

Categoría	Pesetas
Oficial 2.ª A	2.029.394
Oficial 2.ª B	1.768.644
Oficial 3.ª	1.821.770
Ayudante	1.419.624

ANEXO II

Tablas económicas personal oficinas (técnico, administrativo, auxiliar y subalterno)

Horas extras:

Categoría	Baremo A Pesetas	Baremo B Pesetas
Técnico sénior	1.949	834
Técnico júnior	1.648	707
Delineante proyectista	1.648	707
Jefe de Equipo	1.659	707
Delineante 1.ª	1.474	632
Oficial 1.ª administrativo	1.474	632
Delineante 2.ª	1.425	612
Oficial 2.ª administrativo	1.425	612
Calquista	1.269	542
Auxiliar administrativo	1.269	542
Reproductor de Planos	1.269	542

ANEXO III

Tablas económicas personal obrero no instrumentista

	Pesetas
Compensación por retén (personal no instrumentista):	
Por día laborable	1.074
Por día festivo	3.228
Por sábado y domingo	8.057
Por una semana	12.892
En caso de ser llamado se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.	
En caso de llamada sin estar de retén o guardia se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.	
Plus de turnicidad (personal no instrumentista)	108
Plus de nocturnidad (personal no instrumentista)	135

Plus de tóxico, penoso y peligroso (personal no instrumentista):

Categoría	Pesetas
Contraamaestre	9.496
Encargado	9.496
Jefe de Equipo	9.496
Oficial 1.ª	9.496
Oficial 2.ª	9.496
Oficial 3.ª	7.261
Ayudante	7.261
Especialista	7.261
Peón	7.261

Horas extras:

Categoría	Baremo A Pesetas	Baremo B Pesetas
Contraamaestre	1.974	846
Encargado	1.750	752
Jefe de Equipo	1.648	707
Oficial 1.ª	1.538	658
Oficial 2.ª	1.442	619
Oficial 3.ª	1.435	615

Categoría	Baremo A Pesetas	Baremo B Pesetas
Especialista	1.435	615
Peón	1.392	596

ANEXO IV

Tablas salariales mínimas

Tabla de salarios anuales por todos los conceptos

Categoría	Salario anual Pesetas
Ingeniero y Licenciado	1.861.332
Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T.	1.675.094
Jefes 1.ª administrativos	1.675.094
Jefes de Taller	1.637.849
Jefes Organiz. 1.ª Delineante y Dibujante proyectista ...	1.637.849
Jefe de Laboratorio	1.525.259
Jefe 2.ª administrativo y Organiz.	1.488.859
Jefe de Sección Laboratorio	1.451.613
Delineante técnico Organiz. 1.ª	1.414.364
Practicante y A.T.S.	1.414.364
Maestro de Taller y Contraamaestre	1.771.499
Oficial 1.ª administrativo	1.377.122
Delineante técnico Organiz. y administrativo 2.ª	1.358.496
Telefonista	1.265.377
Auxiliar administrativo y Laborat. calcador	1.265.377
Reproductor de planos	1.228.129
Aspirante de diecisiete años	930.152
Aspirante de dieciséis años	893.024
Encargado	1.741.610
Chófer de camión	1.249.413
Chófer de turismo, almacén y Conserje	1.236.111
Listero	1.196.203
Portero, Ordenanza y Vigilante	1.169.598
Dependiente de comedor y Limpiadoras	1.159.296
Oficial de 1.ª Jefe de Equipo	1.675.094
Oficial de 1.ª	1.489.140
Oficial de 2.ª	1.462.255
Oficial de 3.ª	1.457.911
Especialista	1.457.911
Ayudante	1.330.114
Peón	1.156.297

Estas tablas salariales incluyen salarios, gratificaciones, beneficios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas.

281

RESOLUCION de 12 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9.008.582), que fue suscrito con fecha 2 de noviembre 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.º 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, 12 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEMILLAS GARGILL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional donde la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima» desarrolle su actividad.

Artículo 2. Ambito personal.

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, a excepción de las del personal directivo a que hacen mención los artículos 1.3, c), y 2.1, a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio no será aplicable a los trabajadores adscritos al Régimen Especial Agrario, que se regirán por el Convenio del Campo.

Artículo 3. Ambito temporal.

a) El presente Convenio tendrá una vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 1995; no obstante, para el personal que se encuentre prestando servicios en el momento de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1994, de acuerdo con lo que se indica en el artículo 11.

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.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La Dirección de la empresa tendrá la facultad de la organización del trabajo en todos sus aspectos, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación vigente.

Artículo 5. Jornada laboral.

A) Se establecen cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana, en jornada partida o continuada, o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo. Las modificaciones que sobre estos horarios se pudieran operar a criterio de la Dirección, cuando fueran necesarias por circunstancias productivas u organizativas, debidamente acreditadas, tendrán carácter transitorio y habrán de ser comunicadas a los trabajadores afectados con una antelación mínima de setenta y dos horas.

Se acuerda que no habrá descanso intermedio para bocadillo, sin perjuicio de que en el supuesto que para quince minutos para tomarlo, se prolongaría o adelantaría la jornada por el mismo tiempo.

B) Jornada intensiva: El personal de la oficina de Sevilla 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 regulada en este artículo se establece en base a la cláusula siguiente, cláusula que actuará como condición resolutoria en caso de incumplimiento de la misma; el mismo efecto producirá la declaración de nulidad o interpretación contraria en cualquiera de los puntos del pacto hecho por autoridad administrativa, Juez y/o Tribunal:

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

C) Jornadas especiales para el centro de trabajo de Sevilla:

1. El martes, miércoles y jueves de la Feria de Abril de Sevilla, la jornada a realizar será de seis horas, en horario de ocho a catorce horas, siendo las dos horas restantes abonables y sin recuperación.

2. El martes y miércoles de la Semana Santa, la jornada a realizar será de seis horas, en horario de ocho a catorce, debiéndose recuperar cuatro horas en los días que, por necesidades organizativas o productivas, sean fijados por la Dirección de la empresa.

Artículo 6. 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.

No obstante, para el centro de trabajo de Sevilla, también se considerara festivo abonable y sin recuperación el viernes de la semana de Feria de Abril de Sevilla.

Artículo 7. Vacaciones.

Para todo el personal de la empresa se establecen veintidós días laborales de vacaciones (que equivalen a treinta días naturales, como mínimo). De estos días se podrá disponer, siempre que la organización del trabajo lo permita y sea autorizado por el superior jerárquico, dentro de los criterios de productividad y/o disponibilidad, hasta cinco días a lo largo del año, uno a uno o hasta el máximo de cinco. El resto hasta el total de los veintidós, o los veintidós disponibles, en el supuesto de no utilizar los cinco días o parte de ellos, se podrán fraccionar en dos períodos como máximo.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, y que son: Salario base, complemento de empresa y a quien los perciba, antigüedad, plus de aquilones, y 8.508 pesetas brutas al año en concepto de bolsa de vacaciones, que se pagarán junto con la paga normal del mes de abril.

El período de vacaciones y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, atendiendo a los deseos de aquéllos y siempre que no sean 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 la cantidad fija de 8.508 pesetas de la bolsa de vacaciones.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

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

$$\frac{(\text{Sal. base} + \text{Complemento personal al 1-1-1995}) \times 15}{1.820} \times 1,75$$

B) 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 o urgentes y por tanto de realización obligatoria, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

C) Se definen como horas extraordinarias estructurales y de ejecución obligatoria las siguientes: La recepción de materias primas (semillas), y las devoluciones de semillas en los meses de junio, julio y agosto.

El número máximo de horas extras obligatorias a realizar será de sesenta horas anuales por persona y según las condiciones siguientes:

1. En los sábados, domingos y festivos no podrán realizarse ni menos de seis ni más de ocho horas extras.

2. De lunes a viernes (excepto festivos), el máximo a realizar será de tres horas extras obligatorias. En este caso, y siempre que la prolongación de jornada sea como mínimo de una hora extra obligatoria, se percibirá la cantidad de 957 pesetas como ayuda para el almuerzo o la cena. El tiempo utilizado para comer no podrá ser superior a sesenta minutos y correrá a cargo del empleado.

D) Serán, asimismo, horas extraordinarias estructurales y de ejecución voluntaria: El calibrado y ensacado de semillas, carga y descarga de suministros, así como las devoluciones de semillas en los meses distintos a junio, julio o agosto.

Artículo 9. Estructura salarial.

El salario de los trabajadores se desglosará en:

A) Remuneraciones fijas: Salario base.
Complemento de empresa.
Plus de antigüedad.
Plus de discapacitados.
Bolsa de vacaciones.

B) Remuneraciones variables (a quienes corresponda):

Horas extras.
Plus de turno.
Plus de nocturno.
Plus de transporte.
Ayuda escolar.

Todas las remuneraciones, compensaciones o prestaciones que abone la empresa, mencionadas o no en este Convenio, se entenderán como brutas.

Las remuneraciones variables serán abonadas en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hubieran realizado.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias al año que se harán efectivas en la tercera semana de los meses de junio, septiembre y diciembre.

La remuneración a percibir comprenderá: Salario base, complemento empresa y, a quien correspondá, plus de antigüedad y plus discapacitados.

En el supuesto de una prestación laboral inferior al año se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Las pagas extras se devengarán desde el primer día del mes siguiente al de su pago hasta el último día del mes en que se abonen.

Artículo 11. Incremento salarial.

1. La suma del salario base y del complemento de empresa 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.

Para este año se establece un salario base de 64.734 pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

2. 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 12, ni al kilometraje establecido en el apartado B) del artículo 15, que continuarán con los mismos importes del año 1993.

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

Artículo 12. Antigüedad.

La empresa abonará en cada una de las quince pagas la antigüedad real a cada trabajador, en función de los años de servicios prestados en la empresa de forma ininterrumpida, a razón de:

Sistema de antigüedad	Años antigüedad	Años acumulados	Importes - Pesetas	Importes acumulados - Pesetas
Bienio	2	2	1.367	1.367
Bienio	2	4	1.367	2.734
Quinquenio	5	9	2.734	5.468
Quinquenio	5	14	2.734	8.202
Quinquenio	5	19	2.734	10.936
Quinquenio	5	24	2.734	13.670
Quinquenio	5	29	2.734	16.404
Quinquenio	5	34	2.734	19.138
Quinquenio	5	39	2.734	21.872
Quinquenio	5	44	2.734	24.606

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 vencido comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente del ingreso.

Artículo 13. Pluses de turnicidad y nocturnidad.

Los trabajadores sujetos a turnos rotativos continuados de mañana, tarde y noche, por cada ocho horas realmente efectuadas, percibirán los siguientes importes:

A) Por los efectuados realmente en turnos de mañana y tarde (de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas), la cantidad de 139 pesetas por el concepto de plus de turno.

B) Por los efectuados realmente en turno de noche (de veintidós a seis horas), la cantidad de 532 pesetas por el concepto de plus de nocturno.

En el supuesto de jornada incompleta se abonará la parte proporcional en función de las horas realmente trabajadas.

Los pluses mencionados en este artículo no serán de aplicación a aquellos trabajadores cuyo cambio de rotación de mañana a tarde o noche no sea semanal.

Artículo 14. Plus de transporte.

Para compensar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo de Sevilla, se abonará la cantidad de 244 pesetas por cada día de asistencia real al trabajo.

No tendrán derecho al mencionado plus de transporte aquellos empleados que dispongan de vehículo entregado por la empresa.

Artículo 15. Gastos de viaje, coche de empresa y dietas.

A) Al personal que, por necesidades del servicio y por orden de la empresa, tenga que efectuar desplazamientos, se le abonarán, a nivel adecuado, los gastos normales de locomoción, manutención y alojamiento, previa justificación de los mismos.

B) En concepto de locomoción (kilometraje), cuando utilice coche propio, percibirá la cantidad de 28 pesetas/kilómetro, importe que excepcionalmente será abonado desde la fecha de firma de este Convenio.

Particularmente y como situación, a extinguir, para tres empleados a los que la empresa les abona el seguro a todo riesgo de su automóvil, percibirán la cantidad de 24 pesetas/kilómetro recorrido.

C) Los trabajadores a los que la empresa pone a su disposición un vehículo propiedad de la misma para desarrollar sus funciones, vendrán obligados a vigilar las condiciones de seguridad, así como a velar por el mantenimiento y las reparaciones ordinarias y extraordinarias que precise el vehículo, previa autorización de la Dirección.

D) Como alternativa al abono de gastos establecidos en el apartado A), para los empleados del Departamento Técnico de Campo, se establece un régimen de dietas de la siguiente cuantía:

Desayuno: 266 pesetas.
Almuerzo: 2.659 pesetas.
Cena: 2.340 pesetas.
Alojamiento: 6.700 pesetas.
Dieta completa: 11.965 pesetas.

En el caso de que la duración del desplazamiento sea de veinticuatro horas, se percibirá la dieta completa, para cuyo abono deberá justificarse, al menos, el gasto en alojamiento; si lo es por menos tiempo, se abonará el importe de los conceptos sueltos en cuyo gasto se incurra, previa aprobación por el Director o Supervisor del Departamento.

Artículo 16. IT por enfermedad-accidente.

Durante el período de incapacidad temporal derivada de enfermedades o accidentes, así como durante la baja por maternidad, los trabajadores percibirán el importe neto (es decir, deducidos los impuestos y cuotas de Seguridad Social), de sus remuneraciones fijas, incluso las pagas extraordinarias.

Artículo 17. Ayuda a discapacitados.

A los trabajadores que tengan hijos discapacitados a su cargo, se le pagará una prestación de 16.632 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 los organismos oficiales. Para tener derecho a ella, deberán presentar los justificantes acreditativos de estar cobrando por dicho motivo 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 322.940 pesetas anuales y la también cifra anual que salga de las 16.632 pesetas por paga indicadas en este artículo, es decir, 73.460 pesetas/año.

Artículo 18. *Ayuda escolar.*

Con independencia de lo especificado en el artículo 17, en el curso 1995/1996, se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma anual de su salario base y complemento de empresa sea igual o inferior a 2.660.000 pesetas brutas en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo que cursen Enseñanza Primaria Obligatoria, Enseñanza Secundaria Obligatoria o su equivalente en Enseñanza General Básica, de seis a dieciséis años, de acuerdo con la legislación vigente en Educación, cumplidos en el curso.

Para tales casos se establece un importe de 5.318 pesetas, por cada hijo que serán pagadas en el mes de octubre de 1995 previa la presentación de los justificantes que están cursando los estudios mencionados.

Para el percibo de esta ayuda será preciso estar de alta en la empresa en el mes de octubre y haber prestado servicios ininterrumpidos durante, al menos, los seis meses anteriores al mes de abono (octubre).

Artículo 19. *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 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.
- B) El 300 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de accidente.

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

Artículo 20. *Préstamos a los trabajadores.*

Se crea un fondo total de 2.000.000 de pesetas para préstamos al personal de la empresa.

El importe máximo por cada empleado será, para aquellos que lo soliciten a partir de la firma de este Convenio, de 300.000 pesetas con el interés del 10 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 una nueva concesión de crédito han de transcurrir como mínimo dos meses a partir de la amortización total del anterior (se hubiese solicitado o no por su importe máximo). Sólo se concederán préstamos al personal con contrato de trabajo indefinido.

Se acuerda que en el supuesto de que el interés legal del dinero sufriera modificación al alza por encima del 10 por 100, inmediatamente se aplicaría el nuevo tipo fijado por los organismos o autoridades competentes, tanto a los saldos pendientes de devolución como a los nuevos préstamos que se concediesen hasta la firma del nuevo Convenio, en el que se negociarían las condiciones a aplicar en el futuro.

A los solos efectos de aclaración, el 10 por 100 sobre el capital vivo para cada 100.000 pesetas de préstamo, equivale pagar 3.675 pesetas por principal más intereses en cada uno de los treinta plazos de amortización.

Artículo 21. *Lote navideño.*

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

Artículo 22. *Ropa de trabajo.*

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

Al personal que por las condiciones de su puesto de trabajo lo requiera, se le entregará anualmente las siguientes prendas de trabajo:

- a) Para el personal fijo de planta:

- Dos pantalones.
 - Dos camisas, una de manga larga y otra de manga corta.
 - Una cazadora.
 - Un chaleco de abrigo.
 - Un par de zapatos o botas.

- b) Para el personal eventual de planta:

- Un buzo.
 - Un par de zapatos o botas (podrá entregárseles el mismo calzado en caso de prestar servicios por poco tiempo y volverlos a prestar durante el año siguiente).

- c) Para el personal fijo de laboratorio: Dos batas.

- d) Para el personal eventual de laboratorio: Una bata.

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

Artículo 23. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Las partes convienen en tratar de conseguir las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Se constituirá una «Comisión para la Seguridad» integrada por dos miembros de la parte social y uno de la parte económica.

De los dos miembros de la parte social, uno de ellos será un representante legal de los trabajadores y el otro será elegido por la Dirección de la empresa.

Sobre el miembro de la parte económica recaerá la presidencia de la Comisión, que será ostentada por el Director general o persona en quien delegue.

La función de esta Comisión será la de actuar con todos los medios a su alcance para garantizar y velar por la seguridad e higiene de los trabajadores.

Artículo 24. *Comisión paritaria para la vigilancia e interpretación del Convenio.*

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá en el plazo de quince días a partir de la firma del Convenio una Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros: Dos por la representación de los trabajadores y otros dos por la Dirección, todos ellos con sus respectivos suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber participado en las deliberaciones del Convenio.

Las reuniones se celebrarán en el término de quince 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.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio y antes de acudir a la vía administrativa o judicial, se recurrirá en primer lugar a la Comisión paritaria para que ella emita su criterio sobre el asunto en cuestión.

Artículo 25. *Normas supletorias.*

Para todos los aspectos no contemplados concretamente en el presente Convenio, se estará a las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 26. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, las cuales podrán ser modificadas o ampliadas a nivel personal siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y el mismo no contradiga los mínimos y normas de derecho necesario.

Artículo 27. *Compensación y absorción.*

Las condiciones convenidas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada

o concedida unilateralmente por la empresa, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo, judicial o convencional de referencia y el grado de homogeneidad o naturaleza de los conceptos.

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

282

RESOLUCION de 11 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan aparatos para la producción rápida de café, fabricados por Rancilio Macchine per Caffè, S. p. A., en Villastanza di Parabiago (MI) Italia. CBD-0028.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la empresa Javier Chaos Chaos, con domicilio social en calle Pintor Juan Gris, 3, 5.º 8, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de aparatos para la producción rápida de café, categoría II_{2H3}, fabricados por Rancilio Macchine per Caffè, S. p. A., en su instalación industrial ubicada en Villastanza di Parabiago (MI)-Italia;

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto, cuya homologación solicita, y que el laboratorio «Repsol Butano, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave A 95334 y la entidad de inspección y control reglamentario «Novotec Consultores, Sociedad Anónima», por certificado de clave M-NH-RA-IA-02, han hecho constar que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustibles,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBD-0028, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de tres años y el primero antes del día 11 de diciembre de 1998.

El titular de esta Resolución presentará dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación, dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria y Energía, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tipo de gas.

Segunda. Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.

Tercera. Descripción: Gasto nominal. Unidades: KW.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Rancilio Z 11», modelo Style 3.

Características:

Primera: GN, GLP.

Segunda: 18, 28/37.

Tercera: 4,5; 4,5.

Marca «Rancilio Z 11», modelo Omicron 3.

Características:

Primera: GN, GLP.

Segunda: 18, 28/37.

Tercera: 4,5; 4,5.

Marca «Rancilio S 20», System CD 3.

Características:

Primera: GN, GLP.

Segunda: 18, 28/37.

Tercera: 3,5; 3,5.

Marca «Rancilio S 20», System-DE 3.

Características:

Primera: GN, GLP.

Segunda: 18, 28/37.

Tercera: 3,5; 3,5.

Madrid, 11 de diciembre de 1995.—P. D. (Resolución de 21 de julio de 1994), el Subdirector general de Industrias del Equipamiento y Vehículos de Transportes, Carlos Rey del Castillo.

283

RESOLUCION de 11 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan aparatos para la producción rápida de café, fabricados por Rancilio Macchine per Caffè, S. p. A., en Villastanza di Parabiago (MI) Italia. CBD-0027.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la empresa Javier Chaos Chaos, con domicilio social en calle Pintor Juan Gris, 3, 5.º 8, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de aparatos para la producción rápida de café, categoría II_{2H3}, fabricados por Rancilio Macchine per Caffè, S. p. A., en su instalación industrial ubicada en Villastanza di Parabiago (MI) Italia;

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto, cuya homologación solicita, y que el laboratorio «Repsol Butano, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave A 95333 y la entidad de inspección y control reglamentario «Novotec Consultores, Sociedad Anónima», por certificado de clave M-NH-RA-IA-02, han hecho constar que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBD-0027, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de tres años y el primero antes del día 11 de diciembre de 1998.

El titular de esta resolución presentará dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación, dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.