

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**18225** RESOLUCIÓN de 22 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», División Semillas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», División Semillas (número de código: 9006561), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, 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, 22 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA «CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» DIVISIÓN SEMILLAS

### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

### Artículo 2. *Ámbito personal.*

La normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», División Semillas, y sus trabajadores, a excepción de las del personal directivo a que hacen mención los artículos 1.3.C) y 2.1.A) del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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. *Ámbito temporal.*

a) El presente Convenio tendrá una vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 1997; 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 1997.

b) La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra durante el último mes de su vigencia.

c) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, tanto en su contenido obligatorio como normativo, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración, haya sido denunciado o no, y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo los incrementos salariales o importes económicos, los cuales serán abonados desde la fecha que expresamente se pacte.

d) Las negociaciones para el nuevo Convenio, se iniciarán en la fecha que, de común acuerdo, ambas partes acuerden.

### 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. *Clasificación del personal.*

La estructura profesional recogida en este artículo, introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación recogidos en los artículos 1 y 2 de este Convenio, los cuales se distribuirán en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional de Dirección.
- Grupo profesional de Gestión y Administración.
- Grupo profesional Mercantil y Técnico.
- Grupo profesional de Producción y Fabricación.

En dichos grupos profesionales, divididos en subgrupos, se encuadran todos los puestos de trabajo afectados por este Convenio, y que a título meramente enunciativo, ya que podrán ser ampliados o reducidos, se establecen y distribuyen como sigue:

Grupo profesional de	Puestos de trabajo
a) <i>Dirección</i>	
Subgrupo a-1: Gerencia .....	Director.
b) <i>Gestión y Administración</i>	
Subgrupo b-1: Gestión .....	Controller.
Subgrupo b-2: Administración y Servicios Generales .....	Administrativo 1. <sup>º</sup> Administrativo 2. <sup>º</sup> Auxiliar Administrativo. Director Administrativo. Jefe Administrativo 1. <sup>º</sup> Jefe Administrativo 2. <sup>º</sup> Ordenanza. Secretaria/o. Secretaría Dirección. Secretaría Marketing.
Subgrupo b-3: Informática .....	Operador Informático. Programador Informático.
c) <i>Mercantil y Técnico</i>	
Subgrupo c-1: Técnicos de Exploración .....	Director Técnico. Jefe de Producción. Técnico de Producción.
Subgrupo c-2: Comercial .....	Delegado Comercial. Director Comercial. Director de Marketing. Jefe de Área Comercial. Técnico Agrícola. Técnico Comercial. Vendedor.
Subgrupo c-3: Actividades complementarias .....	Director de Investigación. Jefe de Control de Calidad. Técnico de Investigación.
d) <i>Producción y fabricación</i>	
Subgrupo d-1: Planta/fabricación .....	Jefe de Equipo. Jefe de Planta. Mozo Especialista. Oficial 1. <sup>º</sup> Jefe de Equipo. Oficial 1. <sup>º</sup> Planta. Oficial 2. <sup>º</sup> Planta.
Subgrupo d-2: Mantenimiento .....	Ayudante Mantenimiento. Encargado Mantenimiento. Oficial 1. <sup>º</sup> Mantenimiento. Oficial 2. <sup>º</sup> Mantenimiento.
Subgrupo d-3: Laboratorio .....	Auxiliar Laboratorio. Laborante Laboratorio. Oficial 1. <sup>º</sup> Laboratorio. Oficial 2. <sup>º</sup> Laboratorio.

Grupo profesional de	Puestos de trabajo
Subgrupo d-4: Actividades diversas.	Capataz agrícola. Cocinero/a-Limpiador/a. Oficial 2.º/Carretilero. Peón.

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de actividades o funciones principales y complementarias asignadas y realmente efectuadas por un trabajador, así como también las adicionales, esporádicas y cualesquiera otras que le puedan ser encomendadas por sus superiores.

En tanto se mantenga el sistema de grupos de cotización al Régimen de la Seguridad Social, a cada puesto de trabajo se le asignará un grupo de cotización, a los solos efectos de cotizar a la Seguridad Social.

La movilidad funcional se realizará entre los puestos de trabajo de un mismo grupo profesional y el trabajador deberá adaptarse a los nuevos cometidos y horarios del nuevo puesto de trabajo. Cuando la movilidad deba efectuarse entre puestos de trabajo de diferente grupo profesional, no tendrá otras limitaciones que las de poseer los conocimientos directivos, técnicos, profesionales o administrativos suficientes. En ambos casos, cuando fuese necesario, previa o simultáneamente a la ocupación del puesto, la Dirección proporcionará la formación precisa que permita realizar el trabajo con razonables garantías de seguridad, eficacia y productividad.

Dichos cambios, no supondrán disminución de las remuneraciones fijas, si bien esta circunstancia no podrá suponer incrementos en las remuneraciones fijas de aquellos trabajadores que ya ocupasen el mismo puesto. Lo que antecede, no será de aplicación en aquellos cambios o redistribuciones de puesto de trabajo motivados por mutuo acuerdo o indicación médica.

#### Artículo 6. Contratación y ascensos.

La contratación de nuevo personal, con carácter fijo o temporal, se hará con sujeción a las normas de empleo que en cada momento rijan y serán de libre iniciativa de la empresa.

El personal al incorporarse a la plantilla de la empresa se le asignará el grupo profesional que corresponda al puesto de trabajo ocupado, si bien, dado su menor conocimiento de la compañía y de los procesos internos de trabajo, la remuneración a percibir será fijada por acuerdo entre la Dirección y el trabajador en el contrato de trabajo.

#### Artículo 7. Jornada laboral y horarios de trabajo.

a) La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en promedio, ya sea: semana a semana, en jornada partida o continuada, o, con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Las modificaciones que sobre los horarios o turnos de trabajo se pudieran operar a criterio de la Dirección, cuando fueran necesarias por circunstancias productivas u organizativas, deberán ser notificadas al trabajador con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de efectividad, salvo que tengan carácter transitorio, en cuyo caso habrán de ser comunicadas con una antelación mínima de setenta y dos horas.

Cuando la jornada se realice de forma continuada, podrán descansarse quince minutos, no computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo, para lo que, en función de las necesidades organizativas, se adelantaría la entrada o se retrasaría la salida del trabajo por igual 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 laborable 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 temporal (IT), 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 8. 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 9. 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 quien los perciba, antigüedad, plus discapacitados, y 16.500 pesetas brutas 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 sean 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 16.500 pesetas de la bolsa de vacaciones.

#### Artículo 10. Horas extraordinarias.

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

$$\frac{(\text{Sal. Base} + \text{Compl. Empresa al 1-1-1997}) \times 15}{1.947} \times 1,75$$

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 60 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 1.023 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 11. 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.  
Ayuda comida.

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 12. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias al año que se harán efectivas en la tercera semana de los meses de: Junio, septiembre y diciembre.

La remuneración a percibir comprenderá: Salario base, complemento empresa y a quien 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 13. Incremento salarial.

1. La suma del salario base y del complemento de empresa, en la cuantía que los trabajadores lo vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1996, se incrementará en un 3 por 100.

Se establece un salario base de 69.177 pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

2. Los conceptos de contenido económico diferentes al salario base y al complemento de empresa que se reflejan en los respectivos artículos del presente Convenio, están expresados con los importes correspondientes al año 1997.

Lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, no será de aplicación a la antigüedad del artículo 14, ni al precio del kilómetro establecido en el apartado b) del artículo 17 que continuarán con los mismos importes del año 1996.

3. Las partes acuerdan que no habrá revisión salarial durante la vigencia de este Convenio.

#### Artículo 14. Antigüedad.

La empresa abonará en cada una de las quince 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 - Pesetas	Importes acumulados - Pesetas
Bienio .....	2	2	1.367	1.367
Bienio .....	2	4	1.967	2.734
Quinquenio .....	5	9	2.734	5.468
Quinquenio .....	5	14	2.734	8.202
Quinquenio .....	5	19	2.734	10.936
Quinquenio .....	5	24	2.734	13.670
Quinquenio .....	5	29	2.734	16.404
Quinquenio .....	5	34	2.734	19.138
Quinquenio .....	5	39	2.734	21.872
Quinquenio .....	5	44	2.734	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.

#### Artículo 15. 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 192 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 579 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 16. Plus de transporte.

Para compensar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo de Sevilla y para aquellos empleados que lo percibían por no disponer de vehículo entregado por la empresa, en compensación del plus de transporte que se percibía hasta el 31 de diciembre de 1995, con efecto del 1 de enero de 1996 se adicionó al concepto complemento empresa 3.843 pesetas brutas por paga.

Con lo que, en lo sucesivo, el plus de transporte de este Convenio, queda retribuido con la cantidad pactada en 1996 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 3.843 pesetas.

#### Artículo 17. 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 abonarán, 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 28 pesetas/kilómetro, importe que excepcionalmente será abonado desde la fecha de la firma de este Convenio.

Particularmente y como situación a extinguir, para un empleado al que la empresa le abona el seguro a todo riesgo de su automóvil, percibirá 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, que entrarán en vigor a partir de la fecha de firma del Convenio, de la siguiente cuantía:

Desayuno: 276 pesetas.  
 Almuerzo: 2.759 pesetas.  
 Cena: 2.428 pesetas.  
 Alojamiento: 6.951 pesetas.  
 Dieta completa: 12.414 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 18. *Incapacidad temporal por enfermedad-accidente y maternidad.*

Durante el período de incapacidad temporal derivada de enfermedades o accidentes, así como durante la baja por maternidad, 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 19. *Ayuda a discapacitados.*

A los trabajadores que tengan hijos discapacitados a su cargo, se les pagará una prestación de (dieciocho mil setecientas diez) 18.710 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 363.273 pesetas anuales y la también cifra anual que salga de las 18.710 pesetas por paga indicadas en este artículo, es decir, 82.623 pesetas/año.

#### Artículo 20. *Ayuda escolar.*

Con independencia de lo especificado en el artículo 19, en el curso 1997/1998, se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma anual de su salario base y complemento de empresa sea igual o inferior a 3.090.000 pesetas brutas, en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo que cursen Enseñanza Primaria Obligatoria, Enseñanza Secundaria Obligatoria o su equivalente en EGB, de seis a dieciséis años, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso. Para tales casos se establece un importe de (ocho mil) 8.000 pesetas, por cada hijo que serán pagadas en el mes de octubre de 1997 previa la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando los estudios mencionados.

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 21. *Seguro colectivo.*

1. 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 de la invalidez o la muerte.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 48.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que, a juicio del órgano de calificación, la invalidez del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su rein-

corporación al puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendría derecho a la reserva del puesto durante un período máximo de dos años, los importes establecidos en el apartado anterior se percibirán cuando, una vez transcurrido el período indicado, cese la reserva del puesto de trabajo y se declare la invalidez de forma definitiva.

#### Artículo 22. *Préstamos a los trabajadores.*

Se crea un fondo total de 2.500.000 pesetas para préstamos al personal de la empresa.

El importe máximo por cada empleado será, para aquellos que lo soliciten a partir de la firma de este Convenio, de 350.000 pesetas con el interés del 8,5 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). Solo se concederán préstamos al personal con una antigüedad mínima ininterrumpida en la empresa de dos años y medio.

Se acuerda que en el supuesto de que el interés legal del dinero sufriera modificación al alza por encima del 8,5 por 100, inmediatamente se aplicaría el nuevo tipo fijado por los organismos o autoridades competentes, tanto a los saldos pendientes de devolución como a los nuevos préstamos que se concediesen hasta la firma del nuevo Convenio, en el que se negociarían las condiciones a aplicar en el futuro.

A los solos efectos de aclaración, el 8,5 por 100 sobre el capital vivo para cada 100.000 pesetas de préstamo, equivale pagar 3.624 pesetas por principal más intereses en cada uno de los treinta plazos de amortización.

#### Artículo 23. *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 24. *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:

##### a) 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.
- Un par de zapatos o botas.

##### b) Para el personal eventual de planta:

Se le hará entrega de las mismas prendas que al personal fijo, pero limitadas a las necesidades marcadas por la época del año en la que presten sus servicios. A este personal podrán entregárseles las mismas prendas de trabajo en caso de prestar servicios por poco tiempo y volverlos a prestar durante el año siguiente.

##### c) Para el personal fijo de laboratorio:

Dos batas. En supuesto de que dicho personal deba realizar trabajos en el campo, se les facilitarán las prendas necesarias según lugar y climatología.

##### d) Para el personal eventual de laboratorio:

Una o dos batas en función de la duración del contrato laboral.

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 25. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Las partes convienen en tratar de conseguir y promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

En esta materia, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes y las internas de la empresa que hayan sido difundidas.

**Artículo 26. 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 27. Faltas del personal.**

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones que supongan incumplimientos laborales o quebranto de los deberes u obligaciones impuestos por las disposiciones legales vigentes, por el presente Convenio o por las normas internas de la empresa, que hayan sido difundidas.

**Artículo 28. Clasificación de las faltas.**

Las faltas se clasificarán según su importancia en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Gravedad de la infracción.
- Grado de voluntariedad, imprudencia, negligencia, intencionalidad o malicia.
- Circunstancias concurrentes.
- Reincidencia y reiteración.
- Perjuicio causado a personas o bienes.

Para su notificación e imposición se observarán los requisitos que en cada caso establezcan las normas legales.

La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

**Artículo 29. Faltas leves.**

Son faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, sin justificación y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar un día al trabajo sin justificar en un período de treinta días naturales.
3. No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
4. No enviar en los plazos reglamentarios el correspondiente parte de baja en situación de incapacidad laboral transitoria o los sucesivos partes de confirmación; si el retraso fuera de dos días para la baja o de cuatro para el parte de confirmación, solo podrá sancionarse con amonestación. Según la importancia o perjuicio que ocasionara el retraso, podrá considerarse falta grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a cualquier organismo estatal.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo.
7. El incumplimiento del deber de cuidar y mantener su higiene personal, y la de las dependencias de la empresa, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros.
8. No avisar al superior inmediato de los defectos advertidos en el material, o la necesidad de éste para seguir el trabajo.
9. Los retrasos no justificados en el cumplimiento de las órdenes dadas o en los trabajos encomendados.
10. Las discusiones o distracciones que perjudiquen el normal funcionamiento del servicio.

**Artículo 30. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificar, en un período de treinta días naturales, o un día si tuviera que relevar a un compañero.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
5. La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecten al normal funcionamiento del servicio.
6. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
7. La embriaguez ocasional durante el trabajo.
8. La ocultación de errores, anomalías de importancia en las instalaciones, maquinaria, materias primas, proceso productivo, o hechos que ocasionen perjuicios graves a la empresa o pongan en peligro a las personas o instalaciones. Si el perjuicio ocasionado fuese de notoria importancia, podrá ser considerado como muy grave.
9. El abandono del trabajo sin causa justificada que cause algún perjuicio de consideración a la empresa.
10. La falsedad en los motivos alegados para obtener permisos o licencias.
11. Abandonar el puesto de trabajo, aun cuando se haya cumplido la jornada, cuando se trate de servicios prestados a turno y no se hubiera presentado el relevo.
12. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal, una vez probada.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aun de distinta naturaleza (excluyendo la puntualidad), cometidas en un período de noventa días naturales.
14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo anterior.

**Artículo 31. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

1. Nueve faltas o más de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar tres o más días al trabajo, sin justificar, en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo a sus compañeros de trabajo, a la empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias, o fuera de ellas en acto de servicio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos terminados, primeras materias, envases, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario, enseres o documentos de la empresa.
5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar o difundir datos de reserva obligada.
6. La dedicación a actividades que impliquen competencia desleal.
7. Las riñas o pendencias y los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, subordinados, superiores y clientes.
8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.
9. Fumar en áreas peligrosas, siempre y cuando esté debidamente señalizada la prohibición.
10. El abandono del trabajo o dormirse durante su desempeño, cuando se cause perjuicio de importancia a la producción o a cualquier otra sección.
11. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se consideran como tales:

La reincidencia en la suplantación de un trabajador.  
La simulación para obtener una baja por IT o prolongarla.  
Trabajar estando en situación de IT.

12. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a sus subordinados.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, tanto en jornada ordinaria como en extraordinaria.

14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aun de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de ciento ochenta días y hayan sido sancionadas.

15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo 29 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 30.

#### Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones a imponer, irán en función de la falta cometida y serán las siguientes:

##### 1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

##### 2. Sanciones por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

##### 3. Sanciones por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

Traslado de puesto o de centro de trabajo.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se consideran sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

#### Artículo 33. 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 34. 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 35. 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.

**18226** RESOLUCIÓN de 22 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», para la zona de Levante.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», para la zona de Levante (número de código 9008111), que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 1997, 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, 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, 22 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BS INTERSERVICE, SOCIEDAD ANÓNIMA», DE LEVANTE

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 1. *Ámbito.*

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá los siguientes:

1. Funcional: Todos los centros de trabajo que la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en los centros de trabajo de Valencia, Murcia, Alicante y Castellón, así como en sus respectivas provincias.

2. Personal: El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, a excepción de los citados en los artículos 2.1.a, y 1.c del vigente Estatuto de los Trabajadores y del denominado «personal exento», cuya relación se incluye en anexo I del Convenio, cuyas condiciones salariales se fijarán individualmente, siéndoles de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

3. Temporal: El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de aprobación del texto articulado. En cuanto a los efectos económicos, su vigencia será la del I de enero de 1997, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1999. Los efectos económicos de las dietas serán de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

##### Artículo 2. *Prórroga.*

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el Convenio se entenderá prorrogado, a su término, de año en año, en sus propios términos.

##### Artículo 3. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio, con un mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha de terminación de su vigencia, ante la autoridad laboral competente, dando traslado a la otra parte por escrito o de cualquier otra forma fehaciente del escrito o formulación de denuncia.

Una vez denunciado, y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo Convenio.

##### Artículo 4. *Revisión.*

Durante su vigencia no se producirán otras revisiones que las previstas y pactadas en el presente texto articulado.

##### Artículo 5. *Unidad del Convenio.*

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o condiciones individuales, en su caso.

Si por disposición legal de rango superior se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, éstas, deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en cómputo anual y global si resultasen más beneficiosas para el trabajador.

##### Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras, pactos, acuerdos o Convenios de rango superior, que conlleven una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que sean creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados en su totalidad, superan el nivel de éste, entendiéndose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.