

Dependiente: Quien realiza las operaciones de venta y cobro interiores, atendiendo al mantenimiento, orden, aspecto, vigilancia, etc., de sus respectivas Secciones.

#### *Servicios Auxiliares*

Comprende a todo el personal que tiene a su cargo la realización de funciones derivadas de las actividades de la empresa no específicas de los dos grupos anteriores:

**Jefe de Sección:** Aquellos a quienes se responsabiliza de un determinado grupo o función de estos servicios.

**Especialistas:** Todos cuantos desempeñan funciones que requieran una cierta especialización, conocimiento u oficio.

**Subalternos:** Comprende a todos aquellos que desarrollan funciones auxiliares, tales como vigilancia, limpieza, ordenanza, etc.

En todos estos apartados se establecen grados diferenciados en su remuneración, señalados con las letras A, B y C, de acuerdo con las circunstancias personales de quienes se incluyen en ellos.

De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la movilidad funcional dentro de la empresa.

**Diligencia:** Se extiende para hacer constar que el contenido del articulado que antecede y el que se especifica en el anexo I es fiel transcripción de lo acordado por la Comisión Negociadora y en prueba de conformidad, lo firman todos los componentes en Santander a 15 de junio de 1996.

**19596** RESOLUCIÓN de 22 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR).

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR), (código de convenio número 9007722), que fue suscrito con fecha 27 de junio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 22 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### **V CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACION OLIVARERA DEL SUR PARA EL DESARROLLO OLEICOLA, S. A. (COOSUR)**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposiciones generales**

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

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR).

#### **Artículo 2. *Ambito personal.***

El presente Convenio afectará a todo el personal de la empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima», tanto fijo como fijo discontinuo y eventual, con exclusión de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y las contrataciones que puedan llevarse a cabo con Licenciados, al amparo del Real Decreto-ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 3. *Ambito temporal. Denuncia y prórroga.***

Este Convenio tendrá vigencia por un período de dos años, que finalizará el 31 de diciembre de 1997 y entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, quedando denunciado en este mismo momento, sin necesidad expresa de comunicación a la empresa.

A partir del 31 de diciembre de 1997, dejarán de tener vigor las disposiciones no normativas de este Convenio, de acuerdo con el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, reformado por la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Hasta que se suscriba nuevo Convenio, los trabajadores seguirán percibiendo las mismas remuneraciones pactadas en éste. Aprobado el nuevo Convenio se practicarán las liquidaciones que correspondan.

#### **Artículo 4. *Incremento salarial. Revisión.***

Se establece un incremento para 1996 del 3,26 por 100 sobre todos los conceptos que componen la masa salarial, excepción hecha de lo preceptuado en la disposición final segunda del Convenio y de lo dispuesto en el propio articulado.

Los atrasos se abonarán con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1996 sobre los conceptos a los que se hace mención en el párrafo anterior.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 3,75 por 100 respecto a la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial por diferencia en los conceptos retributivos a que hace alusión en el párrafo primero, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento tendrá efectos desde el 1 de enero de 1996, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1997. La revisión salarial se abonará en una sola paga y durante el primer trimestre de 1997.

#### **Artículo 5. *Compensación y absorción.***

La estructura salarial del presente Convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos convenios colectivos que, con anterioridad, se han aplicado al personal de esta empresa.

El Convenio compensa y absorbe los diversos conceptos retributivos y cualquier mejora lograda por el personal, bien a través de otros convenios o laudos, o bien por decisión unilateral de la empresa o acuerdo individual, según cómputo anual.

Quedan, asimismo, absorbidos por este Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerado en cómputo anual.

#### **Artículo 6. *Vinculación a la totalidad de lo pactado.***

En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunas de las cláusulas del presente Convenio, y a juicio de una parte, ello desvirtuase el contenido del mismo, quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse de nuevo por ambas representaciones.

#### **Artículo 7. *Vigilancia y arbitraje.***

Para garantizar la correcta interpretación, asegurar la aplicación y vigilar el cumplimiento de este Convenio, dentro de la negociación del mismo, se constituirá la Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, ambas partes con un solo voto, y un Presidente, con voto dirimente pero nunca vinculante, cuyo nombramiento recaerá sobre el Presidente de la Mesa Negociadora del Convenio.

La Comisión tendrá funciones de arbitraje para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del presente Convenio. Dispondrá del plazo de cinco días laborables para la resolución de las cuestiones que le fueran sometidas, actuando en conflictos individuales y colectivos, con carácter obligatorio y previo.

De acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, tanto la Dirección como los trabajadores, podrán recurrir ante los organismos oficiales competentes, contra las decisiones y acuerdos tomados por esta Comisión que consideren lesivos a sus intereses. Dichas representaciones podrán disponer en el transcurso de sus reuniones de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos.

## CAPÍTULO II

## Organización del trabajo

Artículo 8. *Normas sobre cursos.*

Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio tengan igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y puestos de trabajo que incidan en su formación y rendimiento, la empresa organizará cursos de formación entre sus empleados, tendientes a que éstos puedan ocupar otros puestos de trabajo vacantes ocasionalmente por enfermedad, accidente, permisos, vacaciones o jubilación de quienes habitualmente los desempeñen, incorporándose a su primitivo puesto una vez desaparezca la causa que motivó la sustitución.

Artículo 9. *Tribunales de exámenes.*

Estarán compuestos por tres miembros de la Dirección de la empresa y por otros tres miembros de los representantes de los trabajadores, elegidos por éstos, según la especialidad y profesión de las pruebas a realizar.

La misión de estos Tribunales será:

1. Estar presente en todos los exámenes, tanto de ingreso como de formación y promoción.
2. Velar por la pureza de la ejecución de las pruebas y calificaciones de las mismas.
3. Comunicar a los distintos Comités de Empresa y Dirección de la misma las resoluciones que tomen.

Artículo 10. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Los trabajadores fijos que realicen funciones de categoría superior a la que les corresponda, con arreglo a la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años, y los fijos-discontinuos que durante tres campañas consecutivas desempeñen cometidos de categoría superior a la que ostenten, pueden reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. El Comité tendrá la información y velará por que el tiempo sea el estrictamente necesario.

Una vez instaladas y finalizadas las inversiones tecnológicas previstas en cada centro de trabajo, y transcurrido un plazo de tres meses de funcionamiento, la empresa se compromete a llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo por personas especializadas en la materia.

## CAPÍTULO III

## Retribuciones

Artículo 11. *Retribuciones.*

Acomodando las distintas retribuciones a la vigente normativa sobre ordenación del salario, se distinguen las siguientes:

Personales: Antigüedad.

De puestos de trabajo: Nocturnidad, tóxicos, penosos y peligrosos, turnicidad a intermitencia, defecto de descanso, plus de informática, plus de calidad, plus de sábados y domingos, plus horario flexible y complemento personal.

De vencimiento superior al mes: Pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones, ayuda escolar y aguinaldo.

Salario base: (Según anexo). El salario base del personal afectado por el presente Convenio para cada una de las categorías profesionales será el que se especifica en la tabla de retribuciones adjunta al presente Convenio.

Artículo 12. *Antigüedad.*

Los trabajadores en plantilla comprendidos en este Convenio percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados a la empresa.

Se establece un tope máximo de nueve trienios para aquellos productores que no los hubieren cumplido al 31 de diciembre de 1995. Los trabajadores que tengan devengado a la fecha referida el tope máximo fijado o excedan del mismo, no tendrán derecho al devengo de nuevos trienios en lo sucesivo. Tampoco tendrán derecho al devengo de trienios los trabajadores de nueva contratación.

La cuantía de los aumentos será reflejada en la tabla salarial anexa y se considerarán económicamente a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

A los trabajadores fijos-discontinuos se les computarán, como mínimo, tres meses por cada campaña, a los efectos de antigüedad, con un tope máximo establecido. No gozan de este derecho aquellos trabajadores contratados para hacer sustituciones.

Los trienios de jefatura fijados en la tabla salarial serán satisfechos exclusivamente al personal que los viene percibiendo, quedando congeladas sus percepciones, sin posibilidad de aumentar la cuantía por acumulación de años de servicio prestados ni por pase a categoría superior.

Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

Como complemento retributivo se establecen cuatro pagas extraordinarias, por importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, antigüedad jefatura, plus de calidad y complemento personal.

Estas pagas se devengan desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonarán entre los días 15 y 20 de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El personal que ingrese o cese en el curso del ejercicio percibirá la parte proporcional al tiempo de permanencia.

Artículo 14. *Tóxicos, penosos y peligrosos.*

La empresa afectada por este Convenio dedicará su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible en que así pueda, los trabajos de carácter tóxico, penoso y peligroso. El personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos, percibirá, en tanto no se apliquen por la empresa medidas de protección adecuadas que eliminen el indicado carácter excepcionalmente tóxico, penoso y peligroso, en concepto de complemento de trabajo, la cantidad equivalente al 10 por 100 de su salario base más antigüedad. Tendrán el carácter de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos los siguientes:

Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolventes al hexano o tricloroetileno. Las extractoras de orujo de sulfuro de carbono, benceno, tricloroetileno, comprendiéndose también los molineros, transformadores de turtos en harina, producida por los sistemas indicados, tanto los ensecadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencias distintas al cuerpo central de la instalación extractora.

Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

Los empleados que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, bencol u otros productos de alto índice de inflamación o contaminación.

Los empleados que realicen su trabajo de manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40 grados centígrados.

El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de las industrias directamente relacionadas con la producción de riesgos, mientras permanezcan en contacto directo con las mismas.

Artículo 15. *Nocturnidad.*

Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad entre las veintidós y las seis horas, percibirán un complemento del 25 por 100 del salario base de la tabla correspondiente a su categoría.

**Artículo 16. Turnicidad e intermitencia.**

Cuando por naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndole a cada uno treinta minutos de descanso para comer, entendiéndose éstos como efectivos de trabajo.

Este personal percibirá un plus de 623 pesetas diarias para todas las categorías y para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él.

La percepción del plus de turnicidad en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo, es incompatible con el abono del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 15 del presente Convenio.

**Artículo 17. Horario flexible.**

Por las materias primas empleadas, por razones técnicas, o por acumulación de trabajo, en determinados centros, plantas, secciones y centralitas telefónicas, es necesario, esporádicamente en Producción o Administración, establecer un segundo turno o realizar jornadas de trabajo en horario distinto al establecido.

El personal que efectúe su jornada en las condiciones anteriores recibirá, por cada una de ellas, un plus de 614 pesetas, sin distinción de categorías, concediéndosele, además, treinta minutos de descanso para comer, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

La percepción de este plus, en las condiciones y cuantías establecidas en el presente artículo, es incompatible con el abono del plus de turnicidad e intermitencia.

**Artículo 18. Plus de defecto de descanso.**

Cuando por razones técnicas, de producción o de acumulación de trabajo, no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso de bocadillo concedidos al personal, éste percibirá un plus de 308 pesetas diarias para todas las categorías.

**Artículo 19. Plus de informática.**

Se establece un plus para el personal vinculado a proceso de datos mediante tecleo de información, bien directamente, o a través de su soporte físico, siempre que tales actividades de digitación tengan carácter principal, por importe de 7.201 pesetas.

**Artículo 20. Plus de calidad.**

Se establece en la cantidad de 32.765 pesetas para todo el personal afectado por este Convenio.

**Artículo 20.bis. Plus de sábados y domingos.**

Los trabajadores de la empresa percibirán la cantidad de 657 pesetas en el caso de que, por razones de trabajo, no puedan disfrutar el descanso semanal en sábados, domingos y festivos.

**Artículo 21. Paga por vinculación.**

El personal que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la empresa percibirá, por una sola vez, el importe de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad, plus de calidad y complemento personal.

**CAPÍTULO IV****Jornada, vacaciones y permisos****Artículo 22. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, con un cómputo anual de mil setecientos sesenta y ocho horas de trabajo efectivo, considerándose los treinta minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. Por las materias primas empleadas, por razones técnicas o por circunstancias de la producción, dicha jornada podrá ser flexibilizada hasta un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de siete.

La Dirección de la empresa, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los horarios de trabajo y los turnos de vacaciones, con arreglo a las exigencias propias del centro de trabajo.

Dichos horarios y turnos serán expuestos en los tablones de anuncios de la empresa.

**Artículo 23. Vacaciones.**

El personal en plantilla disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, retribuidas con el 100 por 100 del salario normal.

La intervención quirúrgica o la baja médica del trabajador interrumpirán el período vacacional. Se reanudarán las vacaciones una vez terminados los motivos que originaron la suspensión de las mismas.

La Dirección de la empresa, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores o con los propios trabajadores, donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo elegirán once días los trabajadores e impondrá once días la empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará por centros de trabajo, una vez firmado el Convenio.

**Artículo 24. Calendario laboral.**

La Dirección, conjuntamente con el Comité, y una vez se haya publicado el calendario oficial de fiestas, elaborará el calendario laboral para todo el año.

**Artículo 25. Horas extraordinarias.**

Para determinar el valor de las horas extraordinarias se tomará como dividiendo la cuantía correspondiente a las 16 pagas, y como divisor, el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de ocho diarias. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio, no pudiendo exigirlas al trabajador ni imponerlas la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán información mensual detallada de todas las horas extraordinarias realizadas por cada empleado.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las motivadas por causa de fuerza mayor, así como las realizadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivados de la naturaleza de la actividad de la que se trate.

La empresa compensará las horas extraordinarias atendiendo a los siguientes criterios:

La primera hora extra diaria se computará como descanso, hasta un máximo de cuarenta horas/año/trabajador.

La segunda hora extra diaria será computada optativamente, bien como descanso o remunerada a precio de hora ordinaria, hasta un máximo de veinte horas/año/trabajador.

La tercera hora extra diaria y siguientes serán remuneradas al 175 por 100 del precio de la hora ordinaria, hasta un máximo de veinte horas/año/trabajador.

El descanso correspondiente al cómputo de las horas extras será disfrutado dentro del año.

**Artículo 26. Norma de licencias o permisos.**

El personal al servicio de la empresa afectado por este Convenio tendrá derecho a licencias o permisos remunerados en los siguientes casos:

1. Matrimonio del trabajador: Tiempo concedido, quince días naturales. Si la boda se celebra dentro del período oficial de vacaciones, este permiso se concederá antes o después de dicho período.

2. Matrimonio de familiares: Tiempo concedido, un día natural. Ampara a descendientes o colaterales hasta el tercer grado.

Por tratarse días naturales, su concesión corresponde al día de la boda. En descendientes hasta el tercer grado, comprende a: Hijo, nieto y biznieta.

En colaterales hasta el tercer grado, comprende a: Hermanos, tíos carnales y sobrinos.

3. Nacimiento o adopción de hijo: Tiempo concedido, tres días naturales.

Cuando el ingreso o aviso sea, al menos, transcurrida media jornada de trabajo, lo que reste tendrá también tratamiento de permiso.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

4. Bautismo o primera comunión del descendiente: Tiempo concedido, un día natural.

Por tratarse de días naturales, su concesión corresponde al día de la celebración.

5. Fallecimiento o enfermedad grave de familiares:

a) En caso de padres, suegros, cónyuge e hijos: Tiempo concedido, tres días naturales.

b) En caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y colaterales o afines hasta el tercero, tiempo concedido:

Un día si se produce en la misma localidad.

Dos días si se produce en otra localidad de la misma provincia.

Tres días si se produce fuera de la provincia.

En consanguinidad hasta segundo grado, comprende al hermano, abuelo y nieto. En afinidad hasta tercer grado, comprende a hermano, abuelo y tío del cónyuge. En colaterales hasta el tercer grado, comprende a tíos carnales.

6. Traslado de domicilio habitual: Tiempo concedido, tres días naturales. Aun cuando sea dentro de la misma localidad.

Por tratarse de días naturales, su concesión corresponde a los días en que se realice el traslado.

7. Concurrencia a exámenes: Tiempo concedido, el indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

8. Deber inexcusable de carácter público y personal: Tiempo concedido, el indispensable para su cumplimiento. No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que fuese necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurren.

Nunca podrán descontarse estos permisos del período de vacaciones.

Las licencias y permisos recogidos en el presente artículo tendrán vigencia siempre que no vayan en detrimento de lo dispuesto en esta materia por la Ordenanza Laboral aplicable y el Estatuto de los Trabajadores, o de lo pactado a título individual.

## CAPÍTULO V

### **Acción social**

#### Artículo 27. *Premio a la dedicación.*

Se establece un premio para todo el personal que se jubile o solicite baja voluntaria en la empresa, con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en dos mensualidades compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad.

#### Artículo 28. *Nupcialidad.*

Todo trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio, con una antigüedad de un año en la empresa, percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad y plus de calidad.

#### Artículo 29. *Compensación por traslado.*

La compensación de gastos correspondientes a los traslados, a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, comprenderá los gastos de traslado del trabajador, así como los de sus familiares a su cargo que con él convivan; igualmente, los gastos de traslado de sus muebles y utensilios.

Se satisfará, asimismo, con ocasión de traslado, una indemnización de dos mensualidades de su retribución, compuesta de salario base, antigüedad y plus de calidad.

#### Artículo 30. *Dietas.*

Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de gastos debidos al trabajador que, por causa de servicio, se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo. El importe de dietas quedará establecido para todo el personal, en los siguientes valores:

Desayuno: 269 pesetas.

Comida: 1.785 pesetas.

Cena: 1.346 pesetas.

Cama: 2.687 pesetas.

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio se percibirá la cantidad de 29 pesetas por kilómetro recorrido.

Los conductores en plantilla dedicados exclusivamente al transporte y reparto de mercancías con vehículos propiedad de la empresa, percibirán unos incentivos por kilómetro recorrido y kilogramo transportado, que serán los siguientes:

Por kilómetro recorrido: 2,96 pesetas.

Por kilogramo transportado: 0,37 pesetas, con excepción de la cisterna, que se abonará a razón de 0,059 pesetas.

Estas nuevas cuantías se aplicarán a partir de la firma del presente Convenio.

#### Artículo 31. *Bolsa de vacaciones.*

La indemnización por bolsa de vacaciones será de 21.638 pesetas para todos los trabajadores, que se harán efectivas en el mes de julio.

#### Artículo 32. *Aguinaldo.*

Todo el personal de esta empresa recibirá un aguinaldo consistente en 14.713 pesetas, pagaderas en nómina del mes de noviembre.

#### Artículo 33. *Préstamos para vivienda.*

El trabajador fijo, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar anticipo, para adquisición de su primera vivienda, de hasta un máximo de 1.000.000 de pesetas. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 6.000.000 de pesetas para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

La Comisión Paritaria controlará las concesiones y elaborará las normas pertinentes para las amortizaciones, que serán en un período máximo de cuatro años, comprendiendo 64 pagas incluidas las extraordinarias. Durante el tiempo de amortización no podrá optarse a la concesión de otro anticipo de los denominados anticipo personal, salvo en aquellos casos de extrema necesidad que la Comisión Paritaria lo considere procedente y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para los anticipos personales.

#### Artículo 34. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores con más de un año de antigüedad, con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los disminuidos físicos, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

Preescolar y EGB: 16.115 pesetas.

F. P. (Primer y Segundo Grado), BUP y COU: 24.171 pesetas.

Enseñanza Universitaria: 32.233 pesetas.

Disminuidos físicos: 80.580 pesetas.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente. Los Preescolares y EGB, con certificado de inscripción del centro, y los restantes, con copia o fotocopia del justificante de haber abonado la matrícula o cualquier otro documento que acredite la efectividad de la misma, sin perjuicio de que posteriormente se aporten los documentos oficiales.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes, siempre que estén encauzados a carreras de tipo mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales, Marketing, Publicidad y especialidades del Sector Agropecuario o Cooperativo, tendrán derecho a una

ayuda equivalente al 90 por 100 del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas pendientes.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será en la nómina de octubre de cada año.

#### Artículo 35. *Anticipo personal.*

Los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar, con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedades del trabajador, cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con él, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia, reforma de vivienda, etcétera), la concesión de anticipos sin interés de hasta seis mensualidades, compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad, con un tope máximo por persona de 500.000 pesetas.

La empresa se compromete a destinar una cantidad de 7.000.000 de pesetas para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

Durante el tiempo de la amortización, que será de un período de tres años, comprendiendo 48 pagas, incluidas las extraordinarias, no podrá concederse otro anticipo de estas características ni de los denominados préstamos para vivienda.

En el supuesto de que un trabajador de la empresa estuviera disfrutando un anticipo personal, la Comisión Paritaria podrá concederle un préstamo para vivienda, atendiendo a circunstancias de extrema gravedad y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para este anticipo.

#### Artículo 36. *Seguro colectivo de accidentes.*

La empresa suscribirá para la totalidad de sus trabajadores, tanto fijos como fijos discontinuos y eventuales, que se encuentren en situación de alta el día el siniestro, una póliza de seguros que cubrirá las veinticuatro horas del día y las contingencias y cuantías siguientes:

Muerte o invalidez permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, y con las excepciones estipuladas en la póliza, con una cobertura de 5.000.000 de pesetas de estipuladas.

Esta cuantía entrará en vigor a partir de la fecha de renovación de la póliza.

#### Artículo 36 bis. *Plan de pensiones o jubilaciones.*

Para la dotación de los planes de pensiones o jubilaciones creada en 1993, se acuerda en el presente destinar un 0,50 por 100 de la masa salarial individual de 1996 de aquellos trabajadores con póliza suscrita a estos efectos que estuvieren de alta en la empresa el 31 de diciembre de 1995.

Del mismo modo y en igual porcentaje, operará el acuerdo en el segundo año de vigencia del presente Convenio.

Como quiera que las dotaciones destinadas a los planes de pensiones o jubilaciones, desde su creación en 1993, no han sido acumulativas a las masas salariales de cada productor, la empresa ingresará el importe de esta dotación individual acumulada en los ejercicios de 1996 y 1997, respectivamente, en las pólizas de cada uno de los beneficiarios.

Las percepciones contempladas en los párrafos anteriores de este artículo se harán efectivas en los meses de febrero de 1997 y de 1998, una vez sean conocidas las masas salariales de los años inmediatamente anteriores.

#### Artículo 37. *Incapacidad temporal.*

La incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho al trabajador a percibir el 100 por 100 del salario real, siempre que justifique tal situación por documento de baja médica o justificante de haber asistido a consulta médica. Cuando no puedan ser aportados tales documentos, la empresa podrá deducir la totalidad de su retribución sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar. El trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real durante un período de dieciocho meses.

#### Artículo 38. *Seguridad y salud.*

En los centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada en el artículo 34 y siguientes

de la Ley 34/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En los centros de trabajo de la empresa, que cuenten con cincuenta o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, tal y como se preceptúa en el artículo 38 de la citada Ley. El Comité estará formado por Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

La empresa estará obligada al cumplimiento de las normas contenidas en la Ley 31/1995 antes referida y las disposiciones concordantes en materia de seguridad y salud.

#### Artículo 39. *Reconocimientos médicos.*

La empresa afectada por este Convenio realizará las gestiones oportunas, a fin de que se efectúe un reconocimiento médico anual a sus trabajadores, bien por el Gabinete de Seguridad y Salud o entidades con las que tenga concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro Médico, siendo a cargo de la empresa el coste del mismo.

Si el reconocimiento afecta al personal que trabaja a turnos, se realizará fuera de éstos, y si se efectúa respecto del personal que trabaja en jornada normal, el tiempo que ocupe el mismo no podrá ser considerado como pérdida de jornal. Los gastos de desplazamiento, si los hubiere, serán a cuenta de la empresa.

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o que se promulguen en el futuro se exigiera a los trabajadores que ejercen su actividad laboral en la manipulación de productos alimenticios cualquier clase de documentación sanitaria que los acredite como aptos para el desarrollo de su trabajo, los gastos ocasionados por la obtención de aquélla, serán a cargo de la empresa.

En caso de que algún trabajador incurso en el párrafo anterior no superara las pruebas pertinentes que lleve a cabo el organismo competente, la empresa quedará obligada a encuadrarlo en otro puesto de trabajo que no precise dicho requisito.

#### Artículo 40. *Prendas y artículos de trabajo.*

La empresa está obligada a facilitar a los trabajadores (excepto al personal administrativo), dos prendas de trabajo al año, es decir, un equipo de trabajo cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, la empresa facilitará los necesarios devolviendo los usados. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Será el Comité de Seguridad y Salud quien se encargue de determinar las prendas necesarias en cada sección.

Asimismo, la empresa facilitará, mediante la tramitación oportuna, los documentos necesarios en cumplimiento de la normativa vigente en materia alimentaria.

Con el fin de preservar la imagen de la empresa, la utilización de las referidas prendas queda circunscrita al recinto de los centros de trabajo.

#### Artículo 41. *Baja voluntaria.*

El personal fijo de la empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años, y con una antigüedad mínima de diez años, podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la empresa le abonará al momento de la baja, como adición al premio de dedicación previsto en el artículo 27 de este Convenio, el importe de una indemnización consistente en las pagas extraordinarias que se indican, compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad.

A los cincuenta y ocho años: 28 pagas.

A los cincuenta y nueve años: 27 pagas.

A los sesenta años: 25 pagas.

A los sesenta y un años: 22 pagas.

A los sesenta y dos años: 18 pagas.

A los sesenta y tres años: 11 pagas.

A los sesenta y cuatro años: 6 pagas.

El trabajador que se encuentre incurso en algunos de los supuestos anteriores deberá pedir la baja voluntaria en un plazo máximo de sesenta días después de cumplidos los años.

#### Artículo 42. *Excedencia voluntaria especial.*

Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria por una vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período no vaya a prestar sus servicios a empresas de la misma actividad, teniendo como duración máxima la siguiente:

- a) De tres meses, para los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a dos años.
- b) De seis meses, para los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a cinco años.

Ambos períodos tienen el carácter de incompatibles, de manera que disfrutando de uno de ellos, no podrá acogerse al otro.

**Excedencias por razones familiares:** La mujer trabajadora que hubiera solicitado una excedencia voluntaria tendrá derecho a reingresar en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido, si bien, limitándose el reingreso a un plazo de diez años desde la iniciación de la excedencia y que no se haya superado la edad de cuarenta y cinco años.

**Excedencia sindical:** Los trabajadores de plantilla en activo que ocupen cargo sindical directivo de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 46.4 y 48.3) o en las disposiciones legales anteriores que, en su caso, sean de aplicación.

En el resto de excedencias se estará a lo que en todo momento disponga la legislación vigente.

## CAPÍTULO VI

### Organización de los trabajadores

#### Artículo 43. *Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Tienen la misma representatividad los Delegados de Personal donde no exista Comité de Empresa.

La Dirección de la empresa facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina, tablón de anuncios, etcétera.

#### Artículo 44. *Competencias.*

El Comité tendrá las siguientes competencias en lo referente a recibir información de la Dirección:

1. Sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, programa de la producción.
2. Anualmente, el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la empresa.
3. Con carácter previo, la reestructuración de plantilla y planes de formación que se vayan a producir.
4. Sobre sanciones impuestas, y en especial en el supuesto de despido.
5. Sobre accidentes de trabajo.
6. En todo lo referente al cambio del volumen de empleo.

#### Artículo 45. *Sigilo profesional.*

Los miembros del Comité y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referido al artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### Artículo 46. *Capacidad.*

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

#### Artículo 47. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrá ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas, de acuerdo con la norma legal y vigente al efecto.

4. Derecho para el ejercicio de su función representativa al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determina la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

5. Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone, a fin de asistir a cursos de formación organizados por su sindicato.

6. El total de horas sindicales que correspondan a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, Delegados sindicales afiliados o que figuren en la lista de una misma central sindical, con arreglo al artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas determinadas por la ley, en cuyo caso, quedará relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, comunicándolo a la empresa con dos meses de antelación. A tal fin se creará una bolsa de horas sindicales anuales, no consumidas por los miembros de los diferentes centros de trabajo de la empresa, pertenecientes a una misma central sindical.

#### Artículo 48. *Gastos de desplazamiento.*

Desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de personal: La empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamiento para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma, siempre que se acredite su efectiva celebración.

#### Artículo 49. *De los sindicatos.*

Se reconoce a las organizaciones sindicales representativas, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley en el presente Convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

1. Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto colocará la empresa para su utilización con el Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma con una antelación de veinticuatro horas.

2. Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados, que la empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos, deducirá de las correspondientes retribuciones salariales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación. Para que se interrumpa la detracción, el trabajador deberá solicitar de la empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que debe quedar sin efecto la orden anterior.

3. A la convocatoria de asambleas de los trabajadores, cuyo lugar de reunión será el centro de trabajo, previo aviso a la Dirección de la empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación. Se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo, y si ello no fuera posible, se dispondrá de un crédito horario máximo anual de cinco horas. En lo no recogido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO VII

## Disposiciones

## Disposición transitoria única.

Excepcionalmente y como contraprestación al tope de cumplimiento de trienios establecido en el artículo 12 del presente Convenio, se hará un reparto indemnizatorio lineal, por una sola vez, consistente en 102.740 pesetas por trabajador con jornada completa y anual, que se harán efectivas conjuntamente con el abono de los atrasos. Los productores con jornada incompleta percibirán la cantidad indemnizatoria en su parte proporcional.

## Disposición final primera.

En todos aquellos puntos no regulados en el presente Convenio se está a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 10/1994, de Fomento de la Ocupación, Ley de Libertad Sindical y Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y Normas Concordantes.

## Disposición adicional segunda.

Para el personal de Refinería y Fabricación de Envases de la Factoría de Vilches, que se encuentra incluido en Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Jaén, se mantienen congelados los importes que vienen percibiendo por los conceptos siguientes:

Plus de defecto de descanso: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 18.

Plus de turnicidad e intermitencia: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 16.

Plus de sábados y domingos: Para el personal de Refinería incluido en dicha Sentencia, queda igualmente congelado el importe de este plus; cuando se trabaje en dichos días se abonará la cuantía prevista en el artículo 20.bis.

## Disposición final tercera.

Conforme a lo estipulado en el artículo 7 del presente Convenio, la Comisión Paritaria queda constituida en la forma siguiente:

Por la representación de la empresa: Don Francisco Bueno Aranda, don Alfonso Robles Sola y don José Miguel Blanco Rodríguez. En representación de los trabajadores: Don José Molina Hervás, don Mariano Camacho Mesa y don José García Almansa.

Mediante acuerdo entre ambas partes, fue elegido Presidente de la misma, don Bartolomé Pérez Aranda.

## Tabla salarial

Retribuciones mensuales. Salario base

Categoría	Pesetas
<b>Personal administrativo:</b>	
Jefe de Primera .....	272.020
Jefe de Segunda (Título Superior) .....	231.300
Jefe de Tercera .....	202.524
Jefe de Cuarta (Título Grado Medio) .....	169.377
Jefe de Quinta .....	158.473
Jefe de Sexta .....	155.863
Jefe de División .....	135.149
Oficial de Primera .....	133.438
Oficial de Segunda .....	120.428
Analista primera laboratorio .....	120.428
Auxiliar administrativo .....	109.645
Analista de Laboratorio .....	109.645
Auxiliar de Laboratorio .....	91.009
Ordenanza de primera .....	106.530
Ordenanza de segunda .....	104.889
Limpiador/a .....	91.009
Botones de 18 a 20 años .....	77.675
Botones hasta 18 años .....	51.898

Categoría	Pesetas
<b>Personal productor:</b>	
Contramaestre .....	115.136
Maestro .....	108.734
Encargado almacén, establecimiento, bodega y Capataz .....	105.080
Oficial de primera y Conductor de primera .....	105.080
Oficial de segunda y Conductor de segunda .....	101.047
Oficial de tercera .....	96.654
Guarda y Portero .....	93.849
Peón especialista .....	93.142
Peón .....	92.009
<b>Personal mercantil:</b>	
Director de Ventas .....	272.020
Delegado de Ventas .....	202.524
Jefe de Ventas .....	155.863
Vendedor .....	104.080
<b>Complemento personal de antigüedad:</b>	
Trienios .....	3.912
<b>Muses:</b>	
Turnicidad e intermitencia .....	623
Horario flexible .....	614
Defecto de descanso .....	308
Informática .....	7.201
Sábados y domingos .....	657
Calidad .....	32.756

**19597** CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 19 de julio de 1996, de la Secretaría General de Asuntos Sociales, por la que se da publicidad al programa de sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles para el tercer trimestre del año 1996.

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 184, de 31 de julio de 1996, se transcribe a continuación la rectificación oportuna:

En el punto 1.3.2, segunda línea, donde dice: «... cuyas cifras coinciden...», debe decir: «... cuyas cinco cifras coincidan...».

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**19598** RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1996, del Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA), por la que se dispone la publicación del Convenio de Colaboración entre la Comunidad Foral de Navarra y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para la prefinanciación de las ayudas con cargo al FEOGA-Garantía en aplicación del Real Decreto 2206/1995, de 28 de diciembre, por el que se regulan las actuaciones interadministrativas relativas a los gastos de la sección Garantía del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio suscrito entre la Comunidad Foral de Navarra y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para la prefinanciación de las ayudas con cargo al FEOGA-Garantía en aplicación del Real Decreto 2206/1995, de 28 de diciembre, por el que se regulan las actuaciones interadministrativas relativas a los gastos de