

Ejemplo:

IPC previsto 1996: 3,5 por 100.

IPC real 1996: 3,7 por 100.

Por supuesto, habrán de corregirse los valores de tablas para 1997 con el 3,7.

Pero además, se abonaría un 0,2 por 100 en concepto de atrasos de todos los conceptos salariales sujetos a dicho incremento y correspondientes al año 1996.

ANEXO 6

Interpretación del punto 2.3. «Ámbito personal»

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas de forma individualizada a:

Encuadrados en grupos profesionales 1 y 2.

Contratados en prácticas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Personal de la red de ventas.

Secretarías de Dirección.

Personal exento en las empresas de procedencia «Balay, Sociedad Anónima», y «RSED, Sociedad Anónima».

Así como cualquier otra exclusión expresa que pudiese acordarse entre las partes directamente afectadas.

A los efectos de exclusión del Convenio se entienden como condiciones económicas las referidas exclusivamente a los conceptos y niveles de las tablas salariales (anexo 2).

Son por tanto de aplicación para todos los trabajadores del centro las condiciones contempladas en el capítulo 10, «Mejoras sociales», y en particular las de:

Seguro colectivo de vida y accidente;

venta de aparatos de catálogo;

mejora prestación incapacidad temporal, enfermedad y accidente;

ayuda escolar,

en su propia redacción.

Por lo que se refiere a las condiciones económicas de los contratados en prácticas, al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, ha de entenderse que en el establecimiento de dicho salario se observarán los porcentajes mínimos establecidos en la letra e) del citado precepto estatutario (60 por 100 del salario fijado en Convenio para un puesto igual o equivalente, durante el primer año, y 75 por 100 para el segundo).

Así pues los efectos de la exclusión están referidos tanto a la libertad de determinación de la cuantía del salario (con la salvaguardia del respeto a los mínimos), cuanto y fundamentalmente a su descomposición en conceptos que no necesariamente han de corresponderse con los del Convenio.

15282 RESOLUCIÓN de 23 de junio 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».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima» (número código 9007071), que fue suscrito con fecha 3 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 miembros de los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo, 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, 23 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Para los centros de trabajo de:

Tarragona, Muelle Castilla, sin número.

Barcelona, Muelle Álvarez de la Campa, sin número.

Sant Cugat del Vallés, avenida Alcalde Barnils, sin número (Barcelona).

Reus, carretera Alcolea, sin número (Tarragona).

Puebla de la Calzada, Calzada Romana, sin número (Badajoz).

La Roda, carretera de la Munera, sin número (Albacete).

Marchena, Extramuros Renfe, sin número (Sevilla).

Zaragoza, José Pellicer, 35-6.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio que ha sido negociado entre la representación de la Dirección de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», con domicilio en Sant Cugat del Vallés (Barcelona), avenida Alcalde Barnils, sin número, y la representación legal de los trabajadores, formada por miembros de los diferentes Comités de empresa en base a la legitimación que ostentan de acuerdo con el artículo 87 del Real Decreto-ley 1/1995, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, es de aplicación a los centros de trabajo que se relacionan a continuación, quedando expresamente excluidos los no mencionados.

Tarragona, Muelle Castilla, sin número.

Barcelona, Muelle Álvarez de la Campa, sin número.

Sant Cugat del Vallés, avenida Alcalde Barnils, sin número (Barcelona).

Reus, carretera Alcolea, sin número (Tarragona).

Puebla de la Calzada, Calzada Romana, sin número (Badajoz).

La Roda, carretera de la Munera, sin número (Albacete).

Marchena, Extramuros Renfe, sin número (Sevilla).

Zaragoza, José Pellicer, 35-6.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

La aplicación del presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que presten servicio en el momento de su firma, de los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, cuyas relaciones jurídico-laborales estén reguladas por el 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.

Se excluyen del ámbito del presente Convenio:

El personal directivo a que hacen referencia los artículos 1.º 3, c), y 2.º 1, a), del Real Decreto Legislativo mencionado en el párrafo primero de este artículo.

El personal que no pertenezca a los centros de trabajo indicados en el artículo 1.º

El personal adscrito al código cuenta cotización número 8/128089-71.

Aquel otro personal que no le sea de aplicación según el Real Decreto Legislativo mencionado anteriormente.

CAPÍTULO II

Cláusulas de garantía

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una vigencia desde la fecha de su firma, hasta el 31 de diciembre de 1997; no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1997, de acuerdo con lo que se indica en el artículo 36.

Artículo 4. *Revisión, rescisión y prórroga.*

La denuncia, que podrá formularse por cualquiera de las dos partes, deberá formalizarse por escrito y se presentará por la parte denunciante dentro del último mes a la fecha del vencimiento.

Denunciado o no el Convenio, y hasta tanto se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido obligacional y normativo durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor

del nuevo Convenio o norma que lo sustituya. No será así con respecto a los incrementos salariales o importes económicos, que serán abonados desde la fecha que expresamente se pacte.

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

CAPÍTULO III

Vinculación a la totalidad y garantía personal

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción competente declarara la nulidad de alguno de los pactos del presente Convenio, las partes adoptarán las medidas necesarias a fin de adecuar éste a la legalidad.

Artículo 6. Garantías personales.

A nivel personal se podrán modificar o ampliar las condiciones pactadas en este Convenio, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y no se contradiga los mínimos de derecho necesario.

CAPÍTULO IV

Interpretación y vigilancia

Artículo 7. Interpretación.

La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes, cuya actuación no invadirá los ámbitos legales que en cada caso corresponda y a los que las partes podrán acudir libremente una vez dicha Comisión Paritaria haya emitido su criterio sobre el asunto puesto a su consideración.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. Composición.—La Comisión Paritaria estará compuesta de ocho miembros; cuatro, preferentemente de distintos centros, por la representación de los trabajadores, y otros cuatro por la Dirección de la Empresa; todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada parte podrá contar con la asistencia de un asesor externo, quien intervendrá con voz, pero sin voto.

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

Para la vigencia de este Convenio, la Comisión estará compuesta:

Por la representación de los trabajadores:

Don Antonio Molina Morillas.

Don Manuel Fernández Cabello.

Don José Antonio García García.

Doña Inmaculada Rus Campos, quien actuará como Secretaria.

Asesor externo, don Luis Miguel López Fabra.

Por la Dirección de la empresa:

Don Juan Vallés Viña.

Don Agustín Corea Morán.

Don Ricardo Ribes García.

Don Antonio Rodríguez Bertrán.

2. Normas de actuación. Reuniones.—Las reuniones se celebrarán en el término de siete días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

La Comisión recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio que se le formulen, tanto a través de la Dirección como 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 Paritaria de los Convenios Colectivos, la Comisión se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este capítulo a la nueva legislación.

3. Acuerdos de la Comisión Paritaria.—Los acuerdos de la Comisión serán reflejados en un acta, en el plazo que en cada caso se determine en su seno.

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 9. Facultad de organización.

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. Y ello, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de personal al respecto.

Artículo 10. 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. Acatarán las indicaciones que se le hagan y guardarán en todo momento el debido respeto y consideración tanto a sus superiores como a sus compañeros de trabajo.

Asimismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

Artículo 11. Facultades de la Dirección.

La empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad, acelerando los procesos técnicos, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia en todo momento.

Son, además, facultades de la Dirección de la empresa:

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

Los cambios de puesto de trabajo y la redistribución del personal en el seno de los centros de trabajo con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. 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 anterior no será de aplicación en aquellos cambios o redistribuciones de puesto de trabajo motivados por: Mutuo acuerdo o indicación médica, la cual deberá ser aceptada por el trabajador y la Dirección de la empresa.

El mantenimiento del orden y la disciplina del trabajo.

Tales facultades se expresan a título enunciativo, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 9.

Artículo 12. Obligaciones de la Dirección de la empresa.

Son las siguientes:

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

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

c) Estimular cualquier iniciativa de cualquier trabajador, encaminada a mejorar y perfeccionar la productividad de 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.

d) Comunicar al Comité de Empresa o Delegados de personal las sanciones que se impongan al personal, siempre que el interesado lo autorice.

CAPÍTULO VI

Clasificación del personal

Artículo 13. Estructura profesional.

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 de este Convenio. Se distribuirán en los siguientes grupos:

- Grupo profesional de Dirección.
- Grupo profesional de gestión y administración.
- Grupo profesional de ejecución y supervisión técnica.
- Grupo profesional de fabricación.

Dichos grupos profesionales se dividen en subgrupos, encuadrando todos los puestos de trabajo. A título meramente enunciativo se establecen y distribuyen como sigue:

Grupo profesional de	Puestos de trabajo
a) Dirección	
Subgrupo a-1: Gerencia	Director Departamento Corporativo. Director de División.
b) Gestión y administración	
Subgrupo b-1: Gestión	Abogado. Controller. Jefe Relaciones Laborales. Jefe Relaciones Laborales Grupo.
Subgrupo b-2: Administración y Servicios Generales	Adjunto Director. Administrativo 1. ^a Administrativo 2. ^a Auxiliar administrativo. Coordinador compra-venta divisas. Director administrativo. Jefe administrativo 1. ^a Jefe administrativo 2. ^a Ordenanza. Subdirector administrativo. Telefonista-Recepcionista. Telexista. Trainee Gestión/Administración.
Subgrupo b-3: Informática	Analista Informático. Coordinador Comunicaciones. Jefe Proyectos Informáticos. Operador Informático. Programador Informático. Técnico Sistemas Informáticos.
c) Ejecución y supervisión técnica	
Subgrupo c-1: Producción	Director fábrica. Director silos. Jefe mantenimiento. Jefe operaciones. Jefe producción. Técnico producción animal. Trainee técnico. Supervisor.
Subgrupo c-2: Comercial	Oficial 1. ^a comercial. Oficial 2. ^a comercial. Delegado compraventa agrícola. Director comercial. Director de compras. Promotor compraventa agrícola. Subdirector comercial. Técnico comercial. Técnico compraventa agrícola. Trainee Comer./Ejecuc.
Subgrupo c-3: Actividades complementarias	Director de marketing. Técnico publicidad.
d) Fabricación	
Subgrupo d-1: Producción	Ayudante planta. Ayudante refinería. Ayudante SAT. Jefe de turno. Jefe de turno SAT. Operador botonera tromel. Operador caldera y secadero. Operador descarga neumática. Operador extracción. Operador polivalente. Operador preparación. Operador refinería. Operador torre. Operador winterización.

Grupo profesional de	Puestos de trabajo
Subgrupo d-2: Mantenimiento	Electricista. Engrasador. Jefe de Equipo mantenimiento. Mecánico 1. ^a Mecánico 2. ^a Mecánico portamax.
Subgrupo d-3: Laboratorio	Analista laboratorio. Auxiliar laboratorio. Encargado laboratorio.
Subgrupo d-4: Actividades diversas.	Almacenero instalaciones. Ayudante descargas. Ayudante recep. semillas. Basculero. Cargador aceite. Cargador harina. Conductor pala. Chófer camión. Encargado almacén. Encargado recepción semillas. Peón.

Artículo 14. Puesto de trabajo.

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de actividades o funciones principales y complementarias asignadas.

Artículo 15. Grupos de cotización.

En tanto se mantenga el sistema de grupos de cotización en el 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.

Artículo 16. Movilidad funcional.

La movilidad funcional se realizará entre los puestos de trabajo de un mismo grupo profesional.

Cuando la movilidad deba efectuarse entre los 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.

En todo caso se respetará lo establecido en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995 ya citado, o lo que establezcan las disposiciones legales en cada momento sobre esta materia.

CAPÍTULO VII

Contratación

Artículo 17. Contratación de personal.

Para la contratación que deba producirse durante la vigencia del presente Convenio se estará a lo dispuesto en las Leyes laborales. 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.

Todas las necesidades de personal a contratar serán publicadas en los tablones de anuncios para conocimiento general.

Artículo 18. Retribución y asignación de puesto de trabajo.

Dado el menor conocimiento de la compañía y de los procesos internos de trabajo, para el personal que se incorpore a la empresa, la retribución a percibir será fijada por acuerdo entre la Dirección y el trabajador en el contrato de trabajo.

A todo el personal, al ingresar en la plantilla de la empresa, se le asignará el grupo profesional que corresponda al puesto de trabajo ocupado.

Artículo 19. *Período de prueba.*

Su duración no podrá exceder de los siguientes períodos:

Nueve meses para el grupo profesional de Dirección.

Siete meses para los grupos profesionales de gestión, administración, ejecución y supervisión técnica.

Cuatro meses para el grupo profesional de fabricación.

CAPÍTULO VIII**Seguridad e higiene****Artículo 20. *Seguridad y salud laboral.***

Los Comités de Seguridad y Salud tratarán de perfeccionar su cometido imbuendo a todos los trabajadores la importancia de los conceptos de esta materia. Se encargarán, además, de vigilar la aplicación de las normas vigentes en cada momento, legales o de empresa, con la mayor escrupulosidad e interés. Las reuniones se llevarán a cabo con la frecuencia necesaria y no menos de una cada tres meses.

Artículo 21. *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 conservarán éstos en buen estado, salvando el deterioro natural por el uso.

CAPÍTULO IX**Régimen de trabajo****Artículo 22. *Jornada laboral.***

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

1. Por acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, la distribución de la jornada laboral podrá ser regular o irregular a lo largo del año, respetando, en todo caso, los descansos mínimos diarios y entre jornadas previstos legalmente.

2. Cuando la jornada se realice de forma continuada, podrán descansar quince minutos, no computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo, para lo que, en función de las necesidades organizativas, se adelantará la entrada o se retrasará la salida del trabajo por igual tiempo.

3. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, con el equipo necesario y dedicado a él.

4. Durante el período vacacional, el personal de régimen de turnos realizará, cuando sea preciso, una 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.

5. 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, iría 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.

5.1 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.

5.2 La jornada intensiva regulada en este artículo se establece en base a las siguientes 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 la autoridad administrativa, Juez y/o Tribunal.

Cláusulas:

1.ª Se respetarán 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 temporal, maternidad, 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.

5.3 Para 1997, 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 apartado quinto, segundo párrafo, de este artículo, desde el primer día laborable del mes de enero, 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 hasta la fecha en que se inicie la recuperación.

Artículo 23. *Trabajos de personal en retén.*

El retén ha sido establecido por la empresa, para atender de un modo continuado las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo. Para ello es necesaria la disponibilidad permanente de personas que, durante un período semanal, estén de servicio.

Su implantación se debe a 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 a las personas o a las instalaciones.

El ámbito funcional del retén se circunscribe a:

Mecánicos de 1.ª y 2.ª

Ayudantes de mantenimiento.

Electricistas de 1.ª y 2.ª

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 y se registrará por las normas que figuran en el anexo 1.

Artículo 24. *Turno rotativo.*

Al tener un proceso productivo continuo y un sistema de descargas/cargas de buques con el mismo régimen, se ha establecido un sistema de turnos rotativos y sustituciones de realización obligatoria, dado que al emplearse disolventes en las fábricas y manipulación de graneles, por iniciativa propia y a requerimiento de la Administración Local, se hace imprescindible estar siempre preparados para que de forma inmediata, se atiendan, prevean y reparen averías o escapes imprevistos y extraordinarios asegurando el mantenimiento de los máximos niveles de seguridad de las personas, de las instalaciones y del medio ambiente.

El personal incluido en trabajos de turno rotativo se registrará por las normas que figuran en el anexo número 2 de este Convenio.

Artículo 25. *Puntualidad-asistencia.*

Todos 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.

En caso de imposibilidad de asistencia por causa justificada, se comunicará ésta a su superior jerárquico dentro de la primera hora del horario establecido para cada puesto. Se exceptúa el personal con normas específicas, que se registrará por éstas, y los casos de fuerza mayor.

Artículo 26. 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.

Con carácter excepcional, para 1997 se concederá un día adicional de fiesta cuyo disfrute se adicionará al período de vacaciones.

Artículo 27. 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 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: íntegro, y a quien los perciba, tóxico, antigüedad y disminuidos, y 44.290 pesetas 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 de la empresa, para el disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional, incluso de la cantidad fija de 44.290 pesetas al año.

CAPÍTULO X**Estructura salarial****Artículo 28. Percepciones.**

Las remuneraciones o compensaciones a que hace referencia este Convenio han de entenderse siempre como brutas, desglosándose así:

Íntegro, compuesto de las siguientes remuneraciones:

Salario base.

Beneficios (10 por 100 del salario base).

Plus de Convenio.

Complementos salariales:

a) Personales: Antigüedad.

b) De puesto de trabajo: Plus de tóxico, plus de turno, plus de mantenimiento (retén).

c) Por calidad o cantidad de trabajo: Horas extraordinarias, plus de trabajo en fiesta personal, plus de trabajo en fiesta nacional o local, sustitución en fiesta personal, prolongación de jornada, plus de trabajos especiales, prima de trabajo en Barcelona, prima de trabajo en Navidad.

d) De vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

e) Asistenciales y acción social empresarial: Disminuidos, ayuda escolar.

Las remuneraciones fijas estarán integradas por los siguientes conceptos: íntegro (salario base, beneficios y plus de Convenio) y, para quienes los perciban, antigüedad, plus de tóxico y disminuidos.

Los complementos salariales indicados en los apartados b), c) y ayuda escolar del apartado e) de este artículo, son de carácter variable y no consolidables.

Artículo 29. Complementos salariales personales.

Son aquéllos que se derivan de las condiciones personales del trabajador.

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.

Artículo 30. Complementos salariales de puesto de trabajo.

Son de índole funcional; su percepción dependerá exclusivamente de su efectiva realización y no tendrán carácter consolidable.

1. Plus de tóxico.—Para aquellos trabajadores del grupo profesional de fabricación que lo tuvieran reconocido al 31 de diciembre de 1996, su importe será, a partir del 1 de enero de 1997, de 7.486 pesetas por paga.

2. Plus de turno.—Se abonará completo al personal en este régimen de trabajo por cada jornada realmente efectuada, salvo en las sustituciones, que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas, y por las siguientes cuantías:

a) Por los efectuados desde las seis a las catorce horas y de las catorce a las veintidós horas se percibirán 961 pesetas.

b) Por los efectuados desde las veintidós a las seis horas se percibirán 1.917 pesetas.

Para tener derecho al percibo del plus de turno, el trabajador deberá rotar regularmente de forma semanal, bien lo haga de mañana a tarde, o de mañana a tarde y a noche.

3. Plus de mantenimiento o retén.—Por cada servicio completo semanal efectuado se abonarán 16.760 pesetas. En el supuesto de servicio semanal incompleto será de aplicación lo indicado en la norma 11 del anexo número 1.

Artículo 31. Complementos salariales por calidad o cantidad de trabajo.

Son complementos que el trabajador recibirá, en su caso, por razón de una mayor cantidad de trabajo, o por una variación en su ejecución y no tendrán carácter consolidable.

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

$$\frac{\text{Íntegro al 1-1-1997} \times 15}{2.626} \times 1,75$$

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

a) Las que deban realizarse según las normas de retén anexo número 1.

b) Las que deban realizarse a tenor de lo que se indica en el artículo 24 de este Convenio.

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

1. Para proveer de materias primas a las diversas plantas de producción, en cualquier momento en que pudieran faltar para su funcionamiento ininterrumpido.

2. La descarga de buques de habas hasta el domingo a las catorce horas, en el Departamento SAT.

Se definen como horas extraordinarias estructurales y de ejecución voluntaria:

Las necesarias para períodos punta de producción, pedidos imprevistos y ausencias distintas a las previstas en los apartados a) y b) del punto 1 de este artículo.

2. Plus de trabajo en fiesta personal.—Al objeto del percibo de este plus, 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; asimismo, no tendrán

la consideración de «fiesta personal» los días festivos oficiales de carácter nacional o local.

Dicho plus se abonará mediante la cantidad de 8.622 pesetas por ocho horas, o, en caso de ser menor el tiempo trabajado, la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras trabajadas.

En dicho importe se hallan incluidas las compensaciones por desplazamiento que se inviertan en la ida y regreso del centro de trabajo.

3. Plus de trabajo en 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 26 de este Convenio, percibirá la cantidad global y por todos los conceptos de 2.295 pesetas por hora efectivamente trabajada. Este importe lo percibirá el personal a turno rotativo que su fiesta personal concorra con una fiesta nacional o local.

4. Plus de sustitución 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 punto 2 de este artículo y las horas extras que le correspondan.

5. Plus de sustitución por 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 punto 2 de este artículo, es decir, 4.311 pesetas.

6. Plus de trabajos especiales.—Se considerarán como tales: Los trabajos manuales de limpieza interior de los silos de grano, tanques de harinas, tanques de aceite, el baldeo y limpieza de la parte inferior de los extractores. De Smet (bajo tolvas), limpieza del foso elevador del túnel de grano en Reus y limpieza/cambio de los filtros de mangas. Además, los Directores de las plantas y del silo están facultados para determinar otros casos que puedan considerarse y en ellos deberán concurrir, al igual que en los mencionados anteriormente, circunstancias de especial penosidad, tales como ambientes pulverulentos, manipulación de materias en estado de putrefacción en lugares cerrados, o cuando las temperaturas en espacios confinados sean atípicas y excesivamente altas.

Estos trabajos tendrán una remuneración adicional de 439 pesetas por persona/hora.

7. Prima de trabajo en Barcelona.—En el caso de que algún trabajador de los centros de Tarragona o 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 3.561 pesetas.

8. Prima de Navidad.—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, recibirá una prima de 10.941 pesetas por ocho horas efectivas de trabajo; aplicándose el criterio de proporcionalidad según el número de horas realmente trabajadas.

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

Artículo 32. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

1. Gratificaciones extraordinarias.—Se abonarán tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador y que son las siguientes: Íntegro (salario base, beneficios y plus de Convenio) y, a quienes lo perciban, antigüedad, plus de tóxico y disminuidos.

Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas, respectivamente, en la tercera semana de los meses de junio, septiembre y diciembre y se devengarán como sigue:

Paga extraordinaria de junio: Desde el 1 de julio a 30 de junio.

Paga extraordinaria de septiembre: Desde el 1 de octubre a 30 de septiembre.

Paga extraordinaria de diciembre: Desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 33. Complementos salariales asistenciales y de acción social empresarial.

1. Disminuidos.—A los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos y psíquicos a su cargo, siempre que acrediten estar percibiendo prestaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social por tal hecho causante, se les abonará una prestación de 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 la Seguridad Social.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, 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 brutas y la también cifra anual que resulte de las 18.710 pesetas por paga indicadas en este artículo.

2. Ayuda escolar.—Con independencia de lo especificado en el apartado número 1 anterior, en el curso 1997/98 se abonará este concepto a los trabajadores en los que su salario denominado íntegro sea igual o inferior a 3.402.502 pesetas brutas anuales, en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo cursando Enseñanza Primaria Obligatoria, Enseñanza Secundaria Obligatoria o su equivalente en EGB, de seis a dieciséis años, de acuerdo con la Ley vigente en Educación, cumplidos en el curso.

Para tales casos se establece un importe de 14.300 pesetas brutas 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.

Artículo 34. Lote navideño.

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.

Artículo 35. Préstamos a los trabajadores.

Se crea un fondo total de 14.000.000 de pesetas para préstamos al personal de los centros de trabajo de la empresa afectados por este Convenio, que se distribuirá como sigue:

Tarragona, Muelle Castilla, sin número: 3.300.000 pesetas.

Barcelona, Muelle Álvarez Campa, sin número: 3.300.000 pesetas.

Reus, carretera de Alcolea, sin número: 3.300.000 pesetas.

Puebla de la Calzada-La Roda-Marchena (Zaragoza) (direcciones en artículo 1): 1.000.000 de pesetas.

Sant Cugat del Vallés, Alcalde Barnils, sin número: 3.100.000 pesetas.

El importe máximo por cada empleado será, para aquellos que lo soliciten a partir de la firma de este Convenio, de 375.000 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 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 una antigüedad mínima 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 8,50 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.

Artículo 36. Incremento salarial.

1. El concepto íntegro, compuesto por el salario base, beneficios y plus Convenio, en la cuantía consolidada al 31 de diciembre de 1996, será incrementada un 3 por 100.

2. Los conceptos de contenido económico diferentes al íntegro que se reflejan en los respectivos artículos del presente Convenio están expresados con los importes correspondientes al año 1997.

3. El incremento acordado en el punto 1 de este artículo no será de aplicación a la antigüedad del artículo 29, ni al kilometraje establecido en el apartado d) del artículo 37, que continuará con el mismo importe del año 1996.

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

CAPÍTULO XI

Desplazamientos y compensaciones por comidas

Artículo 37. *Desplazamientos.*

- a) El personal que realice desplazamientos por orden de la empresa tendrá sus gastos pagados a nivel adecuado, una vez sean justificados.
- b) En concepto de locomoción, cuando utilice coche propio, percibirá los siguientes importes:

Globales:

Tarragona-Reus o viceversa y regreso: 1.031 pesetas.
Tarragona-Reus (urbana) y regreso: 323 pesetas.
Planta-Barcelona y regreso: 857 pesetas.

- c) 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:

1.284 pesetas, si el régimen de trabajo al que se incorpore en el centro al que se ha desplazado es en régimen de turno.

2.620 pesetas, si el régimen de trabajo al que se incorpore en el centro al que se ha desplazado es en régimen de jornada partida. Esta percepción de 2.620 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 indicadas en este apartado c) se percibirán, como máximo, una vez cada veinticuatro horas.

- d) Aquellos desplazamientos distintos de los anteriores en los que el empleado utilice vehículo propio serán compensados, en lugar de con los importes anteriores, con la cantidad de 28 pesetas el kilómetro recorrido.

Artículo 38. *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 31 de diciembre de 1988, con efecto del 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.

Artículo 39. *Compensación por comidas.*

Se establecen las siguientes compensaciones por comidas:

Desayuno: 845 pesetas brutas.
Almuerzo: 1.336 pesetas brutas.
Cena: 1.336 pesetas brutas.

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

1. 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 trabajo de Barcelona ubicado en Muelle Álvarez 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.

2. 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 1.336 pesetas.

Lo anterior no será de aplicación cuando el horario normalmente establecido para almorzar tenga un intervalo máximo de una hora entre la jornada de mañana y la de tarde.

Cuando el personal de mantenimiento esté en retén o en situación asimilada, se regirá por lo establecido en la norma 14 del anexo 1 de las normas sobre 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.

Artículo 40. *Forma de pago de remuneraciones variables y de comidas.*

Las remuneraciones variables, así como las comidas previstas en el artículo anterior que no se justifiquen mediante comprobante de terceros, serán pagadas en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran producido.

CAPÍTULO XII

Del derecho de representación colectiva

Artículo 41. *Competencias.*

Conscientes las partes de la necesidad de unas relaciones laborales armónicas y acordes con una dinámica social fluida, acuerdan, con respecto a los órganos de representación de los trabajadores, estar en todo momento a lo dispuesto en el título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, así como respetar cuantas otras competencias, derechos, obligaciones y garantías les sean atribuidas por las disposiciones legales.

Artículo 42. *Garantías.*

Son las que dispone el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995 (citado). El crédito de horas mensuales retribuidas que disponen los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal irá en función del número de trabajadores de cada centro.

En cada centro de trabajo podrán acumularse las horas de los distintos Delegados o miembros de los Comités 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 citada acumulación, que no deberá ocasionar trastornos en la organización del trabajo, se llevará a efecto preavisando por escrito a la Dirección con una antelación mínima de dos meses, indicando a quien se ceden las horas y por cuanto tiempo.

Cuando las características lo permitan, la empresa tendrá un local a disposición de los Comités de Empresa en cada centro de trabajo y les facilitará el material imprescindible para sus tareas.

CAPÍTULO XIII

Seguro colectivo e IT por enfermedad-accidente

Artículo 43. *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:

- 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 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 44. *IT 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, más la antigüedad correspondiente, incluso las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO XIV

Infracciones y sanciones

Artículo 45. *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 46. *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 47. *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, sólo 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 48. *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, aún 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.

13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aún 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 49. *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, aún 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 47 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 48.

Artículo 50. 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 51. Prescripción de faltas.

Referente a esta materia se estará a lo que establezcan la leyes en cada momento.

CAPÍTULO XV**Reglas generales****Artículo 52. Derecho supletorio.**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo que dispongan las disposiciones de aplicación general.

Artículo 53. 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, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo 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.

ANEXO I**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 1.ª y 2.ª y Ayudantes de mantenimiento.
Electricistas de 1.ª y 2.ª

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 16.760 pesetas brutas.

En el supuesto de semana incompleta se abonará a razón de 1.920 pesetas/día, de lunes a viernes, y a razón de 3.580 pesetas/día, en sábados y domingos.

Los importes indicados en los dos párrafos anteriores incluyen los pluses de fiestas especificados en los apartados 2 y 3 del artículo 31 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 754 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 abonará como compensación 845 pesetas brutas para el desayuno y 1.396 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 percibirían las compensaciones económicas indicadas en el párrafo anterior, pero sí la hora extra como plus de presencia.

ANEXO II

Normas para el personal de turno rotativo

El personal incluido en trabajos de turno rotativo que presta sus servicios en las plantas de Reus, Barcelona y Puebla de la Calzada, Refinería, Envasado y SAT, 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» a 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 o 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 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 31, apartado 1, 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, percibiría 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 obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 3 del artículo 31 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.

15283 RESOLUCIÓN de 23 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Elaboración del Arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Elaboración del Arroz (número de código 9900335), que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 1997, de una parte, por las asociaciones empresariales UNIADE-PYMEV y ANFA, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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, 23 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas, sociedades cooperativas y empresas agrícolas dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Afectará a todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en todo el territorio del Estado español, así como a todas aquellas que se establezcan en el futuro.