MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15484 *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas Cargill España, S.A. y Aop Iberia, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Cargill España, S.A. y Aop Iberia, S.L. (código de Convenio n.º 9014653) que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 2004, 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 y 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 resuelve:

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, 15 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A CARGILL ESPAÑA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE LA B.U. EGO/ROE CON C.C.C. 41/70.108/17 Y AOP IBERIA, S.L. PLANTA ENVASADORA DE ACEITES CON C.C.C. 41/1.084.807/68

Año 2004. 1 enero a 31 diciembre

Artículo 1. *Finalidad del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo, pactado entre los Representantes de las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L. y la Representación Legal de los Trabajadores de ambas sociedades constituida, respectivamente, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, tiene por objeto regular las relaciones laborales, sociales y económicas entre el personal afectado por el mismo y la Empresa, para fomentar el sentido de unidad de producción y conseguir la mayor eficacia posible de la misma y, por consiguiente, el mejoramiento del nivel de vida de los empleados.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a los Centros de Trabajo de la Factoría de San Jerónimo (Sevilla) y a los restantes Centros de Trabajo y/o residencia, de los empleados fijos y eventuales de Cargill España, S.A. (B.U. EGO/ROE), inscritos en el C.C.C. 41/70.108/17 de la Seguridad Social, así como a la planta envasadora de aceites de AOP Iberia, S.L. sita en San Jerónimo (Sevilla), con C.C.C. 41/1.084.807/68, y al silo de Córdoba con C.C.C. 14/1.069.794/75.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

La aplicación del Convenio se extiende a los empleados fijos y eventuales que estén prestando servicios en el momento de su firma, de los Centros mencionados en el artículo anterior, con excepción de un empleado de Marchena que está afectado por otro Convenio de Cargill España, S.A.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

a) La vigencia del Convenio se extiende desde el primero de enero hasta el treinta y uno de diciembre del año 2004.

b) La denuncia del 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 obligacional 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 en ese nuevo Convenio.

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

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, en todos los aspectos de la misma, y salvo lo prescrito en la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Artículo 5 bis. *Grupos y categorías profesionales.*

La estructura y clasificación de los grupos y categorías profesionales será la establecida en los artículos 8 y 9 del Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996, publicado en el B.O.E. mediante Resolución de fecha 30 de julio de 1996.

La estructura profesional regulada en el Laudo Arbitral mencionado en el párrafo anterior es meramente enunciativa y no limitativa, por lo que la Empresa, a consecuencia de cambios técnicos u organizativos, podrá establecer nuevas categorías profesionales que acoplará por similitud al grupo profesional más idóneo.

Artículo 6. *Contrataciones y ascensos.*

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

Para cubrir los puestos de categoría superior, previamente a la contratación de nuevo personal, se convocarán exámenes para dar oportunidad de promoción a todo el personal de la Empresa con categoría inferior a la del puesto a cubrir, de tal manera que al final, si es posible, la contratación del nuevo personal se haga siempre para cubrir los puestos de categoría inferior. Para los trabajadores de plantilla no se tendrá en cuenta el límite de edad que se pida. De cualquier forma, todas las necesidades de los puestos a cubrir serán publicadas en los tablones de anuncio y comunicados al Comité de Empresa.

2. En desarrollo de lo previsto en el artículo 15, 1, a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se identifican seguidamente los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que, entre otros, pueden cubrirse con contratos para obra o servicio determinado:

a) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de edificios, locales e instalaciones.

b) Ampliación, automatización o mejora del proceso productivo o de líneas de productos.

c) Montaje, puesta en marcha, reforma y reparación de:

Maquinaria y equipos de trabajo.
Instalaciones.
Elementos de transporte.

d) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, tales como:

Nuevas líneas de producción.
Compra-venta, recepción, control o expedición de mercancías.
Control de calidad y Laboratorio.
Investigación y desarrollo.
Nuevos productos o servicios.
Estudios de mercado.
Publicidad.
Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

e) Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

f) Otras actividades temporales de duración incierta que, por analogía, sean equiparables a las anteriores.

3. Con el objeto de facilitar la contratación estable, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se podrán convertir en el contrato para el fomento de la contratación indefinida regulado en la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (modificada por Ley 12/2001 de 9 de julio) o cualquier otra norma legal que la modifique o sustituya. A tal

efecto, y haciendo uso de la autorización concedida en el apartado 2, b) de la Disposición Adicional citada, el plazo de un año habilitado para ello queda ampliado a los cuatro años de vigencia de la mencionada norma legal, así como por el tiempo de prórroga que, en su caso, la misma pudiese tener.

4. Por otro lado, el capítulo VI del Decreto 199/1997, de 29 de julio, (o cualquier otra disposición que lo desarrolle o sustituya) regula el programa de fomento del empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo artículo 15.1 determina que las medidas en él contenidas se llevarán a cabo en el ámbito de la negociación colectiva, previo acuerdo de los representantes de los trabajadores y los empresarios, por lo que, con tal objeto, las partes firmantes del presente convenio acuerdan hacer uso de dicha facultad.

Las medidas tendrán por finalidad, entre otras, cubrir los puestos de trabajo vacantes generados por los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente, eliminación de horas extraordinarias. En estos supuestos, se incentivará la contratación que se realice por sustitución por el tiempo que proceda, mediante las bonificaciones establecidas en el artículo 15 citado, y siempre condicionadas a las disponibilidades presupuestarias a que se refiere el artículo 24 del Decreto mencionado.

Artículo 7. *Jornada laboral.*

A) Se establecen 40 horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Para el personal de turno rotativo continuado y para el de jornada continuada se seguirá con el descanso de media hora de bocadillo que se considerará como de trabajo efectivo (salvo para el personal administrativo, que se regirá por lo establecido en el apartado B), cláusula primera, de este artículo).

Se podrá disponer libremente de dicha media hora durante la que se podrá salir del centro de trabajo, previo permiso, que solo podrá ser denegado en casos muy justificados o de fuerza mayor.

El descanso de media hora podrá disfrutarse:

Turno de mañana de 9:30 a 11:00.
Turno de tarde de 18:30 a 20:00.
Turno de noche de 2:30 a 4:00.

La media hora de bocadillo se descansará cuando la fábrica esté parada o haya dos personas correspondientes al mismo puesto de trabajo.

En la jornada normal de trabajo, cuando no se descanse la media hora, se pagará adicionalmente y será a prorrateo de lo que salga una hora normal de trabajo. A efectos de cálculo se tomarán 1.800 horas anuales.

Asimismo, mediante acuerdos grupales o con el Comité de Empresa, podrá pactarse que determinados grupos de trabajadores no descansen la media hora para bocadillo, percibiendo a cambio una compensación de 69,02 € en cada una de los quince pagas anuales establecidas, cifra que está incluida en el Plus de Convenio de cada trabajador. No obstante lo anterior, cuando la jornada se realice de forma continuada, podrán descansarse 15 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. En caso de que este acuerdo fuera declarado nulo (parcial o totalmente) y los trabajadores volvieran a disfrutar del descanso de media hora durante la jornada, automáticamente se dejaría de percibir la compensación de 69,02 €, para lo que se descontaría del Plus de Convenio la citada cantidad.

Para todo el personal que trabaje en cadena, se establecen tres descansos de diez minutos (cada dos horas aproximadamente a lo largo de la jornada) comenzando a partir de las dos primeras horas aproximadamente; estos descansos del personal que trabaja en cadena son adicionales a la media hora de bocadillo y se consideran también como trabajo efectivo.

La Empresa habilitará los medios necesarios para que este descanso se realice y no interrumpa la cadena.

B) Jornada intensiva.—El personal administrativo de la fábrica de San Jerónimo (excepto Comerciales, Teléfonos y la sección de Entregas/Báscula), 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 9 meses restantes del año a razón de 15 minutos diarios, iniciándose la recuperación a partir del primer día laborable del mes de enero.

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

Cláusula 1.ª La media hora para bocadillo en jornada continuada que establece el párrafo 2.º del apartado A) de este artículo, no será disfrutada por el personal que realice jornada intensiva, compensándose dicha media hora con la cantidad de 21,99 € en cada una de las quince pagas anuales establecidas, cifra que está incluida en el Plus de Convenio de cada empleado desde el mes de enero de 1992 y que tendrá los mismos incrementos que en cada momento se pacten para el mencionado Plus de Convenio. No obstante lo anterior, durante la jornada intensiva podrán descansarse 15 minutos, no computándose estos descansos como de 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.

Cláusula 2.ª 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 (I.T.), maternidad, uso de excedencias, permisos y/o cambios de puesto de trabajo, se produzcan éstas en una u otra época, es decir, que no se realizarán cómputos anuales de horas.

Artículo 8. *Calendario laboral.*

Se considerarán festivos abonables y sin recuperación únicamente los días señalados por las Autoridades competentes en cada una de las provincias donde radique el personal afectado por este Convenio.

Para el personal adscrito a la Fábrica de San Jerónimo (Sevilla), las fiestas de Semana Santa, Feria, Navidad y Fin de Año quedan establecidas como sigue:

Semana Santa: Desde 7 horas del jueves hasta 7 horas del lunes.
Feria: Desde 7 horas del viernes hasta 7 horas del lunes.
Navidad: Desde 7 horas día 24 hasta 7 horas día 26.
Fin de Año: Desde 7 horas día 31 hasta 7 horas día 2.

Si el primer día de trabajo posterior a estas fechas fuese Domingo o festivo, se considerará como los anteriores descritos, para todos los efectos.

Exceptuando los tres días de fiestas de Convenio señalados en el último párrafo de este artículo, el resto de los días de parada de fábrica que no coincidan con ninguno de los catorce festivos oficiales, durante las mencionadas festividades de Semana Santa, Feria de Sevilla, Navidad y Fin de Año, deberán ser recuperados, en jornadas completas, de la siguiente forma: 1.º Preferentemente, la recuperación se llevará a cabo en los descansos finales de los ciclos de turnos coetáneos o subsiguientes. 2.º Y/o en los días que, por necesidades de producción, atención de pedidos o ventas, etc., sean fijados por la Dirección de la Empresa. No obstante lo anterior, en aquellos Puestos de Trabajo o Secciones en los que existan cinco turnos, las recuperaciones se llevarán a cabo de conformidad con lo establecido en el Acta de fecha 28 de marzo de 1995.

Para estos días de descanso, la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrá establecer los turnos de guardia que estime conveniente. Por las jornadas de guardia que se realicen, se abonará un «Plus paro fabrica» cuyo precio global, igual para todos los puestos de trabajo, será de 140,65 € por cada ocho horas de guardia, o la parte proporcional, en caso de ser menor el tiempo trabajado.

Los días siguientes: Viernes de Feria de Sevilla, 24 de diciembre y 31 de diciembre, para el personal adscrito al centro de trabajo a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, se les considerarán también como días festivos abonables y sin recuperación. Dichas fiestas de convenio tendrán un tratamiento especial en los supuestos que se mencionan seguidamente:

a) Si el Viernes de Feria de Sevilla coincidiese con otro festivo oficial, la empresa compensará a los trabajadores con un día adicional de descanso.

b) Si el 24 y el 31 de diciembre coincidiesen con sábado o domingo, la empresa compensará a los trabajadores con dos días adicionales de descanso. En los años que el 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, pero se dé la circunstancia de que caigan en sábado dos o más fiestas nacionales, autonómicas o locales, la empresa compensará a los trabajadores con un día adicional de descanso. Este acuerdo, que

ya se venía aplicando al personal a turnos rotativos continuados que trabajan en sábados y domingos, amplía el citado beneficio al resto de trabajadores.

Los días adicionales de descanso establecidos en los anteriores apartados a) y b), serán fijados por mutuo acuerdo de las partes, bien añadiéndolos a las vacaciones anuales o en días sueltos entre semana, pero teniendo en cuenta que deberá prevalecer la organización del trabajo y la actividad productiva, así como que su disfrute no suponga la realización de horas extraordinarias por otros trabajadores.

Artículo 9. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales será de veintidós días laborables, que equivalen a treinta días naturales, como mínimo. El período vacacional se podrá fraccionar en dos períodos como máximo, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas de cada trabajador; que son: Salario Base, Plus de Beneficios, Plus de Convenio, y, a quien los perciba, Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso, Antigüedad, Residuo Antigüedad y Plus por Disminuidos. Además, percibirán en concepto de Bolsa de Vacaciones la cantidad de 1.125,66 € anuales, que se pagarán junto con la nómina del mes de marzo. Los empleados que al 31 de marzo no llevasen un año completo en la plantilla de la Empresa, percibirán la parte proporcional de la citada cantidad.

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.

Artículo 10. *Permisos.*

1. El trabajador contará con los siguientes permisos retribuidos en días naturales:

a) 15 días en caso de matrimonio.
b) 3 días en caso de nacimiento de hijo.
c) 3 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (incluidos cónyuges). Los familiares que dan derecho a permiso son: cónyuge, padre, madre, suegro, suegra, hijos, yerno y nuera.
d) 2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Los familiares que dan derecho a permiso son: hermanos, cuñados, abuelos, abuelos del cónyuge, nietos.
e) 1 día por primera comunión de hijo de trabajador en turno rotativo continuado.
f) 1 día por traslado de domicilio habitual.
g) 1 día por matrimonio de hijo o hermano.
h) 1 día por fallecimiento de hermanos de padre o madre.

Cuando en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, incluidos cónyuges, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad de su centro de trabajo, la duración del permiso podrá ampliarse en tantos días como fueren necesarios para el viaje de ida y retorno.

2. Por motivos particulares, previa petición y justificación con, al menos, 48 horas de antelación, la Empresa concederá el permiso necesario siempre que la organización del trabajo lo permita. El trabajador tendrá derecho a permiso en caso de citación en juzgados o tribunales o para la renovación del D.N.I., aunque el personal a turnos, preferenteremente, realizará dichas gestiones fuera del horario de trabajo, cambiando el turno o en sus días de descanso. Los permisos citados en este párrafo no serán retribuidos.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

1. El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{[\text{Salario Base} + \text{P. Beneficios (10\% Salario Base)} + \text{P. Convenio}] \times 15}{1.716} \times 1.75$$

La Empresa reducirá las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias, cumpliendo siempre los requisitos legales.

Las partes se comprometen a eliminar totalmente las horas extras que en un futuro se puedan originar, salvo las esporádicas, al objeto de que repercutan en la creación de nuevos puestos de trabajo.

2. Serán horas extraordinarias de ejecución voluntaria las que se realicen para efectuar los trabajos siguientes:

a) La descarga y almacenamiento en la Fábrica de San Jerónimo de materias primas, cuando pudieran faltar para el funcionamiento ininterrumpido de la Factoría.
b) Las necesarias para períodos punta de producción y ausencias imprevistas, cuando, por el escaso tiempo a utilizar, no sea posible la contratación temporal, excepto las previstas en el apartado 3 siguiente, que serán de realización obligatoria.

3. Se encuentran comprendidas en el artículo 35.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre otras, las horas siguientes:

a) Al tener un sistema productivo continuo, se ha establecido un sistema de turnos rotativos continuados, dado que al emplearse disolventes en las fábricas, y con el fin de coadyuvar a la prevención de riesgos, 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. Las horas extraordinarias motivadas por sustituciones en el personal a turno rotativo serán de realización obligatoria y se regirán por el Acuerdo de fecha 2 de junio de 2000.
b) Por los motivos expresados en el anterior apartado a), y con el fin de prevenir o reparar siniestros, daños o averías graves y/o urgentes, se establece un sistema de guardias en lo Talleres Mecánico y Eléctrico que, además, contribuirá a evitar la interrupción de la actividad industrial y a la seguridad de las personas e instalaciones. Las guardias y las horas necesarias para reparaciones, serán de realización obligatoria y se regirán por el Acuerdo de fecha 5 de julio de 1996.

Artículo 12. *Distribución salarial.*

Los salarios fijos estarán distribuidos de la siguiente forma:

Salario Base.
Plus de Beneficios (10% del Salario Base).
Plus de Convenio.
Antigüedad (en su caso).
Residuo Antiguedad (en su caso).
Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso (en su caso).
Plus por Dismiminuidos (en su caso).

Cualquier retribución mencionada en este Convenio se entenderá como bruta.

Los importes establecidos para cada concepto en el articulado del convenio están expresados en Euros (€). Contravalor: 1 Euro = 166,386 Pesetas.

Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Salario Base, Plus de Beneficios (10% del Salario Base) y Plus de Convenio y, a quien lo perciba, Plus Tóxico, Antigüedad, Residuo Antigüedad y Plus por Disminuidos.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en los meses de junio, septiembre y diciembre y se abonarán en una sola nómina conjuntamente con la mensualidad ordinaria de los meses citados. La Dirección de la empresa se compromete a abonar las nóminas conjuntas de dichos meses una semana antes del final de cada mes.

Artículo 14. *Incremento salarial para el año 2004.*

1.º La suma del Salario Base, del Plus de Beneficios y del Plus de Convenio, en la cuantía que los trabajadores lo vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 2003, se incrementará un 2,50%.

Se establece un Salario Base de 573,34 €, el cual será único para todo el personal afectado por este convenio.

El Plus de Beneficios será el 10% del Salario Base anteriormente expresado, es decir, 57,33 €.

2.º Se seguirá abonando el Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso a quien lo percibiera el 31.12.2003. Para el año 2004, la cantidad percibida en aquella fecha se incrementará en un 2,50%, con lo que su importe será de 47,93 €.

Artículo 15. *Bolsa de vacaciones.*

Tal como se establece en el artículo 9 del presente convenio, se acuerda un pago anual en concepto de Bolsa de Vacaciones (anteriormente denominado Pago Anual Abril) de 1.125,66 €, el cual será abonado junto con la nómina del mes de marzo.

Artículo 16. *Antigüedad.*

1. Nuevo sistema del complemento de Antigüedad a partir del 01.01.2004.

En función de los años de servicio que hayan sido prestados en la Empresa de forma ininterrumpida, los trabajadores percibirán como complemento personal de antigüedad las cantidades que a continuación se expresan y que serán uniformes para todo el personal afectado por este Convenio:

Tramos de devengo	Años antigüedad	Años acumulados	Importes — Euros	Importes acumulados — Euros
Bienio	2	2	6,75	6,75
Bienio	2	4	6,75	13,50
Quinquenio	5	9	13,50	27,00
Quinquenio	5	14	13,50	40,50
Quinquenio	5	19	13,50	54,00
Quinquenio	5	24	27,00	81,00
Quinquenio	5	29	0	81,00
Quinquenio	5	34 o más	13,50	94,50

El último vencimiento expresado en la Tabla de Antigüedad, será el tope máximo que se percibirá por este concepto.

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, comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

El complemento personal de Antigüedad establecido en este apartado 1 no será incrementado anualmente.

2. Garantías «ad personam» para los empleados con fecha de ingreso en la plantilla de la empresa anterior a 01.01.2004.

Los empleados que hubieran ingresado en la plantilla de la empresa con anterioridad al 01.01.2004 y que, a dicha fecha, estuviesen percibiendo el complemento de antiguedad establecido en el convenio colectivo anterior, además de percibir el complemento de Antigüedad regulado en el anterior apartado 1, conservarán, como derecho adquirido y garantía «ad personam», el devengo de un complemento personal denominado «Residuo Antigüedad» de los siguientes importes:

Tramos de devengo	Años antigüedad	Años acumulados	Importes — Euros	Importes acumulados — Euros
Bienio	2	2	6,75	6,75
Bienio	2	4	6,75	13,50
Quinquenio	5	9	13,50	27,00
Quinquenio	5	14	13,50	40,50
Quinquenio	5	19	13,50	54,00
Quinquenio	5	24 o más	27,00	81,00

El último vencimiento expresado, será el tope máximo que se percibirá por el concepto «Residuo Antigüedad».

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

El complemento «Residuo Antigüedad» pactado en la tabla de este apartado 2 será incrementado anualmente en el porcentaje general que se pacte para el Salario Base, Plus de Beneficios y Plus de Convenio, regulados en el artículo 14.1.º del presente convenio colectivo.

Artículo 17. *Plus de Cadena.*

El Plus de Cadena se abonará al personal de la sección de Envasado de Aceites de la empresa AOP Iberia, S.L. que realice trabajos en cadena, en cantidad de 3,22 € por cada 8 horas efectivas trabajadas, o la parte proporcional en caso de que fuese menor el tiempo trabajado en dicho régimen.

Artículo 18. *Plus de Turno.*

El Plus de Turno se abonará al personal en este régimen de trabajo (entendiéndose por tal, a estos efectos, el que realice turnos rotativos continuados de mañana, tarde y noche) por cada uno realmente efectuado, salvo en sustituciones, que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas, en la siguiente cuantía:

a) Por los efectuados realmente desde las siete de la mañana a las quince horas y de las quince a las veintitrés horas, se percibirán 2,68 €.

b) Por los efectuados realmente desde las veintitrés horas a las siete horas, se percibirán 4,31 €.

El Plus de Turno Diurno le será de aplicación, salvo pacto individual, al personal cuya rotación de mañana a tarde, o viceversa, se realice semanalmente, siempre que en dos semanas continuadas una se realice turno de mañana y en la siguiente turno de tarde o al contrario.

El Plus de Turno le será de aplicación únicamente al personal mencionado en este artículo.

Artículo 19. *Compensación por comidas para el personal del centro de trabajo de San Jerónimo. Viajes y desplazamientos.*

1.º Al personal de jornada partida cuya interrupción para almorzar sea de una hora, se le compensará con 8,84 € en concepto de ayuda comida.

2.º Cuando el personal de jornada continuada deba prolongar la misma, y por tal motivo sea preciso interrumpir su trabajo para almorzar o cenar, las compensaciones de 8,84 € para la comida y de 9,05 € para la cena se abonarán como sigue:

a) Si la interrupción fuera de una hora o superior para almorzar, y de dos horas o más para cenar, se percibirá la ayuda por comida o cena citadas.

b) Si la interrupción fuera inferior a una o dos horas para almorzar o cenar, respectivamente, además de la cantidad de ayuda por comida o cena señaladas anteriormente, se le considerará como tiempo de trabajo el que emplee para almorzar o cenar.

Excepcionalmente, cuando se autorice, se abonará el importe del almuerzo o cena contra presentación de factura, lo que sustituirá a la ayudas económicas citadas.

3.º A partir de 01.01.1996 perdió su vigencia el abono del gasto de locomoción al personal en jornada partida de San Jerónimo y Urbis por importe de 0,17 €uros/Km. desde el centro de trabajo hasta su residencia y regreso. Para todos aquellos que a 31/12/95 lo venían percibiendo, la cantidad diaria percibida se anualizó mediante su multiplicación por los días de trabajo en jornada partida y se dividió entre las 15 pagas anuales establecidas, pasando la cantidad resultante a integrarse en el Plus de Convenio de cada uno y teniendo, desde aquel año y en los sucesivos, los mismos incrementos que se han venido pactando para el concepto en el que quedaron integrados.

4.º Cuando el personal tenga que utilizar coche propio para viajes o gestiones ordenadas por la Empresa, percibirá la cantidad bruta de 0,18 € por kilómetro recorrido.

Artículo 20. *Enfermedad-accidente-maternidad.*

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, se le completará a todo el personal el cien por ciento de sus remuneraciones fijas de doce pagas en el intervalo de un año natural.

Naturalmente, lo anterior solo será de aplicación cuando la persona se encuentre en Incapacidad Temporal, dejándolo de percibir cuando pase a Invalidez Provisional o situación análoga.

Artículo 21. *Plus por Disminuidos.*

A los trabajadores que tengan hijos disminuidos a su cargo, se les pagará una prestación de 132,58 € en cada una de las quince pagas anuales 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 2.574,05 € anuales y la también cifra anual que resulte de las 132,58 € por paga indicadas en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 22. *Premio por antiguedad.*

Todos los trabajadores con más de diez años de antiguedad, que cesen en la Empresa hasta los 65 años de edad, tendrán derecho a un premio consistente en 3.128,11 €.

No se tendrá derecho al citado premio en los casos siguientes:

Cuando por la extinción de contrato se perciba una indemnización superior a la cifra indicada para el Premio por Antiguedad.

Cuando el cese en la empresa se produzca teniendo el trabajador menos de 60 años.

Cuando el cese se produzca a consecuencia de una invalidez permanente por accidente, en cuyo caso se aplicará el Seguro de Vida establecido en el artículo 24 del presente convenio. Si la invalidez permanente fuese a consecuencia de enfermedad, además del Seguro de Vida regulado en el artículo 24, percibirá el Premio por Antiguedad que se establece en este artículo.

Artículo 23. *Gratificación por nacimiento de hijos y matrimonio.*

Con independencia de las prestaciones que les correspondan percibir de la Seguridad Social, se establece una gratificación de pago único, consistente en un mes de salario por matrimonio y de 104,27 € por nacimiento de cada hijo.

Artículo 24. *Seguro colectivo.*

1. Las dos empresas afectadas por el presente convenio tienen establecido un Seguro de Vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores, hasta los sesenta y cinco años de edad, que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la Compañía aseguradora los importes siguientes:

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

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

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

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

Artículo 25. *Ayuda escolar.*

Se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma de Salario Base más Beneficios más Plus de Convenio sea igual o inferior a 24.600 € brutos anuales, 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 E.G.B., de 6 a 16 años, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso. Para tales casos se establece el importe de 171,48 € por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de cada año.

Si los hijos tuviesen que repetir algún curso de los niveles de enseñanza citados que, de no haber tenido que repetir, les hubiese correspondido estudiar a los 16 años de edad, la Ayuda Escolar podrá ampliarse hasta un máximo de dos cursos repetidos, es decir, hasta los 18 años de edad.

Para el período pre-escolar también se abonará la cantidad mencionada anteriormente. Este período pre-escolar comprende los 4 y 5 años de edad.

Para el percibo de la ayuda escolar, se requerirá la presentación previa de los justificantes que acrediten que se están cursando los estudios mencionados.

Artículo 26. *Préstamos.*

Se crea un fondo total para el personal afectado por este Convenio de 72.000 €.

El importe máximo por cada empleado será, para aquéllos que lo soliciten a partir de la firma de este Convenio, de 3.000 € con el interés del 3,75% sobre el capital vivo. 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 de los representantes legales de los trabajadores.

Para una nueva concesión de crédito habrá de transcurrir, como mínimo, un mes 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 en la Empresa de dos años y medio.

En el supuesto de que el interés legal del dinero, en la actualidad un 3,75%, o el criterio de referencia que le sustituyese para que los préstamos no sean considerados como retribución en especie, fuese modificado al alza o a la baja por el Organismo o Autoridad competente, el nuevo tipo de interés se aplicaría tanto a los saldos pendientes de devolución como a los nuevos préstamos que se concediesen a partir de su entrada en vigor.

Artículo 27. *Servicio militar/servicio social sustitutorio.*

Todos los trabajadores que se encuentren prestando el servicio militar, con carácter voluntario u obligatorio, o el servicio social sustitutorio, tendrán derecho a percibir íntegramente las pagas que con carácter extraordinario se hagan efectivas en la Empresa.

Artículo 28. *Lote navideño.*

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

Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

A todo el personal que por las condiciones de su puesto de trabajo lo requiera, se les facilitarán las siguientes prendas de trabajo:

a) Cada año unas botas homologadas, de las que deberá existir en almacén el remanente necesario para deterioros, imprevistos, etc. que hagan necesaria su reposición antes de cumplirse el período reglamentario.

b) Dos monos o trajes durante el mes de noviembre de cada año, procurándose que estén cerrados hasta arriba. Cuando se faciliten trajes se entregarán, además, dos camisas de invierno.

c) Dos camisas de verano y un pantalón durante el mes de mayo de cada año.

d) Un anorak cada tres años.

e) Tres batas para el personal de laboratorio.

La Empresa facilitará el material y equipo adecuado y de seguridad para la realización de un trabajo seguro, en evitación de accidentes.

Las prendas de trabajo a que hace referencia este artículo, se facilitarán únicamente al personal de la Factoría de San Jerónimo y de acuerdo con el trabajo que tenga asignado.

Artículo 30. *Avisos Comité de Empresa.*

Los avisos que los Representantes Legales de los Trabajadores, por medio de su tablón de anuncios, pretendan difundir entre el personal, deberán estar firmados por aquéllos o por su Presidente y previamente comunicados a la Empresa.

Igualmente se procederá con los avisos de los Representantes Sindicales.

Artículo 31. *Representación sindical.*

1. La representación sindical se regulará por lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, o cualquier otra norma que la desarrolle, complemente o sustituya.

2. El crédito de las horas mensuales retribuidas que disponen los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, son las establecidas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el Centro de Trabajo de San Jerónimo (Sevilla), los distintos Delegados o miembros de los Comités de Empresa podrán acumular hasta

un máximo de 50 horas, incluidas las del Representante de los Trabajadores al cual se ceden, en uno o varios de sus componentes.

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 un mes, indicando a quién se ceden las horas y por cuanto tiempo. A su vez, el representante al que se le ceden deberá preavisar del uso del crédito horario con una antelación mínima de tres días laborables para que la Empresa pueda reorganizar el trabajo.

Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

1. En los casos de falta laboral grave y muy grave, será informado el Comité de Empresa. Los hechos motivadores de la sanción tan sólo serán comunicados a aquél si el interesado lo autoriza.

2. Sin perjuicio de los establecido en la legislación vigente sobre incumplimientos laborales de los trabajadores, será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Capítulo IV del Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996, publicado en el B.O.E. mediante Resolución de fecha 30 de julio de 1996.

Si el mencionado Laudo fuese derogado, las partes se reunirán para tratar de acordar la graduación de faltas y sanciones. Hasta que se alcanzase un acuerdo, seguiría en vigor el régimen disciplinario establecido en el Capítulo IV del Laudo Arbitral citado.

Artículo 33. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituye una Comisión para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres representantes de la dirección y tres de los trabajadores. La composición de la Comisión será la siguiente:

Por la Representación de los Trabajadores:

Bermejo Roldán, Fernando.
Cubero Falcón, Rafael.
Ureña Ureña, Antonio.

Por la Dirección de la Empresa:

Correa Morán, Agustín.
Mateo López, Juan.
Vélez de Mendizabal, Carlos.

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

La actuación de la Comisión no invadirá en ningún momento la esfera de las Jurisdicciones previstas en las normas legales ni la competencia de las Autoridades Laborales.

Artículo 34. *Vinculación a la totalidad-derecho supletorio.*

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

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de cualquier rango de carácter general, vigentes en cada momento en cada una de las provincias donde están localizados los centros de trabajo afectados por el Convenio.

Artículo 35. *Cómputo total.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se aceptan en su cómputo total anual. La pretensión de introducir, por cualquiera de las partes, modificaciones parciales que no estén determinadas por disposiciones legales, llevarán aparejada la denuncia del presente Convenio, salvo acuerdo entre ambas partes.

Artículo 36. *Revisión salarial.*

Si el I.P.C. anual publicado por el I.N.E. para el conjunto nacional registrase desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año 2004 un incremento superior al 2,00%, se efectuará una revisión salarial por la cuantía que exceda del 2,00%.

La citada revisión se aplicará, en su caso, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004 y afectará a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio, excepto a la Antiguedad, al Residuo Antiguedad y al Kilometraje establecidos, respectivamente, en los artículos 16.1, 16.2 y 19.4 del mismo.

15485 *RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para 2004, del V Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada.*

Visto el texto de la revisión salarial para 2004 del V Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada, publicado en el B.O.E. de 13-2-2004, (Código de Convenio n.º 9908825), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2004 de una parte por las asociaciones empresariales CECAP-CECE, ACADE-FECEI y ANCED en representación de las empresas del sector y de otra por la organización sindical FETE-UGT 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, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 2 de agosto de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

ACTA DE LA PRIMERA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA REVISIÓN SALARIAL DEL V CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

Asistentes:

Por CECAP-CECE:

D.ª Rocío Blanco.
D.ª Basi Cuellar.
D.ª Beatriz Ezpondaburu.

ACADE-FECEI:

D.ª María Espinosa.
D. Ignacio Sampere.

ANCED:

D. Fernando Pérez.
D. Pedro de Castro.

FETE-UGT:

D.ª Paloma Martínez.
D.ª Nieves Cenzual.
D.ª M.ª José Alonso.

CC.OO.:

D. Francisco Mirones.
D.ª Pilar Moreno.

CIG:

D.ª Belén Callejo.

En Madrid, siendo las 10 horas del día 14 de Junio de 2004, se reúnen las personas reseñadas al margen en representación de sus respectivas organizaciones con objeto de proceder a la primera reunión de la mesa negociadora de la revisión salarial para 2004, del V Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada.

Se firma el Acta de la reunión anterior. UGT entrega en mesa una certificación a fecha 4 de Mayo tal como se acordó en la reunión anterior que es aceptada por todas las organizaciones aunque CC. OO. manifiesta aceptarla provisionalmente condicionada a unas comprobaciones que quiere realizar y ya que se trata del certificado que ellos mismos solicitaron el 28 de abril. En función de los datos que recoge la Certificación de la D.G.T aceptada, los porcentajes de representatividad son los siguientes:

UGT: 52,44%.
CC.OO.: 45,22%.
CIG: 2,36%.

CC.OO. pide que se cuantifique el número de representantes de cada organización como viene reiterando últimamente en las negociaciones y conforme a la legislación vigente.