéndose recuperar cuatro horas en los días que, por necesidades organizativas o productivas, sean fijados por la dirección de la empresa.

#### Artículo 6. 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.

No obstante, para el centro de trabajo de Sevilla, también se considerará festivo abonable y sin recuperación el viernes de la semana de Feria de Abril de Sevilla.

#### Artículo 7. Vacaciones.

Para todo el personal de la empresa se establecen veintidós días laborales de vacaciones (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 o hasta el máximo de cinco. 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 podrán fraccionar en dos períodos, como máximo.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador y que son: salario base,

complemento de empresa y a quién los perciba, antigüedad, plus discapacitados, y 8.000 pesetas/irutas al año en concepto de bolsa de vacaciones, 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 y siempre que no se ar 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 lleve 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 8.000 pesetas de la bolsa de vacaciones.

#### Artículo 8. Horas extraordinarias.

A) El valor de las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Sal. Base} + \text{Comp. Personal al 1-1-1993}) \times 15}{1.820} \times 1,75$$

B) 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 o urgentes y, por tanto, de realización obligatoria, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

C) Se definen como horas extraordinarias estructurales y de ejecución obligatoria las siguientes: la recepción de materias primas (semillas) y las devoluciones de semillas en los meses de junio, julio y agosto.

El número máximo de horas extras obligatorias a realizar será de sesenta horas anuales por persona y según las condiciones siguientes:

1. En los sábados, domingos y festivos, no podrán realizarse ni menos de seis ni más de ocho horas extras.

2. De lunes a viernes (excepto festivos), el máximo a realizar será de tres horas extras obligatorias. En este caso, y siempre que la prolongación de jornada sea, como mínimo, de una hora extra obligatoria, se percibirá la cantidad de 900 pesetas como ayuda para el almuerzo o la cena. El tiempo utilizado para comer no podrá ser superior a sesenta minutos y correrá a cargo del empleado.

D) Serán, asimismo, horas extraordinarias estructurales y de ejecución voluntaria: el calibrado y ensacado de semillas, carga y descarga de suministros, así como las devoluciones de semillas en los meses distintos a junio, julio o agosto.

#### Artículo 9. Estructura salarial.

El salario de los trabajadores se desglosará en:

A) Remuneraciones fijas.

Salario base.  
Complemento de empresa.  
Plus de antigüedad.  
Plus de discapacitados.  
Bolsa de vacaciones.

B) Remuneraciones variables (a quienes corresponda).

Horas extras.  
Plus de turno.  
Plus de nocturno.  
Plus de transporte.  
Ayuda escolar.

Todas las remuneraciones, compensaciones o prestaciones que abone la empresa, mencionadas o no en este Convenio, se entenderán como brutas.

Las remuneraciones variables serán abonadas en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hubieran realizado.

#### Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias al año que se harán efectivas en la tercera semana de los meses de:

Julio, septiembre y diciembre.

La remuneración a percibir comprenderá: Salario base, complemento empresa y a quién le corresponda: Plus antigüedad y plus discapacitados.

En el supuesto de una prestación laboral inferior al año se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Las pagas extras se devengarán desde el primer día del mes siguiente al de su pago hasta el último día del mes en que se abonen.

#### Artículo 11. Incremento salarial.

Se pacta para el año 1993 que la suma del salario base y del complemento de empresa, en la cuantía que se viniese percibiendo al 31 de diciembre de 1992, será incrementada en un 4 por 100, con efectos desde el 1 de enero de 1993.

Se establece un salario base de 60.871 pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

#### Artículo 12. Antigüedad.

La empresa abonará en cada una de las 15 pagas la antigüedad real a cada trabajador, en función de los años de servicios prestados en la empresa de forma ininterrumpida, a razón de:

Sistema antigüedad	Años antigüedad	Años acumulados	Importes	Importes acumulados
Bienio .....	2	2	1.367	1.367
Bienio .....	2	4	2.734	2.734
Quinquenio .....	5	9	5.468	5.468
Quinquenio .....	5	14	8.202	8.202
Quinquenio .....	5	19	10.936	10.936
Quinquenio .....	5	24	13.670	13.670
Quinquenio .....	5	29	16.404	16.404
Quinquenio .....	5	34	19.138	19.138
Quinquenio .....	5	39	21.872	21.872
Quinquenio .....	5	44	24.606	24.606

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

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

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

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

#### Artículo 13. Pluses de turnicidad y nocturnidad.

Los trabajadores sujetos a turnos rotativos continuados de mañana, tarde y noche, por cada ocho horas realmente efectuadas percibirán los siguientes importes:

A) Por los efectuados realmente en turnos de mañana y tarde (de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas), la cantidad de 130 pesetas por el concepto de plus de turno.

B) Por los efectuados realmente en turno de noche (de veintidós a seis horas) la cantidad de 500 pesetas por el concepto de plus de nocturno.

En el supuesto de jornada incompleta se abonará la parte proporcional en función de las horas realmente trabajadas.

Los pluses mencionados en este artículo no serán de aplicación a aquellos trabajadores cuyo cambio en la rotación de mañana a tarde o a noche no sea semanal.

#### Artículo 14. Plus de transporte.

Para compensar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo de Sevilla, se abonará la cantidad de 230 pesetas por cada día de asistencia real al trabajo.

No tendrán derecho al mencionado plus de transporte aquellos empleados que dispongan de vehículo entregado por la empresa.

#### Artículo 15. Gastos de viaje, coche de empresa y dietas.

A) Al personal que, por necesidades del servicio y por orden de la empresa, tenga que efectuar desplazamientos, se le abonará, a nivel adecuado, los gastos normales de locomoción, manutención y alojamiento, previa justificación de los mismos.

B) En concepto de locomoción (kilometraje) cuando utilice coche propio, percibirá la cantidad de 27,50 pesetas/kilómetro.

Excepcionalmente y como situación a extinguir, para tres empleados a los que la empresa les abona el seguro a todo riesgo de su automóvil, percibirán la cantidad de 24 pesetas/kilómetro recorrido.

C) Los trabajadores a los que la empresa pone a su disposición un vehículo propiedad de la misma para desarrollar sus funciones, vendrán obligados a vigilar las condiciones de seguridad, así como a velar por el mantenimiento y las reparaciones ordinarias y extraordinarias que precise el vehículo, previa autorización de la Dirección.

D) Como alternativa al abono de gastos establecidos en el apartado A), para los empleados del Departamento Técnico de Campo, se establece un régimen de dietas de la siguiente cuantía:

Desayuno: 250 pesetas.

Almuerzo: 2.500 pesetas.

Cena: 2.200 pesetas.

Alojamiento: 6.300 pesetas.

Dieta completa: 11.250 pesetas.

En el caso de que la duración del desplazamiento sea de veinticuatro horas, se percibirá la dieta completa, para cuyo abono deberá justificarse, al menos, el gasto en alojamiento; si lo es por menos tiempo, se abonará el importe de los conceptos sueltos en cuyo gasto se incurra, previa aprobación por el Director o supervisor del departamento.

#### Artículo 16. Enfermedad o 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, incluso las pagas extraordinarias.

#### Artículo 17. Ayuda a discapacitados.

A los trabajadores que tengan hijos discapacitados a su cargo, se les pagará una prestación de 15.640 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 los organismos oficiales. Para tener derecho a ella deberán presentar los justificantes acreditativos de estar cobrando por dicho motivo de la Seguridad Social.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior y cuando dichos hijos estén inscritos y asistan regularmente a centros de recuperación especializados, lo que se acreditará mediante certificación correspondiente expedida por aquéllos, se abonará, a la finalización del curso y por una sola vez, la diferencia entre 303.668 pesetas anuales y la también cifra anual que salga de las 15.640 pesetas por paga indicadas en este artículo, es decir, 69.068 pesetas/año.

#### Artículo 18. Ayuda escolar.

Con independencia de lo especificado en el artículo 17, en el curso 1993/1994, se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma anual de su salario base y complemento de empresa sea igual o inferior a 2.500.000 pesetas brutas, 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 dieciocho años, de acuerdo con la legislación vigente en Educación, cumplidos en el curso.

Para tales casos, se establece un importe de 5.000 pesetas, por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de 1993, previa presentación de los justificantes que acrediten que están cursando EGB.

Para el percibo de esta ayuda será preciso estar de alta en la empresa en el mes de octubre y haber prestado servicios ininterrumpidos durante, al menos, los seis meses anteriores al mes de abono (octubre).

#### Artículo 19. Seguro colectivo.

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

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

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

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

**Artículo 20. Préstamos a los trabajadores.**

Se crea un fondo total de 2.000.000 de pesetas para préstamos al personal de la empresa.

El importe máximo por cada empleado será de 300.000 pesetas, con el interés del 13 por 100 sobre el capital vivo y la amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas, desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo.

Para 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.

A los solos efectos de aclaración, el 13 por 100 sobre el capital vivo para cada 100.000 pesetas de préstamo, equivale pagar 3.777 pesetas por principal, más intereses en cada uno de los treinta plazos de amortización.

**Artículo 21. Lote navideño.**

La empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño que entregará en los alrededores de Navidad. La calidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años.

**Artículo 22. Ropa de trabajo.**

La empresa facilitará el equipo necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Al personal que por las condiciones de su puesto de trabajo lo requiera, se le entregará anualmente las siguientes prendas de trabajo:

- Para el personal fijo de planta: Dos pantalones; dos camisas, una de manga larga y otra de manga corta; una cazadora, un chaleco de abrigo, y un par de zapatos o botas.
- Para el personal eventual de planta: Un buzo, y un par de zapatos o botas (podrá entregárseles el mismo calzado en caso de prestar servicios por poco tiempo y volverlos a prestar durante el año siguiente).
- Para el personal fijo de laboratorio: Dos batas.
- Para el personal eventual de laboratorio: Una bata.

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

**Artículo 23. Seguridad e higiene en el trabajo.**

Las partes convienen en tratar de conseguir las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Se constituirá una «Comisión para la Seguridad» integrada por dos miembros de la parte social y uno de la parte económica.

De los dos miembros de la parte social, uno de ellos será un representante legal de los trabajadores y el otro será elegido por la Dirección de la empresa.

Sobre el miembro de la parte económica recaerá la presidencia de la Comisión, que será ostentada por el Director general o persona en quien delegue.

La función de esta Comisión será la de actuar con todos los medios a su alcance para garantizar y velar por la seguridad e higiene de los trabajadores.

**Artículo 24. Comisión Paritaria para la 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 quince días a partir de la firma del Convenio, una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros: Dos por la representación de los trabajadores y otros dos por la Dirección, todos ellos con sus respectivos suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber participado en las deliberaciones del Convenio.

Las reuniones se celebrarán en el término de quince 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.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio y antes de acudir a la vía administrativa

o judicial, se recurrirá, en primer lugar, a la Comisión Paritaria para que ella emita su criterio sobre el asunto en cuestión.

**Artículo 25. Normas supletorias.**

Para todos los aspectos no contemplados concretamente en el presente Convenio, se estará a las normas contenidas en el Estatuto de los trabajadores y disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

**Artículo 26. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, las cuales podrán ser modificadas o ampliadas a nivel personal, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y el mismo no contradiga los mínimos y normas de derecho necesario.

**Artículo 27. Compensación y absorción.**

Las condiciones convenidas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la empresa, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo, judicial o convencional de referencia y el grado de homogeneidad o naturaleza de los conceptos.

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.

**15160** RESOLUCION de 6 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del Acuerdo sobre renuncia a la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa «ECCO T.T., Sociedad Anónima».

Visto el texto del acuerdo sobre renuncia a la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa «ECCO T.T., Sociedad Anónima» (número de código: 9009042) publicado en el Boletín Oficial del Estado de 4 de noviembre de 1994, y adhesión al Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, acuerdo que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 1994, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por miembros del Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo 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, 6 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA DE ADHESION AL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Reunidos en el domicilio social, a 16 de mayo de 1995, las representaciones social y empresarial de la empresa «ECCO T.T., Sociedad Anónima» empresa de trabajo temporal. Por parte de la representación de la empresa don Miguel Alfageme, don Andrés Cano Mejías y don Luis Sánchez de León y por parte de la representación de los trabajadores don Francisco Mesonero, don José María Jurado y don Enric Calaf Ferrer.

**MANIFIESTAN**

1. Que en fecha 22 de septiembre de 1994 ambas partes suscribieron el Convenio Colectivo de la Empresa «ECCO T.T., Sociedad Anónima» empresa de trabajo temporal, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el día 4 de noviembre de 1994 con el número 264.

2. Que en fecha 16 de mayo se ha firmado por don Miguel Alfageme, don Luis Sánchez de León y don Andrés Cano en representación empresarial y por don José María Jurado de la Calle, don Francisco Mesonero y don Enric Calaf por la representación sindical, el Primer Convenio Colec-