

las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado, determinándose primeramente el segundo premio y después, con idéntica formalidad, el primer premio del sorteo.

De los números formados por las extracciones de cinco cifras correspondientes a los premios primero y segundo se derivarán las aproximaciones y las centenas, como, asimismo, del premio primero, las terminaciones y el reintegro correspondientes.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero y segundo se entenderá que si saliese premiado en cualquiera de ellos el número 00000, su anterior es el 99999 y el siguiente el 00001. Asimismo, si el agraciado fuese el 99999, su anterior es el 99998 y el 00000 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena se entenderá que si cualquiera de los premios primero o segundo correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma, es decir, desde el 00 al 24 y desde el 26 al 99.

Tendrán derecho a premio de 100.000 pesetas (601,01 euros) los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; a premio de 50.000 pesetas (300,51 euros), aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan, en orden y numeración, con las del que obtenga dicho primer premio y, finalmente, tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el repetido primer premio.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven, agraciados con los premios primero y segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

Premio especial al décimo

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si en cualquiera de las extracciones la bola representativa de la fracción o de la serie fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.^a

Este premio especial al décimo de 490.000.000 de pesetas (2.944.959,31 euros) para una sola fracción de uno de los 10 billetes agraciados con el primer premio será adjudicado a continuación de determinarse dicho primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Pago de premios

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros) por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 4 de septiembre de 1999.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

18623 *REAL DECRETO 1397/1999, de 27 de agosto, por el que se concede la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio a don Arturo Ripstein Rosen.*

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Arturo Ripstein Rosen, a propuesta del Ministro de Educación y Cultura y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de agosto de 1999,

Vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio.

Dado en Palma de Mallorca a 27 de agosto de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Cultura,
MARIANO RAJOY BREY

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18624 *RESOLUCIÓN de 18 de agosto de 1999, 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 «Monsanto España, Sociedad Anónima», División Semillas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Monsanto España, Sociedad Anónima», División Semillas (código de Convenio número 9012332), que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 1999, 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 y los Delegados de Personal, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 18 de agosto de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA «MONSANTO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», DIVISIÓN SEMILLAS (AÑO 1999)

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio ha sido pactado entre los representantes de la empresa «Monsanto España, Sociedad Anónima», y la representación legal de los trabajadores constituida por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal, y será de aplicación en todo el territorio nacional donde la empresa «Monsanto España, Sociedad Anónima», División Semillas, desarrolle su actividad.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre la empresa «Monsanto España, Sociedad Anónima», División Semillas,

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 registrarán por el Convenio del Campo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

a) El presente Convenio tendrá una vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 1999; no obstante, para el personal que se encuentre prestando servicios en el momento de su firma o para el personal temporal que haya prestado servicio en planta y laboratorio durante 1999 sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999.

b) La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra durante el último mes de su vigencia.

c) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, tanto en su contenido obligacional como normativo, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración, haya sido denunciado o no, y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo los incrementos salariales o importes económicos, los cuales serán abonados desde la fecha que expresamente se pacte.

d) Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán en la fecha que, de común acuerdo, ambas partes acuerden.

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. *Clasificación del personal.*

La estructura profesional recogida en este artículo introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación recogidos en los artículos 1 y 2 de este Convenio, los cuales se distribuirán en los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo profesional de dirección.
- b) Grupo profesional de gestión y administración.
- c) Grupo profesional mercantil y técnico.
- d) Grupo profesional de producción y fabricación.

En dichos grupos profesionales, divididos en subgrupos, se encuadran todos los puestos de trabajo afectados por este Convenio y que, a título meramente enunciativo, ya que podrán ser ampliados o reducidos, se establecen y distribuyen como sigue:

Grupo profesional de puestos de trabajo:

- a) Dirección:

Subgrupo a).1: Gerencia. Director.

- b) Gestión y Administración:

Subgrupo b).1: Gestión. Controller.

Subgrupo b).2: Administración y servicios generales:

Administrativo de primera.

Administrativo de segunda.

Auxiliar administrativo.

Director administrativo.

Jefe administrativo de primera.

Jefe administrativo de segunda.

Ordenanza.

Secretaria/o.

Secretaria/o de Dirección.

Secretaria/o de Marketing.

Subgrupo b).3: Informática:

Operador Informático.

Programador Informático.

- c) Mercantil y técnico:

Subgrupo c).1: Técnicos de Explotación:

Director técnico.

Jefe de Producción.

Técnico de Producción.

Subgrupo c).2: Comercial:

Delegado Comercial.

Director Comercial.

Director de Marketing.

Jefe de Área Comercial.

Técnico Agrícola.

Técnico Comercial.

Vendedor.

Subgrupo c).3: Actividades complementarias:

Director de Investigación.

Jefe de Control de Calidad.

Técnico de Investigación.

- d) Producción y fabricación:

Subgrupo d).1: Planta/fabricación:

Jefe de Equipo.

Jefe de Planta.

Mozo Especialista.

Oficial de primera, Jefe de Equipo.

Oficial de primera de Planta.

Oficial de segunda de Planta.

Oficial de tercera de Planta.

Subgrupo d).2: Mantenimiento:

Ayudante de Mantenimiento.

Encargado de Mantenimiento.

Oficial de primera de Mantenimiento.

Oficial de segunda de Mantenimiento.

Subgrupo d).3: Laboratorio:

Auxiliar de Laboratorio.

Laborante de Laboratorio.

Oficial de primera de Laboratorio.

Oficial de segunda de Laboratorio.

Subgrupo d).4: Actividades diversas:

Capataz Agrícola.

Cocinero/a-Limpiador/a.

Oficial de segunda/Carretilero.

Peón.

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de actividades o funciones principales y complementarias asignadas y realmente efectuadas por un trabajador, así como también las adicionales, esporádicas y cualesquiera otras que le puedan ser encomendadas por sus superiores.

En tanto se mantenga el sistema de grupos de cotización al Régimen de la Seguridad Social, a cada puesto de trabajo se le asignará un grupo de cotización, a los solos efectos de cotizar a la Seguridad Social.

La movilidad funcional se realizará entre los puestos de trabajo de un mismo grupo profesional y el trabajador deberá adaptarse a los nuevos cometidos y horarios del nuevo puesto de trabajo. Cuando la movilidad deba efectuarse entre puestos de trabajo de diferente grupo profesional no tendrá otras limitaciones que las de poseer los conocimientos directivos, técnicos, profesionales o administrativos suficientes. En ambos casos, cuando fuese necesario, previa o simultáneamente a la ocupación del puesto, la Dirección proporcionará la formación precisa que permita realizar el trabajo con razonables garantías de seguridad, eficacia y productividad.

Dichos cambios no supondrán disminución de las remuneraciones fijas, si bien esta circunstancia no podrá suponer incrementos en las remuneraciones fijas de aquellos trabajadores que ya ocupasen el mismo puesto. Lo que antecede no será de aplicación en aquellos cambios o redistribuciones de puesto de trabajo motivados por mutuo acuerdo o indicación médica.

Artículo 6. *Contratación y ascensos.*

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

El personal al incorporarse a la plantilla de la empresa se le asignará el grupo profesional que corresponda al puesto de trabajo ocupado, si bien, dado su menor conocimiento de la compañía y de los procesos internos de trabajo, la remuneración a percibir será fijada por acuerdo entre la Dirección y el trabajador en el contrato de trabajo, y en ningún caso será inferior al salario mínimo establecido legalmente.

2. En desarrollo de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se identifican seguidamente los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que, entre otros, pueden cubrirse con contratos para obra o servicio determinado:

a) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de edificios, locales e instalaciones.

b) Ampliación, automatización o mejora del proceso productivo o de líneas de productos.

c) Montaje, puesta en marcha, reforma y reparación de:

Maquinaria y equipos de trabajo.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

d) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, tales como:

Nuevas líneas de producción.

Ventas de productos.

Ensayos y desarrollo de semillas.

Recepción, calibrado, ensacado y expedición de productos.

Control de calidad y laboratorio.

Investigación y desarrollo.

Nuevos productos o servicios.

Estudios de mercado.

Publicidad.

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

e) Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

f) Otras actividades temporales de duración incierta que por analogía sean equiparables a las anteriores.

3. Con el objeto de facilitar la contratación estable, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos se podrán convertir en el contrato para el fomento de la contratación indefinida regulado en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre. A tal efecto, y haciendo uso de la autorización concedida en el apartado 2.b) de la disposición adicional citada, el plazo de un año habilitado para ello queda ampliado a los cuatro años de vigencia de la mencionada norma legal, así como por el tiempo de prórroga que, en su caso, la misma pudiese tener.

4. Por otro lado, el capítulo VI del Decreto 199/1997, de 29 de julio, regula el programa de fomento del empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo artículo 15.1 determina que las medidas en él contenidas se llevarán a cabo en el ámbito de la negociación colectiva, previo acuerdo de los representantes de los trabajadores y los empresarios, por lo que, con tal objeto, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan hacer uso de dicha facultad.

Las medidas tendrán por finalidad, entre otras, cubrir los puestos de trabajo vacantes generados por los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente, eliminación de horas extraordinarias. En estos supuestos se incentivará la contratación que se realice por sustitución por el tiempo que proceda, mediante las bonificaciones establecidas en el artículo 15 citado y siempre condicionadas a las disponibilidades presupuestarias a que se refiere el artículo 24 del Decreto mencionado.

Artículo 7. *Jornada laboral y horarios de trabajo.*

A) La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en promedio, ya sea semana a semana, en jornada partida o continuada, o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Las modificaciones que sobre los horarios o turnos de trabajo se pudieran operar a criterio de la Dirección, cuando fueran necesarias por circunstancias productivas u organizativas, deberán ser notificadas al trabajador con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de efectividad, salvo que tengan carácter transitorio, en cuyo caso habrán de ser comunicadas con una antelación mínima de setenta y dos horas.

Cuando la jornada se realice de forma continuada, podrán descansarse quince minutos, no computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo, para lo que, en función de las necesidades organizativas, se adelantará la entrada o se retrasará la salida del trabajo por igual 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 hecha 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), 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, 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 8. *Festivos.*

Se considerarán festivos abonables y sin recuperación, únicamente los días señalados por las autoridades competentes en cada una de las provincias donde radiquen los centros de trabajo de la empresa.

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

Artículo 9. *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, plus de Convenio y, a quien los perciba, antigüedad, plus de discapacitados; y 30.000 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 de la cantidad fija de 30.000 pesetas de la bolsa de vacaciones.

Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

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

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Plus Convenio al 1-1-1999}) \times 15}{1.890} \times 1,75$$

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) Serán horas extraordinarias 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 1.073 pesetas como ayuda para el almuerzo o la cena. El tiempo utilizado para comer no podrá ser superior a noventa minutos y correrá a cargo del empleado.

D) Serán, asimismo, horas extraordinarias 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 11. *Estructura salarial.*

El salario de los trabajadores se desglosará en:

A) Remuneraciones fijas:

Salario base.
Plus de Convenio.
Plus de antigüedad.
Plus de discapacitados.
Bolsa de vacaciones.

B) Remuneraciones variables (a quienes corresponda):

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

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 12. *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, plus de Convenio y, a quien corresponda, plus de antigüedad y plus de 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 13. *Incremento salarial.*

1.º La suma del salario base y del plus de Convenio, en la cuantía que los trabajadores lo vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1998, se incrementará en un 2,40 por 100.

Se establece un salario base de 72.537 pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

2.º Los conceptos de contenido económico diferentes al salario base y al plus de Convenio que se reflejan en los respectivos artículos del presente Convenio están expresados con los importes correspondientes al año 1999.

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

Artículo 14. *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 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 al del ingreso.

Artículo 15. *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 216 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 652 pesetas por el concepto de Plus 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 en la rotación de mañana a tarde o a noche no sea semanal.

Artículo 16. *Plus de transporte.*

Para compensar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo de Sevilla y para aquellos empleados que lo percibían por no disponer de vehículo entregado por la Empresa, en compensación del Plus de Transporte que se percibía hasta el 31 de diciembre de 1995, con efecto de 1 de enero de 1996 se adicionó al concepto Complemento de Empresa (denominado ahora Plus de Convenio) 3.843 pesetas brutas por paga.

Con lo que, en lo sucesivo, el Plus de Transporte de este Convenio queda retribuido con la cantidad pactada en 1996 como remuneración fija, la cual tendrá el mismo tratamiento de aumentos que en cada momento se pacten para el concepto al cual fueron incorporadas las mencionadas 3.843 pesetas.

Artículo 17. *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 la firma de este Convenio.

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, que entrarán en vigor a partir de la fecha de firma del Convenio, de la siguiente cuantía:

	Pesetas
Desayuno	283
Almuerzo	1.702
Cena	1.702
Alojamiento	9.025
Dieta completa	12.712

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.

E) Tendrán derecho al importe del desayuno indicado anteriormente los empleados del Departamento de Investigación de Arahál y del Departamento de Control de Calidad de la Rinconada que, una vez incorporados a su puesto de trabajo, se desplacen fuera del centro de trabajo habitual.

Artículo 18. *Incapacidad temporal por enfermedad-accidente y maternidad*

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 19. *Ayuda a discapacitados.*

A los trabajadores que tengan hijos discapacitados a su cargo se les pagará una prestación de 19.619 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 380.920 pesetas anuales y la también cifra anual que salga de las 19.619 pesetas por paga indicadas en este artículo, es decir, 86.635 pesetas/año.

Artículo 20. *Ayuda escolar.*

Con independencia de lo especificado en el artículo 19, en el curso 1999/2000 se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma anual de su Salario Base y Complemento de Empresa sea igual o inferior a 3.240.960 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 Educación General Básica o Formación Profesional, 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 9.216 pesetas por cada hijo que serán pagadas en el mes de octubre de 1999 previa la presentación de los justificantes que acrediten 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 21. *Seguro colectivo.*

1. 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 de la invalidez o la muerte.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 48.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que, a juicio del órgano de calificación, la invalidez del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendría derecho a la reserva del puesto durante un período máximo de dos años, los importes establecidos en el apartado anterior se percibirán cuando, una vez transcurrido el período indicado, cese la reserva del puesto de trabajo y se declare la invalidez de forma definitiva.

Artículo 22. *Préstamos a los trabajadores.*

Se crea un fondo total de 2.500.000 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 350.000 pesetas con el interés del 4,25 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 una antigüedad mínima ininterrumpida en la Empresa de dos años y medio.

Se acuerda que en el supuesto de que el interés legal del dinero, en la actualidad un 4,25 por 100, o el criterio de referencia que le sustituyese para que los préstamos no sean considerados como retribución en especie, fuese modificado por el Organismo o Autoridad competente, se procedería de la siguiente forma:

- a) Si la modificación fuese al alza, el nuevo tipo de interés se aplicaría, tanto a los saldos pendientes de devolución, como a los nuevos préstamos que se concediesen a partir de su entrada en vigor.
- b) Si la modificación fuese a la baja, el nuevo tipo de interés se aplicaría a los nuevos préstamos que se concediesen a partir de su entrada en vigor.

A los solos efectos de aclaración, el 4,25 por 100 sobre el capital vivo para cada 100.000 pesetas de préstamo, equivale pagar 3.482 pesetas por principal más intereses en cada uno de los treinta plazos de amortización.

Artículo 23. *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 24. *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, y un par de zapatos o botas.
- b) Para el personal eventual de planta: Se le hará entrega de las mismas prendas que al personal fijo, pero limitadas a las necesidades marcadas por la época del año en la que presten sus servicios. A este personal podrán entregárseles las mismas prendas de trabajo 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. En supuesto de que dicho personal deba realizar trabajos en el campo, se les facilitarán las prendas necesarias según lugar y climatología.
- d) Para el personal eventual de laboratorio, una o dos batas en función de la duración del contrato laboral.

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 25. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Las partes convienen en tratar de conseguir y promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

En esta materia, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes y las internas de la Empresa que hayan sido difundidas.

Artículo 26. *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 27. *Faltas del personal.*

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones que supongan incumplimientos laborales o quebranto de los deberes u obligaciones impuestos por las disposiciones legales vigentes, por el presente Convenio o por las normas internas de la Empresa que hayan sido difundidas.

Artículo 28. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas se clasificarán, según su importancia, en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

Gravedad de la infracción.

Grado de voluntariedad, imprudencia, negligencia, intencionalidad o malicia.

Circunstancias concurrentes.

Reincidencia y reiteración.

Perjuicio causado a personas o bienes.

Para su notificación e imposición se observarán los requisitos que, en cada caso, establezcan las normas legales.

La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

Artículo 29. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, sin justificación y en un período de treinta días naturales.

2. Faltar un día al trabajo sin justificar en un período de treinta días naturales.

3. No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

4. No enviar en los plazos reglamentarios el correspondiente parte de baja en situación de incapacidad laboral transitoria o los sucesivos partes de confirmación; si el retraso fuera de dos días para la baja o de cuatro para el parte de confirmación, sólo podrá sancionarse con amonestación. Según la importancia o perjuicio que ocasionara el retraso, podrá considerarse falta grave o muy grave.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a cualquier organismo estatal.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo.

7. El incumplimiento del deber de cuidar y mantener su higiene personal, y la de las dependencias de la Empresa, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros.

8. No avisar al superior inmediato de los defectos advertidos en el material, o la necesidad de éste para seguir el trabajo.

9. Los retrasos no justificados en el cumplimiento de las órdenes dadas o en los trabajos encomendados.

10. Las discusiones o distracciones que perjudiquen el normal funcionamiento del servicio.

Artículo 30. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificar, en un período de treinta días naturales, o un día si tuviera que relevar a un compañero.

3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

5. La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecten al normal funcionamiento del servicio.

6. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

7. La embriaguez ocasional durante el trabajo.

8. La ocultación de errores, anomalías de importancia en las instalaciones, maquinaria, materias primas, proceso productivo, o hechos que ocasionen perjuicios graves a la Empresa o pongan en peligro a las personas o instalaciones. Si el perjuicio ocasionado fuese de notoria importancia, podrá ser considerado como muy grave.

9. El abandono del trabajo sin causa justificada que cause algún perjuicio de consideración a la Empresa.

10. La falsedad en los motivos alegados para obtener permisos o licencias.

11. Abandonar el puesto de trabajo, aun cuando se haya cumplido la jornada, cuando se trate de servicios prestados a turno y no se hubiera presentado el relevo.

12. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal, una vez probada.

13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aun de distinta naturaleza (excluyendo la puntualidad), cometidas en un período de noventa días naturales.

14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo anterior.

Artículo 31. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Nueve faltas o más de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.

2. Faltar tres o más días al trabajo, sin justificar, en un período de treinta días naturales.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo a sus compañeros de trabajo, a la Empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias, o fuera de ellas en acto de servicio.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en productos terminados, primeras materias, envases, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario, enseres o documentos de la Empresa.

5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, así como revelar o difundir datos de reserva obligada.

6. La dedicación a actividades que impliquen competencia desleal.

7. Las riñas o pendencias y los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, subordinados, superiores y clientes.

8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.

9. Fumar en áreas peligrosas, siempre y cuando esté debidamente señalizada la prohibición.

10. El abandono del trabajo o dormirse durante su desempeño, cuando se cause perjuicio de importancia a la producción o a cualquier otra sección.

11. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se consideran como tales:

La reincidencia en la suplantación de un trabajador.
La simulación para obtener una baja por incapacidad temporal o prolongarla.

Trabajar estando en situación de incapacidad temporal.

12. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a sus subordinados.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, tanto en jornada ordinaria como en extraordinaria.

14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aun de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de ciento ochenta días y hayan sido sancionadas.

15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo 29 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 30.

Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones a imponer irán en función de la falta cometida y serán las siguientes:

1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

2. Sanciones por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Sanciones por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

Traslado de puesto o de centro de trabajo.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se consideran sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 33. 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 34. 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 35. 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.

18625 RESOLUCIÓN de 18 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «ABB Daimler-Benz Transportation (Signal), Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «ABB Daimler-Benz Transportation (Signal), Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010312), que fue suscrito con fecha 24 de junio de 1999 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su repre-

sentación 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 resuelve:

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

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

Madrid, 18 de agosto de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«ABB DAIMLER-BENZ TRANSPORTATION (SIGNAL), SOCIEDAD ANÓNIMA» III CONVENIO COLECTIVO. AÑO 1999-2000

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes.

Están integradas por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores de «ABB Daimler-Benz Transportation (Signal), Sociedad Anónima», compuesta por los siguientes miembros:

Representación de la empresa:

Don Pelayo Benito, don Luis Gasco, don Manuel Mediavilla, don Miguel Ángel Pérez y doña Lourdes Sáez.

Representación de los trabajadores:

Don Ángel Adeva, don Juan Manuel Martínez, doña Sara Mantilla, don Pedro Mingo, don Miguel Molinero y don Antonio Palomo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas del presente Convenio son de aplicación a todos los centros de trabajo de «ABB Daimler-Benz Transportation (Signal), Sociedad Anónima».

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que forme parte de la plantilla de «ABB Daimler-Benz Transportation (Signal), Sociedad Anónima», en el momento de la entrada en vigor del mismo o que sea contratado durante su vigencia, a salvo de lo dispuesto en los párrafos siguientes.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación las personas a que se refiere el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo de 24 de marzo de 1995, en sus artículos primero, apartado C) y segundo, apartado A), así como los niveles de organización jerárquica I y II, correspondientes respectivamente a las que ocupen los puestos de Directores y Jefes de Departamento.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será de dos años, contados a partir de 1 de enero de 1999.

Será prorrogable por la tácita de año en año, si no mediare denuncia previa por cualquiera de las partes ante la Autoridad Laboral correspondiente con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

Artículo 5. Garantía personal.

Se respetarán a título individual las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación