

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16247 RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo, de ámbito estatal, para las industrias del arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las industrias del arroz (Código de Convenio n.º 9900335), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2007, de una parte por las Asociaciones empresariales PYMEV-UNIADE y ANFA en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales sindicales CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores del mismo, 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, 29 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

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 todas aquellas que se establezcan en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se incluyen en este convenio a todos los trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de empresas que se indican en el ámbito funcional, así como a los que posteriormente entren a prestar servicios en las mismas.

El personal de nuevo ingreso tendrá, en todo caso, derecho a las retribuciones complementarias del puesto de trabajo a que fuese asignado.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2007, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 5. *Vigencia y prórroga.*

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2007, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes de antelación como mínimo. Tal denuncia la podrá ejercer cualquiera de las Centrales Sindicales o Asociaciones Empresariales, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones, en el mes de enero.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as a título personal o colectivo con anterioridad a este convenio.

Las elevaciones posteriores legales de salarios al primero de enero del actual serán absorbibles por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7. *Clasificación del personal.*

7.1 La clasificación del personal consignada en el presente convenio es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo deberá desempeñar los cometidos de varias, y percibirá la mayor retribución que corresponda en este convenio al trabajo que desempeña.

7.2 El personal que preste sus servicios en las industrias del ámbito funcional del convenio se clasificará en atención a la función que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales.

- a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial.
- b) Personal de Producción.
- c) Personal de Oficios varios.
- d) Personal subalterno.

7.3 Dentro de los grupos descritos en el apartado anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías:

- a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial:
 1. Jefe de Sección Administrativa, Comercial o Técnica.
 2. Oficial de Primera administrativo o comercial.
 3. Oficial de segunda administrativo o comercial.
 4. Auxiliar administrativo.
 5. Telefonista.
 6. Botones de dieciséis a diecisiete años.
- b) Personal de Producción:
 1. Encargado de sección.
 2. Molero.
 3. Ayudante de molero.
 4. Oficial especializado.
 5. Oficial especialista Carretilla Mecánica.
 6. Peón especialista.
 7. Peón.
 8. Conductor.
- c) Personal de oficios varios:
 1. Oficial de primera.
 2. Oficial de segunda.
 3. Oficial de tercera.
- d) Personal subalterno:
 1. Vigilante o vigilante jurado.
 2. Portero o conserje.
 3. Personal de limpieza.
 4. Ordenanza.

Artículo 8. *Definición de las categorías.*

- a) Personal técnico, administrativo y comercial:

1.º Jefe de sección administrativa, comercial o técnica: Es el empleado que bajo la dependencia inmediata de la dirección, asume el mando y responsabilidad de una o varias secciones administrativas, comerciales o técnicas, teniendo a sus órdenes el personal que requiera cada uno de los servicios. Debe poseer los conocimientos teóricos y prácticos que requieran tales funciones, pudiendo ser titulado o no.

2.º Oficial de primera administrativo o comercial: Es el empleado que tiene a su cargo un servicio burocrático determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee personalidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni libranza; transcripción de libros de cuentas corrientes, diario, mayor y correspondencia, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas, partes, etc.

3.º Oficial de segunda administrativo o comercial: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones auxiliares de estadística y contabilidad, o coadyuva a ellas.

4.º Auxiliar administrativo: Se considera como tal a los empleados que sin iniciativa ni responsabilidad se dedican, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquella. Quedan incluidos en esta categoría los mecanógrafos meramente copistas.

5.º Telefonista: Es el empleado/a que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior.

6.º Botones de dieciséis a diecisiete años: Es el empleado de esa edad indicada que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

b) Personal de Producción:

1.º Encargado de Sección: Es el empleado que dependiendo directamente del Jefe de Sección Técnica, dirige los trabajos de una sección, indicando al personal a su cargo la forma de ejecutarlos. Deberá poseer conocimientos de una o varias especialidades y será responsable de la disciplina del personal a su cargo.

En determinadas secciones sus funciones podrán ser las propias dirección, control y distribución de tareas del personal a su cargo.

2.º Molero: Es el empleado especializado que bajo la dependencia inmediata de la Dirección, Gerencia o Jefe de Sección Técnica, está capacitado para llevar a cabo una o varias de las siguientes funciones ya sea un molino de arroz, una planta de parboiled o un centro de secado.

Cuidar del funcionamiento, vigilancia e inspección de toda la maquinaria, realizando aquellas operaciones de puesta a punto, reglaje y mantenimiento que no requieran la intervención del personal de talleres.

Deberá distinguir las variedades botánicas de los arceses, su calidad, estado y condiciones, con objeto de obtener el máximo rendimiento en los distintos tipos de elaboración.

Deberá dar cuenta por escrito de inmediato de cuantas incidencias o anomalías puedan surgir en la planta a su cargo y que no puedan ser subsanadas por sus propios medios, bien a su jefe inmediato o al servicio correspondiente para su intervención.

Será responsable del personal a su cargo y de su disciplina, así como del buen uso de la maquinaria y material.

3.º Ayudante de Molero: Es el empleado especializado que a las órdenes del Jefe de Sección Técnica, Molero o Encargado de Sección, y con los conocimientos prácticos adecuados, puede responsabilizarse de una línea de producción de la industria, realizando una o varias de las funciones siguientes:

Molino, parboiled o secado. Sustituir al molero o suplir sus ausencias y trabajar en colaboración con él, controlando el buen funcionamiento de la maquinaria y sus pequeñas reparaciones.

Esterilizado. Realizar labores de almacenamiento, fumigación y limpieza del arroz elaborado controlando elevadores y transportadores.

Invasado. Controlar el funcionamiento de una línea completa o tren de envasado o empaquetado automático o manual, realizando incluso tareas de regulación, mantenimiento y reparaciones menores de la maquinaria.

En ausencia del molero, será responsable del personal a su cargo y de su disciplina, así como del buen uso de la maquinaria y material y deberá dar cuenta por escrito de inmediato de cuantas incidencias o anomalías puedan surgir en la planta a su cargo y que no puedan ser subsanadas por sus propios medios, bien a su jefe inmediato o al servicio correspondiente para su intervención.

4.º Oficial especializado: Es el empleado que puede prestar servicios especializados en cualquiera de las secciones de la industria, teniendo además muy buen conocimiento del funcionamiento de una unidad de producción o maquinaria determinada.

Puede sustituir al Ayudante de Molero en ausencia de éste, y únicamente en las funciones propias del mismo.

5.º Oficial Especialista Carretilla mecánica: Es el empleado/a con amplia experiencia y dominio de la manipulación de carretillas elevadoras y práctica en operaciones de carga y descarga.

6.º Peón Especialista: Es el empleado con práctica en los trabajos manuales de las distintas secciones de la industria, pudiendo manipular excepcionalmente carretillas elevadoras.

Puede sustituir ocasionalmente al Oficial Especializado en ausencia de éste. Se consideran asimilados a esta categoría los antiguos de: Carretillero, Manipulador, Estibador y Pesador de Lonja.

7.º Peón: Son aquellos empleados que ejecutan funciones para las que no se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos, pues su trabajo sólo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. Los trabajadores de esta categoría con edad superior a dieciocho años, y cuando permanezcan dos años, a contar desde su ingreso en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de peón especialista. Se consideran asimilados a esta categoría los antiguos empaquetadores y cosedores.

8.º Conductor: Es el empleado que con permiso de conducción de la clase correspondiente y conocimiento teórico-práctico del vehículo, conduce los camiones o turismos que se le confían. Dirige el acondicionamiento de la carga con participación activa en ésta, entendiéndose ésta como meras labores de auxilio, situándose en la caja del vehículo si es necesario, sin que puedan encargársele tales tareas de modo exclusivo, ni tampoco la conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentre o viceversa.

c) Personal de oficios varios (albañiles, mecánicos, electricistas, carpinteros, pintores, etc.):

1.º Oficial de primera: Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de su superior ejecuta con pleno conocimiento los trabajos propios de su equipo con responsabilidad consiguiente sobre su realización. Dirige a los empleados a su cargo en la forma de realizar los trabajos y es responsable de la disciplina de los mismo, así como del buen uso de materiales y equipo.

2.º Oficial de segunda: Es el empleado que a las órdenes de su inmediato superior realiza los trabajos de su especialización y puede sustituir al oficial de primera en sus ausencias.

3.º Oficial de tercera: Son los trabajadores que realizan tareas auxiliares a los oficiales de segunda y primera, con el objeto de desarrollar su aprendizaje. A los tres años de su ingreso en la Empresa pasarán automáticamente a la categoría de oficial de segunda.

d) Personal Subalterno:

1.º Vigilante o vigilante jurado: Es el empleado que tiene como cometido exclusivo las funciones de vigilancia diurna o nocturna, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos a la fábrica o locales.

Si el vigilante esta juramentado ostentará la denominación en su categoría de «Vigilante Jurado».

2.º Portero o Conserje: es el trabajador que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de fábricas o locales industriales, controlando las entradas y salidas del personal y realizando funciones de custodia y vigilancia.

3.º Personal de Limpieza: Son los encargados de la limpieza de los locales de la empresa.

4.º Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consista en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos con prensa, recoger y entregar correspondencia, orientar al público de la oficina, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del Trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Cuando esta facultad suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.º La exigencia de la actividad normal.

2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquina o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar las actividades a que se refiere el número anterior.

3.º Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupan, puedan comprenderlas con facilidad.

7.º La distribución del personal, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

Lo establecido en el punto 3.º deberá ser tenido en cuenta en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

Artículo 10. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integren en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajo hay que entender un conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentiva, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- a) Racionalización, descripción normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados que podrán ser individuales o colectivos (por sección o departamento).
- d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Artículo 11. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: El estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:

- a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o dispondrá razonadamente de la medida a adoptar.
- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará, en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 12. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquel.
- d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados se establecerá un período de adaptación de duración no inferior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Artículo 13. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.

Se considerará rendimiento normal o mínimo y, por lo tanto, exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con el físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 Kilómetros a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo en las condiciones normales de su Centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriores citadas y equivale a un caminar de 6,4 Kilómetros/hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la OIT «Introducción al Estudio del Trabajo».

Artículo 14. Incentivos.

Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal

de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas en el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial en su caso.

Si durante el período de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión a tal evento se estableciesen.

Si en ese período de adaptación el trabajador no alcanzase el rendimiento normal, será retribuido como lo hubiese alcanzado.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será imprescindible haber permanecido en el lugar de trabajo.

Artículo 15. Mecanización y campaña.

La mecanización o aumento de la misma no significa pérdida de puestos de trabajo. Se establece como comienzo de la campaña el 1 de septiembre y finalizará el 31 de agosto.

Artículo 16. Expediente de crisis.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

En todo caso la empresa estará obligada a comunicarlo al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores, con carácter previo a su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la autoridad laboral, con especificación de los términos en que vaya a plantearlo.

Artículo 17. Cambio de titularidad en las empresas.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual firmada por la antigua y nueva empresa, en la cual se reconozcan sus derechos adquiridos, antigüedad, categoría, etc.

Artículo 18. Ingresos y ascensos.

1.º La empresa tiene la obligación de actualizar los escalafones de trabajadores fijos-discontinuos en los primeros quince días de cada año, y una vez actualizado exponerlos en el tablón de anuncios del 15 al 31 de enero eliminando a los que hayan sido baja por cualquier causa, exceptuando enfermedad, accidente y suspensión de contrato.

2.º Se establecen los escalafones de trabajadores fijos-discontinuos por categoría/especialidad. Se entiende por especialidad como la planta de producción o destino (molino, planta de vaporizado, envasado, platos cocinados, almacenamiento, tratamiento de subproductos, tratamiento de cenizas, etc.)

3.º Todo el personal eventual que haya trabajado veinticuatro meses, aunque sean interrumpidos, independientemente de la modalidad de contratación, pasarán automáticamente al escalafón de fijos-discontinuos.

4.º Asimismo, cuando exista una vacante en cualquier categoría/especialidad dentro del escalafón de fijos-discontinuos, ésta la ocupará el trabajador/a eventual con más tiempo trabajado en la empresa, con independencia de la categoría/especialidad que ostentase como eventual.

5.º Los trabajadores fijos-discontinuos será llamados al trabajo por estricto orden de antigüedad en su categoría/especialidad asimismo irán cesando en el trabajo según el orden de menor a mayor antigüedad en la misma.

Se establece un preaviso por la empresa de dos días para las llamadas al trabajo de los trabajadores fijos de trabajo discontinuo, que conforme se ha especificado, habrá de hacerse por orden riguroso de antigüedad dentro de cada categoría/especialidad escalafonada y por un periodo mínimo de quince días laborables.

El trabajador fijo de trabajo discontinuo que demuestre su alta en Seguridad Social en otra empresa o bien que se encuentra de alta en el Régimen Especial de Autónomos, no tendrá obligación a acudir al trabajo durante un máximo de dos llamadas, o un año (aquello que sea más favorable para el trabajador), mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social en la otra empresa o en el Régimen Especial de Autónomos, no obstante lo cual, conservará todos sus derechos para sucesivas llamadas.

En cambio si le dan de baja en la Seguridad Social en la empresa donde estuviere trabajando, o bien se da de baja en el Régimen Especial de Autónomos, el trabajador deberá comunicar a la empresa y a sus representantes legales su disponibilidad, si bien solo recuperará todos sus derechos

para ser llamado a partir de la próxima llamada que se efectúe por la empresa.

6.º Para el supuesto de que un escalafón este completo trabajando y fuese necesario contratar mas personal, la empresa no podrá contratar trabajadores de nuevo ingreso, mientras haya fijos discontinuos de cualquier categoría/especialidad sin trabajo. En este caso, la empresa estará obligada a llamar al trabajador mas antiguo de cualquier categoría/especialidad que este parado. Este trabajador percibirá la reenumeración que le corresponda según la categoría/especialidad que pase a ocupar, pero sin renunciar a la suya, que ocupara cuando en su escalafón de origen le correspondiese.

7.º Si un trabajador, voluntariamente decidiese cambiar de categoría/especialidad, además de que será obligatorio notificarlo al comité de empresa o representantes de los trabajadores, pasará a la nueva y ocupará el último lugar de la misma.

8.º En caso de vacante en la plantilla de fijos de las categorías de producción de la empresa, ésta será cubierta obligatoriamente por el trabajador con más antigüedad en el escalafón de fijo-discontinuo de la categoría en que se produjese la baja. En el caso de que no existiera ningún trabajador fijo-discontinuo de la categoría en la que se produzca la baja, esta será cubierta por el trabajador fijo-discontinuo más antiguo en la empresa, de cualquier categoría/especialidad.

9.º Para la promoción y ascenso del personal administrativo se determinará como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. Los auxiliares con cinco años de antigüedad en las empresas pasarán automáticamente a la categoría de oficial segundo administrativo.

10.º Ningún puesto determinado de trabajo podrá ser ocupado, ni siquiera rotativamente, por uno o varios trabajadores de categoría inferior al citado puesto de trabajo por un plazo superior a seis meses, ya que en este caso se entenderá que existe baja dicho puesto, debiéndose cubrir, adjudicando la categoría a los trabajadores que vinieran desarrollando dicho trabajo.

11.º Ninguna persona que reciba algún tipo de retribución, sea cual fuere su fuente, podrá ingresar a ningún puesto de trabajo en la empresa, excepto todos aquellos trabajadores que perciban algún tipo de pensión por accidente o enfermedad contraída en la empresa, salvo que la incapacidad sea absoluta.

12.º Los trabajadores de edad superior a dieciocho años con categoría de peón, cuando permanezcan dos años continuos en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de peón especialista

Artículo 19. *Abono en especie.*

Las empresas darán a cada trabajador diez kilogramos de arroz para consumo particular en cada trimestre del año.

Artículo 20. *Salud laboral y ropa de trabajo.*

Se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, integrada por las partes firmantes del presente Convenio, encargada de dilucidar las discrepancias que puedan surgir al aplicar la legislación vigente en materia de salud laboral.

Cada vez que se proceda a la fumigación en algunas de las secciones de la empresa ésta estará obligada a emitir, con antelación, a la representación legal de los trabajadores, informe que debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre comercial del producto.
- Días de fumigación.
- Horas necesarias de ventilación.
- Riesgo de exposición.

Dicho informe se realizara como mínimo cada vez que se aplique un producto nuevo, sin perjuicio de que la comunicación se haga cada vez que se realice una aplicación.

Antes de iniciar la actividad fabril en la sección se comprobará con los medios pertinentes la no existencia de peligro para la salud del trabajador o trabajadora.

En cuanto a ropa de trabajo y prendas de protección se estará a lo acordado entre cada empresa y sus trabajadores, incluido el personal de Administración. En todo caso, las empresas deberán proporcionar a su personal:

- a) El calzado reglamentario, así como los guantes de seguridad determinados por las normas de seguridad para el puesto de trabajo de que se trata.
- b) Ropa de trabajo cada seis meses, una de verano y otra de invierno, antes del 1 de mayo y del 1 de noviembre respectivamente. La ropa de invierno deberá cubrir las mínimas condiciones para proteger del frío al trabajador o trabajadora.

Artículo 21. *Excedencias.*

Los firmantes en el presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial Atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, se desarrollarán acciones positivas en el acceso en el empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.

A partir de un año de antigüedad en la empresa o en el escalafón de fijos discontinuos, los trabajadores podrán solicitar excedencia, cuya duración será desde cuatro meses a cinco años. Una vez terminado dicho período pasará a ocupar su mismo puesto de trabajo y categoría o escalafón. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador podrá solicitar excedencia para el cuidado de familiares, hasta 2.º grado, por un periodo máximo de tres años, dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada.

El trabajador podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, dicha excedencia, por un periodo máximo de tres años, se podrá disfrutar de forma fraccionada.

El trabajador podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo máximo de tres años, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El disfrute podrá fraccionarse.

El periodo de excedencia en ambos supuestos será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurridos dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, se viniera disfrutando.

Artículo 22. *Conciliación vida familiar y laboral.*

Lactancia Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Reducción de la jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

El derecho a la reducción de jornada implica que la misma se realizará siempre en el centro de trabajo habitual del trabajador/a.

La reducción de jornada por motivos familiares, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo:

Por maternidad o paternidad la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple o discapacidad del hijo en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutara a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluye de dicho computo a primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Por adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por lo que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva, siempre en los periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/ acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Permiso parental. El padre u otro progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre o al otro progenitor, es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados. Podrá ejercer el derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. El disfrute será a jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100.

En caso de nacimientos de neonatos con más de siete días de hospitalización, se amplía el periodo de suspensión en tantos días como este hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Artículo 23. *Medidas preventivas acoso sexual y moral.*

Se garantiza el compromiso de un ambiente exento de acoso sexual y moral. El acoso sexual y moral («mobbing») en una situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual y psicológico con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. Estas situaciones darán prefe-

rencia a la continuidad de puesto de trabajo de la víctima y el traslado de la persona acosadora.

En el caso de denuncia de acoso sexual y moral, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa. Establecerá cautelarmente la separación de la víctima y la persona presunta acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufra el acoso se elaborarán y difundirán códigos de buenas practicas, prever la realización de campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.

Artículo 24. *Enfermedad y accidente.*

a) Cualquier trabajador que pase a incapacidad laboral transitoria por causa de enfermedad común, la empresa le abonará a partir del sexto día de baja un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. Se entiende por salario real todas las remuneraciones que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.

b) En los casos de accidente u hospitalización, la empresa le abonará desde el primer día un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. Igualmente, se abonará el 100 por 100 en baja por maternidad.

Artículo 25. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 26. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 27. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 28. *Faltas graves.*

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando
- Como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a empresa.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
- Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- La reincidencia en falta leve (incluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

Artículo 29. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- b) El fraude, deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador de baja por tales motivos realice trabajos remunerados de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- d) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- e) La embriaguez, el tráfico de drogas y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas (excepto la de puntualidad).

Artículo 30. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de los estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 31. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido.

Cualquier sanción que se imponga a un trabajador deberá serle comunicada por escrito; una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores. Las faltas de asistencia al trabajador por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas, siempre que tal imputación no fuese confirmada por sentencia o resolución firme, no serán consideradas como faltas injustificadas para ejercitar el despido.

Cuando fuera llamado un trabajador por la Empresa para imponerle una sanción podrá estar presente, a requerimiento del interesado, un miembro del Comité de empresa o representante de los trabajadores.

Si un trabajador con la categoría de conductor se le retirase el permiso de conducir, la empresa tendrá obligación de darle un puesto de trabajo dentro de la misma, salvo que la causa de la retirada del permiso sea por embriaguez durante el tiempo de dicha sanción, volviendo después a su categoría y puesto de trabajo.

Artículo 32. *Prescripción.*

- Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 33. *Retribuciones.*

Se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

Para 2007 el incremento salarial será el correspondiente al IPC real más 0,70 puntos en todos los conceptos.

Para 2008 el incremento salarial será el correspondiente al IPC real más 0,70 puntos en todos los conceptos.

Para 2009 el incremento salarial será el correspondiente al IPC real más 0,50 puntos en todos los conceptos.

Para 2010 el incremento salarial será el correspondiente al IPC real más 0,50 puntos en todos los conceptos.

Para la aplicación de los anteriores incrementos salariales, se abonará a cuenta el IPC previsto para cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, más los puntos de incremento reseñados para cada año de vigencia de este convenio y al final de año se regulará, teniendo como tope siempre los incrementos salariales anteriormente pactados.

Los conceptos salariales de los trabajadores afectados por este convenio son los siguientes:

a) Salario Base: En la tabla salarial se describen las retribuciones que por este concepto corresponde a cada trabajador, con arreglo a su categoría profesional, pudiendo expresarse en cómputo diario o mensual.

b) Plus de convenio: Este concepto se crea sobre la base de la refundición y consecuente supresión de los antiguos conceptos de plus de asistencia y el de ayuda social. Su cuantía, para todas las categorías es de 5,24 euros por día efectivamente trabajado, considerándose a estos solos efectos seis días laborales semanales.

En el caso de que en alguna empresa no se trabaje el sexto día semanal, se percibirá íntegramente el importe del citado plus correspondientes dicho día.

c) Plus de transporte: La cuantía de su importe se fija en 2,63 euros por día efectivamente trabajado, teniendo el mismo tratamiento que lo enunciado para el plus de convenio.

d) Antigüedad: En concepto de antigüedad se acuerda por voluntad de las partes declarar la inaplicabilidad de la escala establecida en el artículo 28 de la Reglamentación Nacional del Trabajo para la Industrias Elaboradoras del Arroz, a partir del día 1 de abril de 1988, y sustituirla por el sistema siguiente:

- Dos bienios al 5 por 100.
- Un quinquenio al 10 por 100.
- Un trienio al 5 por 100.
- Un cuatrienio al 5 por 100.
- Un trienio al 10 por 100.
- Un quinquenio al 10 por 100.

Estos porcentajes serán calculados sobre el salario base correspondiente a cada categoría vigente en cada momento.

La tabla resultante de esta escala se refleja a continuación:

- A los dos años cumplidos, el 5 por 100.
- A los cuatro años cumplidos, el 10 por 100.
- A los nueve años cumplidos, el 20 por 100.
- A los doce años cumplidos, el 25 por 100.
- A los dieciséis años cumplidos, el 30 por 100.
- A los diecinueve años cumplidos, el 40 por 100.
- A los veinticuatro años cumplido, el 50 por 100.

Considerándose los años cumplidos a partir del día siguiente al año reflejado en la tabla anterior.

e) Plus por «cuarto turno»: El plus por «cuarto turno», a percibir por todos los trabajadores que realicen dicho sistema de trabajo. Este Plus sufrirá los mismo incrementos establecidos para el año correspondiente.

Año 2007, 63,30 euros/semanales.

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la paga de San José, en mayo, se abonarán en razón de una mensualidad, que consistirá en salario base más la antigüedad correspondiente a treinta días, plus de convenio y plus transporte.

Artículo 35. *Pluses y beneficios por trabajos tóxicos, penosos y nocturnos.*

a) Los trabajos nocturnos irán incrementados, como mínimo en un 30 por 100 sobre el salario base.

b) En los trabajos tóxicos y penosos Irán incrementados, como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario base, que será proporcional a la jornada de trabajo.

c) En los trabajos realizados de limpieza de secadores mecánicos, silos de recepción de arroz cáscara, fosos de elevadores, payuseras y tratamiento de ceniza, tendrán derecho los que realicen dicho trabajo a disfrutar de doce minutos de descanso por cada hora de trabajo, en un lugar aislado del polvo y del ruido.

Artículo 36. *Dietas y desplazamientos.*

A los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas donde radique su centro de trabajo, la empresa les abonará los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención, aparte de una compensación económica de 7,20 € por día, caso de pernoctar, como consecuencia de molestias e incomodidades.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador tenga que realizar fuera del trabajo habitual la comida de mediodía, recibirá 3,61 € más los gastos de desplazamiento y manutención.

Artículo 37. *Impuesto de la renta.*

Los recibos mensuales de nóminas se cumplimentarán en todos sus apartados e irán sellado y firmados por la empresa. En cada uno de ellos se reseñará necesariamente la base imponible acumulada del mes que se trate, a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con especificación del porcentaje de la deducción aplicada a cada caso, salvo otro acuerdo que se establezca a petición del comité de empresa, entre ésta y los trabajadores.

Artículo 38. *Jubilación.*

1.º Por jubilación voluntaria de un trabajador fijo, la empresa le abonará al interesado la siguientes cantidades:

Jubilación a los sesenta años: 3772,57 €.
 Jubilación a los sesenta y un años: 3395,32 €.
 Jubilación a los sesenta y dos años: 3018,07 €.
 Jubilación a los sesenta y tres años: 2640,80 €.
 Jubilación a los sesenta y cuatro años: 2.057,83 €.

Pudiéndose hacer efectivos dichos importes en un plazo de seis meses a partir de la fecha de jubilación, en dos plazos al 50 por 100.

Si en el transcurso de la vigencia del presente convenio fuera reducida por Ley la edad de jubilación, se eliminarán las compensaciones económicas anteriormente citadas hasta el año anterior al de dicha jubilación.

2.º El trabajador/a que con una antigüedad en la empresa superior a los 14 años que al cumplir los 64 años de edad opte, de común acuerdo con su empresa, por acogerse a la jubilación anticipada, según se establece en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, lo solicitará a la Dirección de la empresa, como mínimo sesenta días antes de cumplir los 64 años. En caso de acuerdo la empresa vendrá obligada a facilitar las gestiones que se tengan que realizar, para que esta solicitud se cumpla siempre que el trabajador reúna los requisitos legales vigentes en cada momento.

Artículo 39. *Jornada laboral.*

Para el año 2007 la jornada laboral será de 40 horas semanales con un cómputo anual de 1.800 horas.

Para el año 2008 la jornada laboral será de 40 horas semanales con una reducción de doce horas, que harán un total de 1788 horas anuales, distribuidas en medio día del 24 de diciembre y el día completo el 31 de diciembre.

Para el año 2009 la jornada laboral será de 40 horas semanales con una reducción de cuatro horas, que harán un total de 1784 horas anuales, distribuidas en medio día del 24 de diciembre.

Para el año 2010 la jornada laboral será de cuarenta horas semanales con un cómputo anual de 1784 horas, concretándose los días 24 y 31 de Diciembre como días de descanso.

Previo acuerdo entre el Comité de empresa y la Dirección se podrá no trabajar los sábados recuperando dichas horas.

El personal de administración disfrutará previo acuerdo del Comité de empresa con la Dirección, de jornada intensiva, en los meses de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, con el horario de ocho a quince horas no recuperables de lunes a viernes.

Artículo 40. *Vacaciones.*

a) El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, veintidós días laborables al año, contados de lunes a viernes distribuidas en el período comprendido entre el 1 de julio al 30 de septiembre, comenzando el 1 de cada mes y serán percibidas según el cómputo del sueldo real. Se entiende por sueldo real toda la remuneración que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto. En todo caso, las vacaciones no se iniciarán en sábado ni en domingo o día festivo. En ningún caso coincidirán dos turnos de vacaciones.

Éstas serán rotativas en años sucesivos y las listas serán colocadas en el tablón de anuncios el 1 de abril.

b) En caso de que se pactara en un centro de trabajo, entre empresa y la representación legal de los trabajadores, un calendario vacacional rotativo aplicable para toda la plantilla durante los doce meses del año, aquellos trabajadores que les toque disfrutar las vacaciones fuera del periodo de verano (del 1 de julio al 30 de septiembre), percibirán una prima de 390 euros por los veintidós días o su parte proporcional.

En caso de no haber acuerdo se aplicara lo contenido en el párrafo A de este artículo.

Cuando el trabajador/a cause baja por incapacidad transitoria y coincida con la fecha asignada de vacaciones, se le asignará un nuevo período de vacaciones, una vez se obtenga el alta médica siempre que el comienzo de la IT se produzca hasta una semana antes de la fecha de inicio de vacaciones, el nuevo periodo vacacional se aplicara aunque haya terminado el año en vigor. Este periodo mínimo no se aplicará en el caso de accidente laboral.

El personal fijo-discontinuo no podrá cesar su actividad en la empresa sin haber disfrutado de las vacaciones que les correspondiesen según los días trabajados.

Artículo 41. *Licencias retribuidas.*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar, previa comunicación de la empresa, con la antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias.

a) Con abono íntegro del salario real:

Tres días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendiente, padres políticos, descendientes o hermanos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad.

Tres días laborables en caso de enfermedad grave, hospitalización u operación del cónyuge, padres e hijos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad.

Tres días laborables en caso de alumbramiento de esposa o pareja de hecho y adopción.

Dos días laborables por mudanza de domicilio.

Estos apartados anteriormente expuestos serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realicen a una distancia mayor de 25 km fuera de la localidad del trabajador.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

De conformidad con el artículo 22.º del presente convenio, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días mas por cada hijo a partir del segundo. esta suspensión es independiente de los tres días laborales contenidos en el párrafo 4.

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora.

Lactancia: En conformidad con el artículo 22 del presente convenio, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quince días laborables por matrimonio.

Todas las licencias referidas anteriormente, serán aplicables a las parejas de hecho.

b) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que medie una oportuna y previa comunicación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo, y no exceda de cinco días alternos y dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque. En caso de pertenencia a un jurado popular no será de aplicación la limitación temporal recogida en el presente artículo.

c) Asimismo, se entenderá como deber inexcusable de carácter público la comparecencia como testigo ante la Magistratura de Trabajo o Juzgado, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales efectos.

Artículo 42. *Horas extraordinarias, acción coyuntural contra el paro.*

Con el fin de aportar la mayor colaboración posible por parte de las empresas, de cara a solucionar, en la parte que se pueda, el problema del paro, la realización de horas extraordinarias nunca tendrá carácter habitual y, por tanto, se efectuarán solo cuando lo exijan las circunstancias especiales, que deberán ser previamente puestas en conocimiento del comité de empresa o representantes de los trabajadores.

En caso de realizar horas extraordinarias, su importe será calculado en base al salario real anual, dividido entre las horas normales a realizar en el año y ello incrementado en un 75 por 100.

Las horas extras realizadas también podrán ser compensadas a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos ordinarios por cada hora extraordinaria trabajada. Este tiempo acumulado por los trabajadores que lo realicen tendrán derecho a disfrutarlo en un 50 por 100 a su criterio personal y en el restante 50 por 100 a criterio de la empresa, todo ello dentro del período de vigencia del convenio; ambas partes notificarán con una semana de antelación el disfrute del tiempo.

Se entiende que dichas horas extraordinarias se efectuarán a partir de la jornada laboral máxima en días laborables y nunca rebasarán el tope máximo establecido por la Ley. Se entregará trimestralmente el estadillo de horas extras a los representantes de los trabajadores.

Artículo 43. *Derechos sindicales.*

1. Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin las Empresas habilitarán uno o varios tablones de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical, estos tablones estarán visibles y en lugar designado por el comité de empresa o representantes de los trabajadores.

2. Se respetará el derecho de los trabajadores a reuniones para temas laborales y sindicales dentro de los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, o en casos muy justificados, dentro de la jornada laboral, teniéndose que recuperar dicho tiempo al finalizar la jornada. La celebración de asambleas se pondrá en conocimiento de la empresa, con una antelación de veinticuatro horas, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por los trabajadores el orden de las mismas. Se facilitará un local para dichas asambleas y reuniones del comité.

3. La empresa descontará de nómina, o por cualquier otro procedimiento, las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito, con especificación de la persona o entidad receptora de las mismas. Los representantes de los trabajadores dispondrán de cuarenta horas mensuales, que podrán ser acumuladas de un representante a otro.

4. De acuerdo con la legislación vigente, se podrá constituir Comités Ínter centros, estando a los acuerdos entre las empresas afectadas y los sindicatos interesados para definir las facultades y competencias de dichos Comités ínter centros.

5. Comités ínter centros: la representación de los trabajadores en el ámbito del presente convenio y las centrales sindicales mas representativas podrán constituir comités ínter centros, este estará compuesto por un número mínimo de cinco representantes y un máximo de nueve, que se elegirán de entre los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo y en proporción a la representación que cada central sindical tenga.

Los comités ínter centros deberán constituirse por trabajadores pertenecientes a diferentes comités de empresa y utilizaran las horas sindicales que tengan asignadas por ser miembro del comité de empresa.

El comité ínter centros se dotará de reglamento que lo aprobara el conjunto de representantes de los trabajadores de los centros afectados.

Artículo 44. *Formación.*

La Formación Profesional Continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El futuro sistema productivo español, va a depender, en gran medida de la cualificación de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas empresas, constituyendo la Formación Profesional Continua de calidad una verdadera inversión.

Las necesidades de la Formación Continua se ha hace necesaria en el sector de la elaboración del arroz, donde los cambios legislativos y tecnológicos, así como la fuerte competencia a la que deben enfrentarse las empresas del sector, requiere una constante cualificación de estos trabajadores.

La libre circulación de trabajadores en el marco europeo, exige una Formación Continua cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanentes (5 de junio de 1989).

La política de formación continua debe pues proporcionar a los trabajadores y empresarios del sector de la elaboración del arroz, mayor nivel de cualificación necesaria para:

1.º Promover el desarrollo personal y profesional, así como la viabilidad de las empresas, la prosperidad de éstas tiene que revertir en beneficio de sus trabajadores.

2.º Contribuir a la eficacia económica de las empresas de este sector mejorando, en todo lo posible, su competitividad

3.º Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización del trabajo.

Para cumplir con los anteriores objetivos, se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades de formación de empresas y trabajadores del sector. Al mismo tiempo, habrá de dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con el fin de conseguir que ésta sea de calidad.

Por otra parte, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional como medida incentivadora para mejorar su cualificación profesional.

Se creará en todas las empresas del ámbito de este Convenio Comisiones de Formación, cuya composición, en número, será acordada en el seno de cada empresa por la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, con las siguientes funciones:

Elaboración de los planes formativos.

Seguimiento y control de las acciones formativas.

Artículo 45. *Póliza de seguro.*

Se crea un Seguro Colectivo de Vida, Accidente y Enfermedad obligatorio para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio con los siguientes importes y contingencias:

Indemnización por fallecimiento o invalidez permanente total: 10.270.00 euros.

Indemnización por invalidez absoluta: 14.378.00 euros.

Estos conceptos sufrirán las diferentes subidas de convenios.

Las pólizas deberán estar en vigor en el plazo de los treinta días siguientes a la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo. Hasta esa fecha permanecerán los capitales recogidos en el convenio anterior.

Disposición adicional primera.

A los efectos de interpretación del presente convenio, se nombra una Comisión Paritaria para exigir el cumplimiento del mismo. La Comisión estará compuesta por seis representantes por cada parte, cuya distribución será la siguiente:

Representación de los trabajadores:

Por CC.OO. 50 por 100 de los representantes

Por UGT 50 por 100 de los representantes

Representación de los empresarios:

Por UNIADE-PYMEV: Cuatro representantes.

Por ANFA: Dos representantes.

Esta Comisión tendrá entre sus objetivos el estudio de la modernización del sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo, absentismo y antigüedad y los acuerdos que se adopten en el seno de la misma se incorporarán al texto.

ANEXO 1

Tabla salarial 2007 (provisional)

Categorías	Salario - Euros
<i>Personal técnico</i>	
Jefe de Sección	891,43
Oficial 1. ^a	840,09
Oficial 2. ^a	813,68
Telefonista	813,68

Categorías	Salario - Euros
<i>Personal técnico</i>	
Auxiliar Administrativo	774,09
Botones	533,27
<i>Personal de producción</i>	
Molero y Oficial 1. ^a	28,01
Encargado	27,13
Conductor y Maquinista	26,41
Ayudante de Molero	26,11
Oficial Especialista	25,80
Oficial Esp. Carretillero	26,11
Peón Especialista	25,60
Peón	23,24
<i>Personal subalterno</i>	
Portero	758,99
Vigilante	758,99
Vigilante Jurado	774,09
Ordenanza y Pers. Limp	725,14
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial 1. ^a	28,01
Oficial 2. ^a	26,11
Oficial 3. ^a	25,80
Plus Convenio	5,24 por día tra- bajado.
Plus Transporte	2,63 por día tra- bajado.
Dietas:	
Completa	7,20
Media	3,61
Plus cuarto turno	63,30 /semanales.
Jubilación voluntaria:	
60 años =	3.772,57
61 años =	3.395,32
62 años =	3.018,07
63 años =	2.640,80
64 años =	2.057,83

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

16248 ORDEN APU/2620/2007, de 26 de julio, aprobando el expediente de deslinde entre los términos municipales de Carranque (Toledo) y Serranillos del Valle (Madrid).

Examinado el expediente de deslinde entre los términos municipales de Carranque (Toledo) y Serranillos del Valle (Madrid) esta Dirección General de Cooperación Local, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 3.12 del Real Decreto 3426/2000, de 15 de diciembre, por el que se regula el procedimiento de deslinde de términos municipales pertenecientes a distintas Comunidades Autónomas, se ha aprobado la siguiente resolución:

1. Antecedentes

Primero.-Con fecha 21 de julio de 2005 y 3 de octubre de 2005 los ayuntamientos de Carranque y Serranillos del Valle remitieron al la Dirección General de Cooperación Local las actas de desacuerdo y la documentación adicional conveniente para avalar sus pretensiones, derivadas de las reuniones de las comisiones de deslinde de ambos ayuntamientos de fechas 18 de enero y 21 de febrero de 2005.

Segundo.-Con fechas 16 de septiembre y 11 de octubre de 2005 la Dirección General de Cooperación Local remitió las actas de desacuerdo

y documentación adjunta al Instituto Geográfico Nacional, solicitándole el nombramiento de ingeniero y fijación de fecha de actuaciones para la emisión de Informe-Propuesta.

Tercero.-Con fecha 30 de noviembre de 2006, se remite a la Dirección General de Cooperación Local el Informe-Propuesta del Instituto Geográfico Nacional en el que se resolvía sobre dos tramos de la línea límite entre ambos municipios, no entrando a resolver la partición de la zona de Las Cárcavas.

Cuarto.-Con fecha 5 de febrero de 2007, la Dirección General de Cooperación Local emplaza a las partes implicadas en el deslinde a fin de que se manifiesten sobre la inclusión o no de la zona de Las Cárcavas en este expediente de deslinde, habiéndose manifestado los ayuntamientos de Batres, Serranillos del Valle y Carranque de una manera puramente formal y sin argumentar su apoyo o rechazo a la inclusión de la zona referida.

Quinto.-Con fecha 20 de marzo de 2007, la Dirección General de Cooperación Local se dirigió a los Ayuntamientos de Carranque y Serranillos del Valle, a las Comunidades Autónomas de Madrid y Castilla-La Mancha y a la Diputación Provincial de Toledo para comunicarles la decisión de no incluir la zona de Las Cárcavas en este expediente y para darles traslado del Informe-Propuesta del Instituto Geográfico Nacional de 21 de noviembre de 2006, emplazándoles para que en el término de 15 días formularan las alegaciones que estimaran convenientes, habiéndose recibido las del Ayuntamiento de Carranque, de 30 de marzo de 2007. Transcurrido el plazo el día 16 de abril de 2007, no han presentado alegaciones las demás partes requeridas.

2. Fundamentación jurídica

Primero.-Para la resolución de las discrepancias existentes entre los Ayuntamientos de Serranillos del Valle y Carranque debe partirse de la constatación efectuada por el Informe-Propuesta del Instituto Geográfico Nacional de que el deslinde entre ambos municipios se realizó el 5 de junio 1876, cuya acta de conformidad fue suscrita por las comisiones de ambos Ayuntamientos, siendo la línea límite que acepta el Ayuntamiento de Serranillos del Valle, debiéndose la discrepancia a la defensa por parte del Ayuntamiento de Carranque de otra línea límite que refleja unos hitos que no se corresponden ni acreditan con ninguna documentación o argumento. El citado Informe-Propuesta contiene un mapa en el que se señala en línea de color amarillo la línea límite propuesta por la comisión de Carranque y en color rojo la derivada del acta de deslinde de 1876. Sobre la base de esta información, el ingeniero del Instituto Geográfico Nacional efectuó una serie de mediciones de los mojones mediante receptores GPS, siguiendo la línea límite establecida en el acta de 1876, única y consensuada por ambos ayuntamientos.

Segundo.-La competencia para resolver el expediente de deslinde corresponde al Ministerio de Administraciones Públicas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.12 del Real Decreto 3426/2000, de 15 de diciembre, por el que se regula el procedimiento de deslinde de términos municipales correspondientes a distintas Comunidades Autónomas.

En su virtud:

Vistos los artículos pertinentes de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; del Real Decreto 3426/2000, de 15 de diciembre, por el que se regula el procedimiento de deslinde de términos municipales pertenecientes a distintas Comunidades Autónomas, y demás disposiciones de general aplicación y de acuerdo con el Consejo de Estado, he resuelto.

1.º Declarar que la línea límite entre los términos municipales de Carranque (Toledo) y Serranillos del Valle (Madrid) es la establecida en el acta de deslinde de 5 de junio de 1876 suscrita de conformidad por los representantes de ambos Ayuntamientos.

2.º La ubicación de los mojones correspondientes a dicha línea límite se establecerán en los puntos que señalan las coordenadas del Informe-Propuesta del Instituto Geográfico Nacional el 21 de noviembre de 2006. Las coordenadas UTM. ED 50 de los mojones que se indican, son las siguientes:

	X	Y
Tramo 1:		
Mojón 2	424.831,98	4.450.321,39
Mojón 3	424.741,77	4.449.375,62
Mojón 4	424.117,30	4.449.308,39
Tramo 2:		
Mojón 25	421.644,17	4.450.312,39
Mojón 25 Aux.	421.647,51	4.450.314,48