

19921 RESOLUCION de 16 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cargill España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Cargill España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por representantes de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 16 de julio de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA

Artículo 1.— AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio es de aplicación exclusiva a los siguientes Centros de Trabajo de la Empresa en los sitios: Tarragona - Muelle Castilla, s/n; Barcelona - Muelle Alvarez de la Campa, s/n; Reus - Carretera Alcolea, s/n; Puebla de la Calzada (Badajoz) - Calzada Romana, s/n; La Roda (Albacete) - Carretera de la Munera, s/n; Marchena (Sevilla) - Extramuros Renfe, s/n; Valladolid - Cañada de las Arcas Reales, n. 2; Zaragoza - José Pellicer, 35-6.

Los que no se mencionan quedan expresamente excluidos.

Artículo 2.— AMBITO PERSONAL.

a) Se extiende la aplicación del presente Convenio a los trabajadores de plantilla de los Centros de Trabajo mencionados en el artículo anterior en el momento de su firma, cuyas relaciones jurídico-laborales vienen reguladas por la legislación vigente en la materia.

b) Se verá afectado por este Convenio el personal de Cargill España, S.A. que preste sus servicios en Avda. Diagonal 605 de Barcelona y que, al 31-12-89, figure inscrito en el número patronal 8/277.281.

c) No será de aplicación el presente Convenio al personal Directivo a que hacen referencia el Art. 1.º, 3 c) y el Art. 2.º, 1 a) de la Ley 8/1980 Estatuto de los Trabajadores y tampoco al personal que no pertenezca a los Centros de Trabajo indicados en el Art. primero o no estuviera dado de alta en el num. patronal indicado en el apartado b) de este artículo.

Artículo 3.— VIGENCIA Y DURACION.

a) Se extiende para el presente Convenio, desde el primero de Enero de 1.990 hasta el treinta y uno de Diciembre de 1.990.

b) La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con una antelación mínima de un mes a la terminación de su vigencia.

c) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo las condiciones de retroactividad que expresamente se pacten.

d) Las partes iniciarán las negociaciones para el nuevo Convenio antes del 31 de Enero de 1.991 plazo que, de común acuerdo, ambas partes podrán prorrogar.

Artículo 4.— ORGANIZACION

a) Como norma general la Organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de los Centros de Trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal al respecto.

b) **Jerarquía en el trabajo.**— Todo el personal debe cumplir las obligaciones laborales, observar las instrucciones de sus jefes respectivos y cumplir sus órdenes con la mayor exactitud, acatando las indicaciones que se le hagan, guardando en todo momento respeto y consideración a aquéllos y a sus compañeros de trabajo. Asimismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

c) **Facultades de la Dirección de la Empresa.**— La Empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad, acelerando el proceso técnico, siempre que tales medidas no se opongan a las Disposiciones vigentes en la materia en todo momento y que no perjudiquen los intereses económicos y morales de los trabajadores.

Son además facultades de la Dirección de la Empresa:

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

e) Los cambios de puesto de trabajo y la redistribución del personal en los Centros de Trabajo con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que ello pueda representar disminución alguna de las retribuciones de los trabajadores afectados ni menoscabar su posición ni dignidad profesional. La Dirección anunciará en los tablones

correspondientes todos los traslados que impliquen cambio de residencia, a fin de que puedan solicitarse voluntariamente, pactando con los solicitantes las condiciones del traslado.

f) El mantenimiento del orden y la disciplina del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores expresada a través de sus representantes, en espera de la resolución del Comité de Interpretación y Vigilancia del Convenio al que alude el Art. 33 y en su caso de los Organos Laborales competentes.

Las facultades se expresan a título enunciativo, sin perjuicio, e lo indicado en el apartado a) de este artículo.

Obligaciones de la Dirección de la Empresa.— Son las siguientes:

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

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

i) Estimular cualquier iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la productividad en su puesto de trabajo, y en general. Para ello, se instalará en cada

Centro de Trabajo un buzón de sugerencias, las cuales serán debidamente contestadas.

j) Comunicar al Comité de Empresa las sanciones que se impongan al personal siempre que el interesado lo autorice.

k) En cualquier caso en las facultades y obligaciones de la Dirección de la Empresa y de los representantes de los trabajadores, se estará a lo que dispongan las Leyes y Disposiciones Laborales en todo momento.

Artículo 5.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Se mantendrá la clasificación actual durante la vigencia de este Convenio. No obstante lo anterior, y de mutuo acuerdo entre las partes firmantes, se procederá a la contratación de una empresa especializada en valoración de puestos de trabajo, con objeto de que realice, conjuntamente con la Comisión de Valoración que se creará al efecto, una valoración no monetaria de aquéllos, en los centros de trabajo de la Empresa a los que afecta este Convenio.

La Comisión de Valoración estará compuesta por un máximo de hasta seis miembros de los que tres serán representantes de los trabajadores y tres de la Dirección. Los primeros serán nombrados por los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

Las decisiones de la Comisión de Valoración deberán ser adoptadas de mutuo acuerdo.

Durante su asistencia a las sesiones y/o deliberaciones la Comisión de Valoración de la representación de los trabajadores percibirá sus remuneraciones fijas brutas.

Los resultados facilitados por la Comisión de Valoración, antes de su aceptación, deberán ser refrendados por los Representantes de los Trabajadores, y en todo caso se tendrá en cuenta que el fin de la evaluación es establecer paulatinamente niveles salariales acordes con la misma.

Artículo 6.- CONTRATACION DE PERSONAL

Para la que deba producirse durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Leyes Laborales, aunque, no obstante, ambas partes acuerdan que las vacantes existentes de categoría superior, serán cubiertas por el personal de plantilla fija de la Empresa, siempre que esté capacitado; lo que se probará mediante pruebas objetivas. De cualquier forma todas las necesidades de personal a contratar, serán publicadas en los tablones de anuncios para conocimiento general.

Artículo 7.- JORNADA LABORAL SEMANAL

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

Durante el periodo vacacional el personal de régimen de turnos, cuando sea preciso, realizará jornada de 42 horas semanales de trabajo efectivo; el exceso sobre las 40 horas de trabajo efectivo se compensará con descansos iguales a aquel exceso al final de dicho periodo vacacional.

Artículo 8.- FESTIVOS

Se considerarán festivos abonables y sin recuperación; únicamente los días señalados por las autoridades competentes en cada una de las provincias donde radiquen los Centros de Trabajo de la Empresa.

Artículo 9.- VACACIONES

Para todo el personal de la Empresa se establecen 22 días laborables (que equivalen a 30 días naturales como mínimo). De estos días se podrá disponer siempre que la organización del trabajo lo permita y sea autorizado por el Superior Jerárquico, dentro de los criterios de productividad y/o disponibilidad, hasta cinco días a lo largo del año, uno a uno. El resto hasta el total de los 22, o los 22 disponibles, en el supuesto de no utilizar los cinco días o parte de ellos, se podrán fraccionar en dos periodos como máximo.

La retribución a percibir durante el periodo de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador y que son: Integro, y a quien los perciba Tóxico, Antigüedad, Disminuidos y 20.000,- Ptas./brutas al año que se pagarán junto con la paga normal del mes de Abril.

El periodo de vacaciones y la fecha de su disfrute, se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, atendiendo a los deseos de aquéllos, siempre que no sea en menoscabo de la organización del trabajo. El calendario de vacaciones, se confeccionará y publicará para permitir a los interesados la planificación del disfrute de las mismas con la antelación suficiente, pero como mínimo dos meses antes de su inicio.

Al personal que no llevara un año en la plantilla fija de la Empresa, para el disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional, incluso de la cantidad fija de 20.000,- Ptas./brutas al año.

Artículo 10.- PUNTUALIDAD - ASISTENCIA

a) Puntualidad.- Los trabajadores de la Empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El control de entrada y salida en los casos en los que se utilicen fichas, se hará con el equipo y ropa de trabajo.

b) Asistencia.- En caso de imposibilidad de asistencia por causa justificada, esta imposibilidad se comunicará a su superior jerárquico dentro de la primera hora del horario establecido para cada puesto, excepto el personal con normas específicas a las cuales se atenderá.

Artículo 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

$$\frac{\text{Integro al 1-1-90} \times 15}{2.626} \times 1,75$$

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, por ser de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y por tanto de

realización obligatoria, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, entendiéndose como tales, entre otras:

- a) Las que deban realizarse según las normas de retén (anexo 1).
- b) Sustituciones en el personal de turno rotativo, previstas en los puntos 7 y 9 de sus normas (anexo 2).

Este criterio puede ser susceptible de modificación en convenios sucesivos en función de la reducción que experimenten las necesidades de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o de las modificaciones de carácter estructural u organizativo de cualquier tipo. Los Representantes de los Trabajadores de los Centros de Trabajo a los que afecta este Convenio, podrán presentar a la Comisión Negociadora del Convenio para el año 1.991 un detalle de los supuestos que pudieran dar lugar a la reducción aludida para su estudio y aprobación en su caso, por la ya mencionada Comisión.

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

Para proveer de habas de soja a las Plantas de Barcelona, Tarragona y de semillas de girasol en Reus y Puebla de la Calzada, en cualquier momento en que pudieran faltar en aquellas para su funcionamiento ininterrumpido. Esto se aplicará igualmente a la descarga de buques de habas hasta el domingo a las 14,00 horas, en el Departamento SAT.

Serán asimismo horas extraordinarias estructurales y de ejecución voluntaria:

Las necesarias para periodos punta de producción, pedidos imprevistos y ausencias distintas a las indicadas en el apartado b) del segundo párrafo de este artículo.

Artículo 12.- REMUNERACIONES BRUTAS E INCREMENTO

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

A - FIJAS

INTEGRO, compuesto por las siguientes remuneraciones:

- Salario Base
- Beneficios.
- Plus de Convenio.

Y para quienes les corresponda:

- Antigüedad.
- Disminuidos.
- Plus de Tóxico

B - VARIABLES

Que también se incorporarán a la nómina en su caso.

PLUS DE TURNO

(Que se abonará completo al personal en este régimen de trabajo por cada jornada realmente efectuada, salvo en sustituciones que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas) en la siguiente cuantía:

- a) Por los efectuados realmente desde las 5 horas de la mañana a las 14 horas y de las 14 horas a las 22 horas se percibirán 698,- Ptas.
- b) Por los efectuados realmente desde las 22 horas a las 6 horas se percibirán 1.394,- Ptas.

PLUS DE MANTENIMIENTO (RETEN)

Por cada servicio completo semanal realmente efectuado se abonarán 12.179,- Ptas.

C - PAGAS EXTRAS

Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Integro, y a quien lo perciba Tóxico, Antigüedad, Disminuidos. Estos pagos se harán efectivos respectivamente en la tercera semana de los meses de Junio, Septiembre y Diciembre.

D - INCREMENTO PARA 1.990

El concepto Integro, en la cuantía que lo percibían percibiendo los trabajadores al 1 de Enero de 1.990, se incrementará como sigue:

- Integros iguales o menores a 109.000 Ptas. por paga el 9%.
- Integros comprendidos entre 109.001 Ptas. y 114.500 Ptas. por paga el 8,60%.
- Integros comprendidos entre 114.501 Ptas. y 158.000 Ptas. por paga el 8,30%.
- Integros iguales o mayores a 158.001 Ptas. por paga el 7,70%.

El PLUS DE TOXICO, para los trabajadores a quienes les corresponda, en la cuantía que lo percibían al 1 de Enero de 1990 se incrementará en el 7,50%. Con lo que el valor de este concepto para 1990 será de 5.440 Ptas. por paga.

Artículo 13.- ANTIGÜEDAD

La Empresa continuará abonando en cada una de las quince pagas, la antigüedad real a cada trabajador, contada desde su ingreso en la plantilla a razón de:

1er Bienio	1.319,- Ptas.
2do Bienio	1.319,- "
1er Quinquenio	2.638,- "
Cada quinquenio sucesivo ...	2.638,- "

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

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

Artículo 14.- TRABAJO EN DIAS DE FIESTA PERSONAL Y/O EN DIAS DE FIESTA NACIONAL O LOCAL

1.- En días de Fiesta Personal: Se abonará la cantidad de 5.800,- Ptas. (CINCO MIL OCHOCIENTAS PESETAS) por ocho horas o en caso de ser menor el tiempo trabajado la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras realmente trabajadas. Al objeto de percibo de esta prima:

- a) Se entenderá por "DIAS DE FIESTA PERSONAL" únicamente aquellos días en que no se realicen o debieran realizarse horas normales para alcanzar la jornada semanal establecida en cada momento.
- b) No tendrán la consideración de "FIESTA PERSONAL" los días festivos oficiales de carácter Nacional o Local.

2.- En días de Fiesta Nacional o Local: El personal que tuviera que trabajar alguno de los días festivos abonables y sin recuperación a que hace referencia el artículo 8 de este Convenio, percibirá la cantidad global de 13.339,- Ptas. por ocho horas de trabajo o la parte proporcional en caso de ser

menor el tiempo trabajado. Dicho importe, o su parte proporcional, lo percibirá el personal a turno rotativo que su fiesta personal concorra con una fiesta Nacional o Local.

Artículo 15.- SUSTITUCIONES EN FIESTA PERSONAL

El personal de turno rotativo que sustituya a uno de sus compañeros de trabajo en su día de fiesta personal, percibirá igual prima que la indicada en el apartado 1.º del artículo anterior y las horas extras que le correspondan.

Artículo 16.- PROLONGACION DE JORNADA

El personal en turno rotativo que debido a sustitución deba prolongar su jornada o anticiparla en cuatro horas, percibirá además de las horas extras, dos mil novecientas pesetas (2.900,- Ptas.)

Artículo 17.- TRABAJOS ESPECIALES

Se considerarán como tales: Los trabajos manuales de acondicionamiento interior de los Silos de grano, harinas, tanques de aceite, fosos de las tolvas de recepción de habas, el manguero y limpieza de la parte inferior de los extractores De Smet (bajo tolvas) limpieza de foso de los elevadores núms. 1 y 2 del Silo, limpieza del foso elevador del túnel de grano en Reus y limpieza de los filtros de mangas.

Además los directores de las Plantas y del Silo están facultados para determinar otros casos que puedan considerarse.

Estos trabajos tendrán una remuneración adicional de 319,- Ptas. (TRESCIENTAS DIECINUEVE PESETAS) por persona/hora.

Artículo 18.- TRANSPORTE COLECTIVO

Para compensar los gastos de desplazamiento a los distintos puestos de trabajo, y en compensación del Plus de Transporte que se percibía hasta el 31-12-88, con efecto al 1-1-89 se adicionó al concepto Plus de Convenio 3.000,- Ptas. brutas por paga.

Con lo que, en lo sucesivo el Transporte Colectivo/Plus de Transporte de este Convenio, queda retribuido con la cantidad pactada en 1.989 como remuneración fija, la cual tendrá el mismo tratamiento de aumentos que en cada momento se pacten para el concepto al cual fueron incorporadas las mencionadas 3.000 Ptas.

Artículo 19.- DESPLAZAMIENTOS

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

GLOBALES

Tarragona - Reus o viceversa y regreso	934,- Ptas.
Tarragona - Reus (urbana) y regreso	293,- "
Planta - Barcelona y regreso	774,- "

Se conviene y acepta que en el caso de que algún trabajador del Centro de Tarragona sea requerido ocasionalmente para prestar sus servicios en la Planta de Reus o si alguno de Reus lo es para prestarlos en Tarragona, deberá hacerlo, y además de todas sus remuneraciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirá por cada jornada de asistencia real al trabajo en concepto de locomoción y gastos a que hace referencia el primer párrafo de este artículo, la cantidad global siguiente:

934,- Ptas. si el régimen de trabajo al que se incorpore en el centro a que se ha desplazado es en régimen de turno.

1.904,- Ptas. si el régimen de trabajo al que se incorpore en el centro al que se ha desplazado es en régimen de jornada partida. Esta percepción de 1.904 Ptas. se percibirá también por la persona desplazada, aunque no realice la jornada completa y siempre que termine su jornada de mañana e inicié su jornada de tarde en el centro al que ha sido desplazado.

Las cantidades globales de 934 y 1904 Ptas. indicadas anteriormente se percibirán como máximo una vez cada 24 horas.

Para los recorridos distintos de los anteriores a 28,- Ptas. Km.

Estos importes serán objeto de negociación en cada Convenio.

Artículo 20.- PRIMA DE TRABAJO EN BARCELONA

En el caso de que algún trabajador de los Centros de Trabajo de Tarragona y Reus fuera requerido para prestar ocasionalmente sus servicios en la Planta y/o muelle de Barcelona además de todas sus remuneraciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirá una prima por día de 24 horas de estancia en Barcelona de 2.588,- Ptas. (DOS MIL QUINIENTAS OCHENTA Y OCHO PESETAS).

Artículo 21.- PRIMA DE NAVIDAD

Para el personal que esté de servicio los días de Navidad y el Año Nuevo entendiéndose por tales, el turno de la vigilia de 22 a 6 horas y los de los días indicados de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas, se mantendrá la gratificación especial de 7.951,- Ptas. (SIETE MIL NOVECIENTAS CINCUENTA Y UNA) pesetas brutas.

Naturalmente se aplicará el criterio de proporcionalidad según el horario trabajado.

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

Artículo 22.- COMPENSACION POR COMIDAS

Para el personal de los Centros de Trabajo de Tarragona, Reus y Puebla de la Calzada, que por prolongación de jornada el desayuno, la comida o la cena deban realizarlas justamente después de las 6.00, 14.00 y 22.00 horas respectivamente, percibirán 614,- Ptas. brutas por el desayuno y 970,- Ptas. brutas por la comida o cena.

Estas compensaciones serán de un máximo de tres por jornada.

Para el personal del Centro de Barcelona, ubicado en Muelle Álvarez de la Campa, s/n se seguirá el mismo régimen para el desayuno y comida, pero no así para las cenas que serán facilitadas por la Empresa en el Centro de Trabajo.

Cuando por necesidad de disponibilidad rápida de personal, el intervalo de horario para comer o cenar se reduzca a un máximo de una hora, ésta se considerará como de presencia, con independencia de la compensación indicada en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 23.- REMUNERACIONES VARIABLES Y DE COMIDAS

Las remuneraciones variables y las comidas previstas en el artículo 22 que no se justifiquen mediante comprobante de terceros, serán pagadas en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran producido.

Artículo 24.- ENFERMEDAD - ACCIDENTE

Durante el periodo de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedades o accidentes, los trabajadores percibirán el importe neto (es decir, deducidos los impuestos y cuotas de Seguridad Social) de sus remuneraciones fijas, más la antigüedad correspondiente, incluso las pagas extraordinarias.

Artículo 25.- DISMINUIDOS

A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo, se les pagará una prestación de 13.597,- Ptas. (TRECE MIL QUINIENTAS NOVENTA Y SIETE PESETAS) brutas por paga, en cada una de las quince pagas que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior y cuando dichos hijos estén inscritos y asistan regularmente a Centros de recuperación especializados, lo que se acreditará mediante certificación correspondiente expedida por aquéllos, se abonará a la finalización del curso y por una sola vez la diferencia entre 264.000,- Ptas. anuales y la también cifra anual que salga de las 13.597,- Ptas. por paga indicadas en este artículo.

Artículo 26.- SEGURO COLECTIVO

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

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

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

Artículo 27.- AYUDA ESCOLAR

Con independencia de lo especificado en el artículo 25, en el curso 1990/1991, se abonará este concepto a los trabajadores en los que su salario denominado íntegro alcance hasta 2.440.000,- Ptas. brutas anuales; en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo que cursen E.G.B. de 6 a 14 años ampliables hasta los 16 años, de acuerdo con la legislación vigente en Educación, cumplidos en el curso.

Para tales casos se establece un importe de 8.919,- Ptas. brutas (OCHO MIL NOVECIENTAS DIECINUEVE PESETAS), por cada hijo que serán pagadas en el mes de Octubre de 1.990 previa la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando E.G.B.

Artículo 28.- PRESTAMOS A LOS TRABAJADORES

Se crea un fondo total de 12.000.000,- de Ptas. para préstamos al personal de los Centros de Trabajo de la Empresa, que se distribuirá por Centros así:

- Tarragona (Muelle Castilla, s/n). 4.500.000,- Ptas.

- Barcelona (Muelle Alvarez de la Campa, s/n) 3.000.000,- Ptas.
 - Reus (Ctra. Alcolea s/n) 2.300.000,- Ptas.
 - Puebla de la Calzada-La Roda-Marchena-Zaragoza-Valladolid (en las direcciones indicadas en el artículo primero). 2.200.000,- Ptas.

El importe máximo por cada empleado será de 300.000,- Ptas. con el interés del 13% sobre el capital vivo y la amortización se llevará a cabo en el término de 2 años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada Centro.

Para una nueva concesión de crédito han de transcurrir como mínimo tres meses a partir de la amortización total del anterior. Sólo se concederán préstamos al personal con Contrato de Trabajo indefinido.

Artículo 29.- ACEITE Y LOTE NAVIDEÑO

Es voluntad de la Empresa mantener gratuitamente el obsequio de cinco litros mensuales de aceite de girasol por empleado que figure en las nóminas de Tarragona, Muelle Castilla s/n, Reus, Ctra. Alcolea s/n, Barcelona, Muelle Alvarez de la Campa s/n y Puebla de la Calzada, Calzada Romana, s/n, del producido por nuestra planta de embotellado.

Naturalmente su entrega está supeditada al normal funcionamiento de nuestra planta de envasado.

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

Artículo 30.- ROPA DE TRABAJO

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

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

Artículo 31.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Los Comités de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo de Tarragona, Reus, Barcelona y Puebla de la Calzada, tratarán de perfeccionar su cometido imbuyendo a todos los trabajadores la importancia de los conceptos de seguridad e higiene, vigilando la aplicación de las normas que rigen en la Empresa, además de las legales vigentes en cada momento con la mayor escrupulosidad e interés. Las reuniones se llevarán a cabo con la frecuencia necesaria y por lo menos una vez al mes.

Artículo 32.- DERECHOS GARANTIAS Y OBLIGACIONES DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Conscientes las partes de la necesidad de unas relaciones laborales armónicas y acordes con una dinámica social fluida, acuerdan que los derechos, garantías y obligaciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se regirán por:

- a) Las atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal son las que quedan determinadas en el Título II de la Ley 8/1980, Estatuto de los

Trabajadores o las que pudieran conferirles durante la vigencia de este Convenio las disposiciones legales en vigor.

- b) El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los Delegados de Personal o de los miembros de los Comités de Empresa será según dispone la mencionada Ley en su Art. 68-e) en función del número de trabajadores de cada Centro, que viene determinado por el número de Delegados o miembros del Comité de Empresa.
- c) En cada Centro de Trabajo podrán acumularse las horas de los distintos Delegados o miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
- d) La Empresa tendrá un local a disposición de los Comités de Empresa existentes en cada Centro de Trabajo y les facilitará el material imprescindible para sus tareas.

Artículo 33.- VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá en el plazo de diez días a partir de esta fecha, una Comisión Mixta de vigilancia e interpretación del Convenio.

Esta Comisión está integrada por ocho miembros; cuatro por la representación de los trabajadores, que preferentemente serán de diferentes centros; y otros cuatro por la Dirección, todos ellos con sus respectivos suplentes y/o asesores. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber participado en las deliberaciones del Convenio.

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

Las reuniones se celebrarán en el término de tres días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

La Comisión publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio en el plazo que en cada caso se determine en su seno.

La Comisión recibirá cuantas consultas que sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Dirección o de la representación de los trabajadores.

En el caso de que durante la vigencia de este Convenio se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión Mixta de Interpretación y vigilancia de los Convenios Colectivos, la Comisión que en este artículo se regula se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este artículo a la nueva legislación.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a la Comisión Mixta 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 superior y definitiva competencia de las Autoridades laborales.

Artículo 34.- DERECHO SUPLETORIO

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 de la Empresa.

Artículo 35.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

Artículo 36.- COMPENSACION - ABSORCION

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

Artículo 37.- REVISION

Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que el incremento anual del I.P.C. publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, registre al 31-12-90 un incremento superior al 6,85%, se efectuará una revisión entre el 6,85% y el índice de I.P.C. alcanzado con efecto al 1 de Enero de 1.990.

Para llevar a cabo la mencionada revisión se tomará como referencia los valores económicos que al 1-1-90 sirvieron de base de cálculo para los incrementos pactados para el presente Convenio.

Dicha revisión, afectaría a todos los conceptos económicos de este Convenio, excepción hecha del precio del kilometraje que se mantendría en las 28 Ptas/Km. y de la antigüedad.

Artículo 38.- TRABAJOS DE PERSONAL EN RETEN

Se regirán por las normas que figuran en el Anexo n. 1 de este Convenio.

Artículo 39.- TRABAJOS DE PERSONAL A TURNO ROTATIVO

Se regirán por las normas que figuran en el Anexo n. 2.

A N E X O N. 1

NORMAS SOBRE EL RETEN

- 1.- El Retén ha sido creado por la Empresa, para atender de un modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo, mediante la disponibilidad permanente de personas que durante un periodo semanal estén de servicio.

Su implantación ha sido motivada por la peculiaridad de las Plantas y el sistema de descarga de buques, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar las instalaciones.

- 2.- El ámbito funcional del Retén se circunscribe a:

- Mecánicos de 1ra. y 2da. y Ayudantes de Mantenimiento.
- Electricistas de 1ra. y 2da.

- 3.- El servicio de Retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales vigentes.
- 4.- El servicio de Retén se efectuará de modo rotativo entre los diferentes equipos; siendo su duración semanal y la cadencia del ciclo estará determinada por la disponibilidad del personal que haya de realizarlo.
- 5.- La formación de los equipos que en un momento determinado deben efectuar el Retén, así como el número de sus componentes, corresponderá a la Dirección, y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar.
- 6.- El servicio de Retén se mantendrá durante todo el tiempo fuera del horario normal de trabajo y tendrá una duración de siete días, efectuándose el cambio los lunes a las 8 horas.
- 7.- Las personas que estén de Retén, deberán estar localizables permanentemente.
- 8.- Caso de ser avisada, para personarse en Fábrica o Silos, la persona llamada deberá incorporarse en su Centro de Trabajo inexcusablemente con la mayor diligencia, salvo fuerza mayor, que, en su caso debería justificar.
- 9.- Si por alguna causa, la persona que debiera efectuar el Retén no pudiera realizarlo, deberá comunicar tal circunstancia al Jefe de Mantenimiento. Del mismo modo procederá si lo hubiera empezado y no pudiera continuarlo, a fin de que sea avisado el correspondiente sustituto. Siempre que ello sea factible, la imposibilidad de realizar el Retén, o de continuarlo se notificará con 48 horas de antelación como mínimo.
- 10.- Una vez en el Centro de Trabajo, la persona de Retén no sólo se limitará a realizar la labor para la que fue llamada, sino que reparará cualquier otra avería que pudiera producirse.
- 11.- Por cada servicio completo de Retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia se percibirá la cantidad de 12.179,- pesetas brutas.

En el supuesto de semana incompleta se abonarán a razón de 1.392,- Ptas./día de lunes a viernes y a razón de 2.600,- Ptas./día en sábados y domingos.

Los importes indicados en los dos párrafos anteriores incluyen los Pluses de Fiestas especificados en el artículo 14 de este Convenio.
- 12.- Cada vez que se acuda a Fábrica o Silos, por motivos de una llamada de Retén, el tiempo de permanencia efectivo en el Centro de Trabajo será retribuido como horas extras.

Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo, con vehículo propio, se tendrá derecho a una percepción económica de 683,- Ptas.

En caso de que la llamada fuera efectuada a una persona del Servicio de Mantenimiento que no estuviera de Retén, automáticamente y por ese día gozará de los mismos derechos y obligaciones del Retén.
- 13.- Si la llamada para prestar uno o varios servicios de Retén se produce antes de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes supuestos:

a) Que la tarea finalice a las 12 horas o antes. En este supuesto la persona requerida deberá incorporarse al trabajo a su horario normal de mañana.

b) Que la tarea encomendada sea terminada entre las 12 y las 5 de la madrugada. En este caso, el productor en cuestión se deberá incorporar al trabajo a su horario normal de tarde.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios de Retén se produce después de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes casos:

a) Que el trabajo sea finalizado entre las 12 de la noche y las 5 de la madrugada, en cuyo caso la persona que ha sido llamada, se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.

b) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las 6 de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo se dieran dos llamadas o cinco horas consecutivas.

Si la llamada para presentar uno o varios servicios se produce a partir de las 6 horas de la madrugada, se considerará anticipación de jornada, siendo de aplicación lo especificado en la norma 12.

14.- Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de Retén requiera que las comidas tengan lugar en horas intempestivas y fuera de su domicilio, se abonará como compensación 614,- Ptas. brutas para el desayuno y 970,- Ptas. brutas para la comida y/o cena y una hora extra como Plus de Presencia.

ANEXO N. 2

NORMAS PARA EL PERSONAL DE TURNO ROTATIVO

El personal incluido en trabajos de turno rotativo que presta sus servicios en las plantas de Tarragona, Reus, Barcelona y Puebla de la Calzada, Refinería, Envasado y Silos, se regirá por las siguientes normas durante la vigencia del Convenio:

- 1.- Por los cuadros de horarios cuyos ciclos de descanso se complementan según los casos en dos, tres, cuatro y/o cinco semanas.
- 2.- La duración de los turnos será, como norma general, de 8 horas ordinarias de trabajo efectivo cada uno, y por lo tanto en los diferentes ciclos de turnos no será de aplicación lo establecido en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados ni lo que establezca cualquier otra norma concordante con dicho artículo o que lo desarrolle.
- 3.- La formación de los equipos de turnos, así como el número de sus componentes corresponde a la Dirección y a ella incumbe, el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa o Delegados de Personal al respecto.
- 4.- La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de 48 horas, para permitir la sustitución.

5.- Se denominará "Turno de Mantenimiento" aquél que coincidiendo con el Turno habitual en servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción.

Estos trabajos comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. Además dicho turno de mantenimiento realizará las sustituciones que le corresponda según el orden indicado en la norma 7 de este anexo.

6.- Cuando un trabajador sea requerido para realizar sustituciones estando en su día de fiesta y la persona sustituida se presentara al trabajo, el sustituto podrá, a su elección, interrumpir la sustitución y continuar su fiesta o realizar hasta un máximo de seis horas extras.

7.- Si el concurso del Operador/Ayudante del turno de mantenimiento, en las Plantas donde esté establecido, no fuera suficiente para cubrir las ausencias del personal de turno en servicio, la Dirección de la Empresa recurrirá por este orden:

- 1.- Al Operador Polivalente asignado al turno en operación.
- 2.- Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
- 3.- Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
- 4.- Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
- 5.- Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
- 6.- Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
- 7.- Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
- 8.- Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
- 9.- Al Operador/Ayudante del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
- 10.- A los Operadores Polivalentes de los turnos que estén en su fiesta.
- 11.- Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
- 12.- Al Operador/Ayudante del turno que esté en su fiesta.

En el orden indicado la asistencia al primer requerimiento será obligatoria.

Las referencias de este apartado 7 al Operador Polivalente se entienden hechas exclusivamente a la plata de Barcelona, que es donde existe dicho Operador. El mismo acudirá para cubrir las sustituciones siempre que no deba realizar los cometidos específicos del puesto u otros generales derivados de su contrato.

8.- Para el personal de turno rotativo al igual que para el restante, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con las excepciones que se mencionan en el Art. 11 del Convenio.

9.- En cualquier caso el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.

10.- Cuando por motivos de efectuar una sustitución en el personal de proceso de Fabricación a turno rotativo, cualquiera de las comidas principales (desayuno, comida y/o cena) debiera efectuarse en el Centro de Trabajo, la persona que sustituya será relevada por el Jefe de Turno, o persona competente por el designada durante un máximo de 30 minutos para que pueda efectuar la comida que procediera en el comedor designado al efecto por la Empresa. Facultándose al Jefe de Turno a que pueda ampliar razonablemente dichos 30 minutos.

11.- El turno de mantenimiento cumplirá su jornada ordinaria de ocho horas diarias en régimen de turno. Para mejorar la organización del trabajo se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de la mañana (de 6 a 14 horas) y otro en el de la tarde (de 14 a 22 horas).

12.- Cuando existan diferencias entre las horas realmente descansadas y las que se deberían haber descansado, esta diferencia se abonará como "Plus de Presencia". Para determinar el valor de la cantidad a percibir por el tiempo no descansado, se deducirá el importe percibido por horas extras.

Si por las ausencias previstas en el punto 7, algún empleado tuviera que doblar jornada durante 16 horas continuadas, tendrá derecho a 12 horas de descanso, por lo que descansará 4 horas de su siguiente turno que le serán abonadas como horas normales. Si excepcionalmente tuviera que incorporarse a su horario normal de turno percibiría las 4 horas no descansadas como extras.

13.- El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 2do del artículo 14 de este Convenio.

14.- El personal de turno rotativo queda facultado por la Empresa para que, si así lo desea, forme por si mismo los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno; el plan será sometido a la Dirección para su aprobación.

En casos excepcionales se podrá proponer el canjeo de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

19922 RESOLUCION de 11 de mayo de 1990, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al teléfono celular (900 MHz.), marca «Bosch», modelo TMA-92.

Como consecuencia del expediente incoado en aplicación del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de