

## B) Por la representación de los trabajadores:

Don Enrique Carlos Manzanares Gutiérrez, con documento nacional de identidad número 672.272; don José María Rivas Castro, con documento nacional de identidad número 25.997.085, y doña Silvia Urriza Espejo, con documento nacional de identidad número 50.690.584,

## Manifiestan:

1. Que en fecha 19 de octubre de 1994 ambas partes suscribieron Convenio extraestatutario o pacto de eficacia limitada para los trabajadores de la empresa «Flexiplán, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal.

2. Que, previos los trámites correspondientes, dicho Convenio o pacto de eficacia limitada quedó depositado en la Dirección General de Trabajo, según escrito de dicho centro directivo de 11 de enero de 1995.

3. Que por Resolución de 31 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, se disponía la inscripción en el Registro y publicación del texto del primer Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

4. Que dicha Resolución y el texto del citado Convenio aparecieron publicados en el «Boletín Oficial del Estado» número 95, de 21 de abril de 1995 (R. 9833), resultando su contenido de plena aplicación a esta empresa, dada la identidad de actividades y siendo éste, en su conjunto, más favorable para los intereses de los trabajadores.

5. Que ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación para negociar la adhesión al precitado Convenio.

## Por todo ello, acuerdan:

Primero.—Constituirse en Comisión Negociadora, según la composición siguiente:

## A) Por parte de la empresa:

Don Javier Rey Palenzuela, con documento nacional de identidad número 14.155.731, Apoderado, y don Enrique Balboa Carrera, con documento nacional de identidad número 33.114.561, Apoderado.

## B) Por parte de los trabajadores:

Don Enrique Carlos Manzanares Gutiérrez, con documento nacional de identidad número 672.272; don José María Rivas Castro, con documento nacional de identidad número 25.997.085, y doña Silvia Urriza Espejo, con documento nacional de identidad número 50.690.584.

Segundo.—Renunciar a la aplicación del Convenio Colectivo extraestatutario o pacto de eficacia limitada de la empresa «Flexiplán, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal, depositado en la Dirección General de Trabajo, en fecha 11 de enero de 1995, y adherirse a la totalidad del contenido del primer Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 95, de 21 de abril de 1995.

En caso de que por cualquier motivo el citado Convenio deviniera inaplicable, ambas partes acordarían la aplicación inmediata del Convenio o pacto, que ahora se deja sin efecto, de la empresa «Flexiplán, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal.

Tercero.—Solicitar de la autoridad laboral el registro, depósito y publicación, si procediera, en el «Boletín Oficial del Estado».

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, 27 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO «CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

(División Girasol)

**Artículo 1. Finalidad del Convenio.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales, sociales y económicas entre el personal afectado por el mismo y la empresa, para fomentar el sentido de unidad de producción y conseguir la mayor eficacia posible de la misma y, por consiguiente, el mejoramiento del nivel de vida de aquel personal.

**Artículo 2. Ambito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a los centros de trabajo de la factoría de San Jerónimo (Sevilla) y a las oficinas de Blas Infante, números 8-7 (edificio «Urbis») Sevilla, y a los restantes centros de trabajo y/o residencia, de los empleados fijos y eventuales de «Cargill España, Sociedad Anónima» (División Girasol, Sevilla), inscritos en el número patronal 41/70.108/17 de la Seguridad Social.

**Artículo 3. Ambito personal.**

Se extiende la aplicación del presente Convenio a los empleados fijos y eventuales en el momento de su firma, de los centros mencionados en el artículo anterior, con excepción de un empleado de Marchena que está afectado por el otro Convenio de «Cargill España, Sociedad Anónima».

**Artículo 4. Ambito temporal.**

Se extiende el presente Convenio desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995.

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra dentro del mes anterior a la terminación de su vigencia.

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.

**Artículo 5. Organización del trabajo.**

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

**Artículo 6. Contrataciones y ascensos.**

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

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

**Artículo 7. Jornada laboral.**

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

Para el personal de turno rotativo continuado y para la jornada continuada se seguirá con el descanso de media hora de bocadillo que se

**27098** RESOLUCION de 27 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima» (División Girasol).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», División Girasol (código de Convenio número 9006561), que fue suscrito con fecha 19 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

considerará como de trabajo efectivo [salvo para el personal administrativo, que se registrará por lo establecido en el apartado B), cláusula primera, de este artículo].

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

El descanso de media hora podrá disfrutarse:

Turno de mañana, de nueve treinta a once horas.

Turno de tarde, de dieciocho treinta a veinte horas.

Turno de noche, de dos treinta a cuatro horas.

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

En la jornada normal de trabajo, cuando no se descansa la media hora, se pagará adicionalmente y será a prorrato de lo que salga un hora normal de trabajo. A efectos de cálculo se tomarán mil ochocientos horas anuales.

Asimismo, mediante acuerdos grupales o con el Comité de Empresa, podrá pactarse que determinados grupos de trabajadores no descansen la media hora para bocadillo, percibiendo a cambio una compensación de 9.005 pesetas, en cada una de las quince pagas anuales establecidas, cifra que se incluirá en el plus de Convenio de cada trabajador. En caso de que este acuerdo fuera declarado nulo (parcial o totalmente) y los trabajadores volvieran a disfrutar de descanso durante la jornada, automáticamente se dejaría de percibir la compensación de 9.005 pesetas, para lo que se descontaría del plus de Convenio la citada cantidad más los incrementos que en el transcurso del tiempo hubiera tenido.

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

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

B) Jornada intensiva.—El personal administrativo de la oficina de Urbis y de la fábrica de San Jerónimo (salvo determinadas excepciones ya existentes, como son: Comerciales, télex, teléfonos, dos personas de proceso de datos y la sección de entregas de San Jerónimo), realizará jornada intensiva durante aproximadamente tres meses al año y que orientativamente irán del 15 de junio al 15 de septiembre, iniciándose en lunes y finalizando en domingo.

Durante la jornada intensiva, los afectados por la misma realizarán siete horas de trabajo efectivo; el tiempo trabajado de menos en el verano, se recuperará durante los nueve meses restantes del año a razón de quince minutos diarios, iniciándose la recuperación a partir del primer día laborable del mes de enero.

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

Cláusula 1.ª La media hora para bocadillo en jornada continuada que establece el párrafo segundo, del apartado A) de este artículo, no será disfrutada por el personal que realice jornada intensiva, compensándose dicha media hora con la cantidad de 2.600 pesetas en cada una de las quince pagas anuales establecidas, cifra que está incluida en el plus de Convenio de cada persona desde el mes de enero de 1992 y que tendrá los mismos incrementos que en cada momento se pacten para el mencionado plus de Convenio.

Cláusula 2.ª Se pacta que, al existir diferencia de horas de trabajo efectivo en los meses de verano respecto a los restantes meses del año, no se realizarán compensaciones horarias por realización de vacaciones, situaciones de incapacidad laboral transitoria (ILT), uso de excedencias, permisos y/o cambios de puesto de trabajo, se produzcan éstas en una u otra época, es decir, que no se realizarán cómputos anuales de horas.

#### Artículo 8. *Calendario laboral.*

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

Para el personal adscrito a la oficina general de Blas Infante, número 8, de Sevilla, y fábrica de San Jerónimo, las fiestas de Semana Santa, Feria, Navidad y Fin de Año, quedan establecidas como sigue:

Semana Santa: Desde las siete horas del jueves hasta las siete horas del lunes.

Feria: Desde las siete horas del viernes hasta las siete horas del lunes.  
Navidad: Desde las siete horas del día 24 hasta las siete horas del día 26.

Fin de Año: Desde las siete horas del día 31 hasta las siete horas del día 2.

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

Exceptuando los tres días de fiestas de Convenio señalados en el último párrafo de este artículo, el resto de los días de parada de fábrica que no coincidan con ninguno de los catorce festivos oficiales, durante las mencionadas festividades de Semana Santa, Feria de Sevilla, Navidad y Fin de Año, deberán ser recuperados, en jornadas completas, de la siguiente forma: 1.º Preferentemente, la recuperación se llevará a cabo en los descansos finales de los ciclos de turnos coetáneos o subsiguientes. 2.º Y/o en los días que, por necesidades de producción, atención de pedidos o ventas, etc., sean fijados por la dirección de la empresa.

Para estos días de descanso, la empresa, y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá establecer los turnos de guardia que estime conveniente. Por las jornadas de guardia que se realicen, se abonará un «plus paro fábrica» cuyo precio global, igual para todos los puestos de trabajo, será de 18.352 pesetas, por cada ocho horas de guardia o la parte proporcional, en caso de ser menor el tiempo trabajado.

Los días siguientes: Viernes de Feria de Sevilla, 24 y 31 de diciembre, para el personal adscrito a los centros a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, se les considerarán también como días festivos abonables y sin recuperación.

#### Artículo 9. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal de la empresa. Se anunciará el período de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. La dinámica del disfrute por turnos se hará de acuerdo con el Comité de Empresa, en cuanto a la asignación de personas.

El plan de vacaciones será negociable anualmente con tres meses de antelación al período estival.

#### Artículo 10. *Permisos retribuidos.*

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

Veinte días en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacimiento de hijo.

Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (incluidos cónyuges).

Un día por primera comunión de hijo de trabajador en turno rotativo continuado.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Un día por matrimonio de hijo o hermano.

Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día por fallecimiento de hermanos de padre o madre.

Por motivos particulares, previa petición y justificación, la empresa concederá el permiso necesario.

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

#### Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

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

$$\frac{[\text{Salario base} + \text{P. beneficios (10 por 100 Salario base)} + \text{P. Convenio}]}{\text{al 1-1-1995} \times 15}$$

1.716

× 1,75

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

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

Se definen como horas extraordinarias estructurales las que se realicen para efectuar los trabajos señalados en los apartados a), b) y c) siguientes, siendo su ejecución obligatoria las del apartado a), y voluntarias, las de los apartados b) y c):

a) Aquellos casos previstos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículo 35.3.

b) Para la descarga y almacenamiento, en la fábrica de San Jerónimo, de materias primas, cuando pudieran faltar para el funcionamiento ininterrumpido de la factoría.

c) Las necesarias para períodos punta de producción y ausencias imprevistas, cuando por el escaso tiempo a utilizar, no sea posible la contratación temporal.

Se consideran también como horas extraordinarias estructurales las que deban efectuarse como consecuencia de las guardias de mantenimiento.

De conformidad con el artículo 35.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y con el fin de evitar las interrupciones en el proceso productivo, las horas extraordinarias motivadas por sustituciones en el personal a turno rotativo, se registrarán por el Pacto de fecha 23 de junio de 1993 y las mismas serán de realización obligatoria durante la vigencia o prórroga de dicho Pacto.

#### Artículo 12. Distribución salarial.

Los salarios estarán distribuidos de la siguiente forma:

Salario base.

Plus de beneficios.

Plus de Convenio.

Antigüedad (en su caso).

Plus de tóxico, penoso y peligroso (en su caso).

Cualquier retribución mencionada en este Convenio se entenderá como bruta.

#### Artículo 13. Pagas extras.

Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Salario base, plus de beneficios (10 por 100 del salario base) y plus de Convenio, y a quien lo perciba, tóxico, antigüedad y plus por disminuidos. Estas pagas se harán efectivas, respectivamente, en la tercera semana de los meses de junio, septiembre y diciembre.

#### Artículo 14. Incremento salarial para 1994 y 1995.

1.º La suma del salario base, del plus de beneficios y del plus de Convenio, será incrementada en la forma y cuantías siguientes:

a) Año 1994. La cuantía consolidada al 31 de diciembre de 1993 será incrementada un 2,75 por 100.

b) Año 1995. La cuantía resultante de la operación anterior será a su vez incrementada un 3,50 por 100.

Se establece un salario base de 74.809 pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

El plus de beneficios será el 10 por 100 del salario base anteriormente expresado, es decir, 7.481 pesetas.

Se seguirá abonando el plus de tóxico, penoso y peligroso a quien lo percibiera el 31 de diciembre de 1994. Para 1995, la cantidad percibida en aquella fecha se incrementará en un 3,50 por 100 y quedará en 6.253 pesetas.

Al ser superiores en su conjunto las condiciones pactadas en este Convenio a las establecidas en la Ordenanza Laboral del Aceite, queda anulado el artículo 62 de dicha Ordenanza en la parte que regula el porcentaje del plus de tóxico, penoso y peligroso, quedando sustituido, pues, por el importe que resulte según el párrafo anterior.

2.º Los conceptos de contenido económico que se reflejan en los respectivos artículos del presente Convenio, están expresados con los importes correspondientes al año 1995.

Para el año 1994, los citados conceptos serán retribuidos retroactivamente, con un incremento del 2,75 por 100 sobre los importes percibidos durante el año 1993.

Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación a la antigüedad del artículo 16, que continuará con los mismos importes del año 1993.

#### Artículo 15. Pago anual abril.

Se establece un pago anual de 17.688 pesetas, el cual será abonado con la nómina del mes de abril.

#### Artículo 16. Antigüedad.

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

Sistema antigüedad	Años antigüedad	Años acumulados	Importes - Pesetas	Importes acumulados - Pesetas
Bienio .....	2	2	2.244	2.244
Bienio .....	2	4	2.244	4.488
Quinquenio .....	5	9	4.488	8.976
Quinquenio .....	5	14	4.488	13.464
Quinquenio .....	5	19	4.488	17.952
Quinquenio .....	5	24 o más	8.973	26.925

El último vencimiento expresado en la tabla de antigüedad será el tope máximo que se percibirá por este concepto.

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

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

#### Artículo 17. Plus de cadena.

El «plus de cadena» se abonará al personal de la sección de envasado de aceites que realice trabajos en cadena, en cantidad de 331 pesetas por cada ocho horas efectivas trabajadas, o la parte proporcional en caso de que fuera menor el tiempo trabajado en dicho régimen.

#### Artículo 18. Plus de turno.

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

a) Por los efectuados realmente desde las siete a las quince horas y de las quince a las veintitrés horas, se percibirán 346 pesetas.

b) Por los efectuados realmente desde las veintitrés a las siete horas, se percibirán 562 pesetas.

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

El plus de turno le será de aplicación únicamente al personal mencionado en este artículo.

#### Artículo 19. Compensación por comidas para el personal de la oficina de Sevilla y fábrica de San Jerónimo.

Al personal de jornada partida cuya interrupción para almorzar sea de una hora, se le compensará con 1.048 pesetas, en concepto de ayuda.

El personal de jornada partida cuando la interrupción para almorzar sea superior a una hora, no percibirá la citada compensación, pero sí el gasto de locomoción por un importe de 28 pesetas/kilómetro, también en concepto de ayuda, desde el centro de trabajo hasta su residencia y regreso. Ello afecta al personal de San Jerónimo y Urbis.

Al personal de jornada continuada cuando deba prolongar la misma, y por tal motivo sea preciso interrumpir su trabajo para almorzar o cenar, la compensación de 1.048 pesetas (en concepto de ayuda) se abonará como sigue:

a) Si la interrupción fuera de una hora o superior para almorzar y de dos horas o más para cenar, percibirá 1.048 pesetas.

b) Si la interrupción fue inferior a una o dos horas para almorzar o cenar, respectivamente, además de la compensación señalada en el apartado a), se le considerará como tiempo de trabajo el que emplee para almorzar o cenar.

Excepcionalmente, cuando se autorice, se abonará el importe del almuerzo o cena contra presentación de factura, lo que sustituirá la compensación citada de las 1.048 pesetas.

**Artículo 20. Enfermedad/accidente.**

A todo el personal, en caso de enfermedad, maternidad o accidente se le completará el 100 por 100 de sus remuneraciones fijas de diez pagas en el intervalo de un año natural.

Naturalmente, lo anterior sólo será de aplicación cuando la persona se encuentre en incapacidad temporal, dejándolo de percibir cuando pase a situación de invalidez provisional.

**Artículo 21. Plus por disminuidos.**

A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo, se les pagará una prestación de 17.298 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 inscrito 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 335.858 pesetas anuales y la también cifra anual que salga de las 17.298 pesetas por paga indicadas en este artículo.

**Artículo 22. Premios por jubilación.**

Todos los trabajadores con más de diez años de antigüedad, que cesen en la empresa, por jubilación hasta los sesenta y cinco años de edad, tendrán derecho a un premio consistente en 408.148 pesetas.

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

Con independencia de las prestaciones que le correspondan percibir de la Seguridad Social, se establece una gratificación de pago único, consistente en un mes de salario por matrimonio y de 13.605 pesetas por nacimiento de cada hijo.

**Artículo 24. 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:

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

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

**Artículo 25. Ayuda escolar.**

Se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma de salario base más beneficios más plus de convenio alcance hasta 3.071.000 pesetas brutas anuales en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo que cursen Educación General Básica de seis a catorce años, ampliables hasta los dieciséis años, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso. Para tales casos se establece el importe de 22.374 pesetas brutas por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de 1995, previa presentación de los justificantes que acrediten que están cursando Educación General Básica.

Para el período preescolar se abonará igual cantidad que para Educación General Básica. Este período preescolar comprende los cuatro y cinco años de edad.

Para el percibo de la ayuda escolar se requerirá la presentación de los justificantes que acrediten que se está cursando Educación General Básica o preescolar.

**Artículo 26. Préstamos.**

Se crea un fondo total para el personal afectado por este Convenio de 9.000.000 de pesetas.

El importe máximo por cada empleado será de 350.000 pesetas con el interés del 13 por 100 sobre el capital vivo y la amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa.

Para una nueva concesión de crédito ha de transcurrir como mínimo dos meses a partir de la amortización total del anterior. Sólo se concederán préstamos al personal con contrato de trabajo indefinido.

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

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

**Artículo 28. Lote navideño.**

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

**Artículo 29. Ropa de trabajo.**

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

- Cada año unas botas homologadas, de las que deberá existir en almacén el remanente necesario para deterioros, imprevistos, etc., que hagan necesaria su reposición antes de cumplirse el período reglamentario.
- Dos monos o trajes en la primera decena de cada año.
- Dos camisas y un pantalón en la primera decena de junio.
- Un anorak cada tres años.
- Tres batas para el personal de laboratorio.

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

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

**Artículo 30. Avisos Comité de Empresa.**

Los avisos que el Comité de Empresa, por medio de su tablón de anuncios, pretenda difundir entre el personal deberán estar firmados por aquel Comité o su Presidente y previamente comunicado a la empresa.

Igualmente se procederá con los avisos de los representantes sindicales.

**Artículo 31. Representación sindical.**

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

**Artículo 32. Faltas y sanciones.**

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

**Artículo 33. Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia.**

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

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

La actuación de la Comisión no invadirá en ningún momento la esfera de las jurisdicciones previstas en las normas legales ni la superior y definitiva competencia de las autoridades laborales.

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

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

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

#### Artículo 35. *Cómputo total.*

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

#### Artículo 36. *Revisión salarial.*

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

**27099** RESOLUCION de 27 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Materiales y Productos Rocalla, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Materiales y Productos Rocalla, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9009962), que fue suscrito con fecha 19 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y, de otra, por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 27 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MATERIALES Y PRODUCTOS ROCALLA, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ambito territorial.*

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la Empresa «Materiales y Productos Rocalla, Sociedad Anónima», cuya actividad sea la distribución y/o venta de sus productos y oficinas centrales.

#### Artículo 2. *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta, por tanto, a la totalidad del personal perteneciente a esos centros de trabajo, sujeto a la legislación laboral, con exclusión de los Directores funcionales de oficinas centrales y del personal comprendido en el artículo 1.º, 3-C, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995, a excepción de la nueva estructura salarial que se aplicará desde el 1 de noviembre de 1995. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1996, a excepción de las materias económicas contempladas en el capítulo IV, que tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995. Todo ello con independencia de la fecha de su publicación oficial.

#### Artículo 4. *Prórroga.*

Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, de no ser solicitada por cualquiera de las partes su revisión o rescisión, con un mes

de antelación como mínimo a la fecha de expiración del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 5. *Revisión.*

La denuncia del Convenio, para instar su revisión, podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con la antelación señalada en el artículo anterior, antes de la finalización de su vigencia, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la autoridad laboral y a la otra parte.

En el plazo máximo de noventa días desde la recepción de la comunicación de la denuncia, ambas partes estarán obligadas a celebrar la reunión constitutiva de la Comisión negociadora del Convenio, en cuya reunión se establecerá un calendario o plan de negociación del Convenio.

#### Artículo 6. *Rescisión.*

Si una vez acabado el período de vigencia del Convenio se insta su rescisión, se mantendrá el régimen en él establecido hasta que las partes afectadas pasen a regirse por uno nuevo, con independencia de las facultades que la Ley reserva a la Autoridad Laboral.

#### Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensarán, en su totalidad, a las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas.

#### Artículo 8. *Absorción de mejoras.*

Las modificaciones económicas derivadas de disposiciones legales futuras se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

#### Artículo 9. *Condiciones más beneficiosas.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio no afectarán al trabajador que a la fecha de vigencia del mismo percibiese cantidades superiores a las señaladas en este Convenio, en cómputo anual y globalmente consideradas.

#### Artículo 10. *Unidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que de no ser aprobado en su totalidad, el Convenio sería nulo y sin eficacia alguna, debiendo ser reconsiderado su contenido.

#### Artículo 11. *Comisión de interpretación.*

Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión paritaria, compuesta por dos miembros de cada una de las partes, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes, en su momento, designe por unanimidad. Esta Comisión se reunirá, a requerimiento de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de cinco días a partir de su convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de la totalidad de sus componentes.

Serán funciones de esta Comisión, las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de cláusulas de este Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

La Comisión dispondrá de un plazo de veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada. Transcurrido dicho plazo, sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

#### Artículo 12. *Competencia.*

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y prácticamente, corresponde a la Dirección de la Empresa.