

ANEXO II

Normas para el personal de turno rotativo

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

1. Por los cuadros de horarios cuyos ciclos de descanso se complementan, según los casos, en dos, tres, cuatro y/o cinco semanas.

2. La duración de los turnos será, como norma general, de ocho horas ordinarias de trabajo efectivo cada uno, y, por lo tanto, en los diferentes ciclos de turnos no será de aplicación lo establecido en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados ni lo que establezca cualquier otra norma concordante con dicho artículo o que lo desarrolle.

3. La formación de los equipos de turnos, así como el número de sus componentes, corresponde a la Dirección y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa o Delegados de personal al respecto.

4. La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de cuarenta y ocho horas para permitir la sustitución.

5. Se denominará «turno de mantenimiento» a aquel que, coincidiendo con el turno habitual en servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción.

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

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

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

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

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

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

8. Para el personal de turno rotativo, al igual que para el restante, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con las excepciones que se mencionan en el artículo 31, apartado 1, del Convenio.

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

10. Cuando por motivos de efectuar una sustitución en el personal de proceso de fabricación a turno rotativo, cualquiera de las comidas principales (desayuno, comida y/o cena) debiera efectuarse en el centro de trabajo, la persona que sustituya será relevada por el Jefe de turno, o

persona competente por él designada, durante un máximo de treinta minutos para que pueda efectuar la comida que procediera en el comedor designado al efecto por la empresa. Facultándose al Jefe de turno a que pueda ampliar razonablemente dichos treinta minutos.

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

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

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

13. El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 3 del artículo 31 de este Convenio.

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

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

15283 RESOLUCIÓN de 23 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Elaboración del Arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Elaboración del Arroz (número de código 9900335), que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 1997, de una parte, por las asociaciones empresariales UNIADE-PYMEV y ANFA, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 23 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas, sociedades cooperativas y empresas agrícolas dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Afectará a todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en todo el territorio del Estado español, así como a todas aquellas que se establezcan en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se incluyen en este Convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de empresas que se indican en el ámbito funcional, así como a los que posteriormente entren a prestar servicios en las mismas.

El personal de nuevo ingreso tendrá, en todo caso, derecho a las retribuciones complementarias del puesto de trabajo a que fuese asignado.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1997, finalizando la misma el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 5. *Vigencia y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1997, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes de antelación como mínimo. Tal denuncia la podrá ejercer cualquiera de las centrales sindicales o asociaciones empresariales, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones en el mes de marzo.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores a título personal o colectivo con anterioridad a este Convenio.

Las elevaciones posteriores legales de salarios al 1 de enero del actual serán absorbibles por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7. *Clasificación del personal.*

7.1 La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo deberá desempeñar los cometidos de varias, y percibirá la mayor retribución que corresponda en este Convenio al trabajo que desempeña.

7.2 El personal que preste sus servicios en las industrias del ámbito funcional del Convenio se clasificará en atención a la función que desempeñe en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial.
- b) Personal de Producción.
- c) Personal de Oficinas varios.
- d) Personal subalterno.

7.3 Dentro de los grupos descritos en el apartado anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías:

- a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial.
 1. Jefe de Sección Administrativa, Comercial o Técnica.
 2. Oficial de primera administrativo o comercial.
 3. Oficial de segunda administrativo o comercial.
 4. Auxiliar administrativo.
 5. Botones de dieciséis a diecisiete años.
- b) Personal de Producción:
 1. Encargado de Sección.
 2. Molero.
 3. Ayudante de molero.
 4. Oficial especializado.
 5. Peón especialista.
 6. Peón.
 7. Conductor.
- c) Personal de Oficinas varios:
 1. Oficial de primera.
 2. Oficial de segunda.
 3. Oficial de tercera.

d) Personal subalterno:

1. Vigilante o Vigilante jurado.
2. Portero o Conserje.
3. Personal de limpieza.
4. Ordenanza.

Artículo 8. *Definición de las categorías.***a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial:**

1.º Jefe de Sección Administrativa, Comercial o Técnica: Es el empleado que, bajo la dependencia inmediata de la Dirección, asume el mando y responsabilidad de una o varias secciones administrativas, comerciales o técnicas, teniendo a sus órdenes el personal que requiera cada uno de los servicios. Debe poseer los conocimientos teóricos y prácticos que requieran tales funciones, pudiendo ser titulado o no.

2.º Oficial de primera administrativo o comercial: Es el empleado que tiene a su cargo un servicio burocrático determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee personalidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni libranza; transcripción de libros de cuentas corrientes, diario, mayor y correspondencia, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas, partes, etc.

3.º Oficial de segunda administrativo o comercial: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuva a ellas.

4.º Auxiliar administrativo: Se considera como tal a los empleados que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquélla. Quedan incluidos en esta categoría los mecanógrafos meramente copistas.

5.º Botones de dieciséis a diecisiete años: Es el empleado de esa edad indicada que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

b) Personal de Producción:

1.º Encargado de Sección: Es el empleado que, dependiendo directamente del Jefe de Sección Técnica, dirige los trabajos de una sección, indicando al personal a su cargo la forma de ejecutarlos. Deberá poseer conocimientos de una o varias especialidades y será responsable de la disciplina del personal a su cargo.

En determinadas secciones sus funciones podrán ser las propias de dirección, control y distribución de tareas del personal a su cargo.

2.º Molero: Es el empleado especializado que, bajo la dependencia inmediata de la Dirección, Gerencia o Jefe de Sección Técnica, está capacitado para llevar a cabo una o varias de las siguientes funciones, ya sea un molino de arroz, una planta de parboiled o un centro de secado:

Cuidar del funcionamiento, vigilancia e inspección de toda la maquinaria, realizando aquellas operaciones de puesta a punto, reglaje y mantenimiento que no requieran la intervención del personal de talleres.

Deberá tener los conocimientos teórico-prácticos de mecánica y electricidad necesarios y, asimismo, deberá distinguir las variedades botánicas de los arroces, su calidad, estado y condiciones, con objeto de obtener el máximo rendimiento en los distintos tipos de elaboración.

Deberá dar cuenta por escrito de inmediato de cuantas incidencias o anomalías puedan surgir en la planta a su cargo y que no puedan ser subsanadas por sus propios medios, bien a su Jefe inmediato o al servicio correspondiente para su intervención.

Será responsable del personal a su cargo y de su disciplina, así como del buen uso de la maquinaria y material.

3.º Ayudante de Molero: Es el empleado especializado que a las órdenes del Jefe de Sección Técnica, Molero o Encargado de Sección, y con los conocimientos prácticos adecuados, puede responsabilizarse de una línea de producción de la industria, realizando una o varias de las funciones siguientes:

Molino, parboiled o secado: Sustituir al Molero o suplir sus ausencias y trabajar en colaboración con él, controlando el buen funcionamiento de la maquinaria y sus pequeñas reparaciones.

Esterilizado: Realizar labores de almacenamiento, fumigación y limpieza al arroz elaborado controlando elevadores y transportadores.

Envasado: Controlar el funcionamiento de una línea completa o tren de envasado o empaquetado automático o manual, realizando incluso tareas de regulación, mantenimiento y reparaciones menores de la maquinaria.

En ausencia del Molero, será responsable del personal a su cargo y de su disciplina, así como del buen uso de la maquinaria y material y deberá dar cuenta por escrito de inmediato de cuantas incidencias o anomalías puedan surgir en la planta a su cargo y que no puedan ser subsanadas por sus propios medios, bien a su Jefe inmediato o al servicio correspondiente para su intervención.

4.º Oficial especializado: Es el empleado que puede prestar servicios especializados en cualquiera de las secciones de la industria, teniendo además muy buen conocimiento del funcionamiento de una unidad de producción o maquinaria determinada.

También se considerará Oficial especializado al empleado con amplia experiencia y dominio de la manipulación de carretillas elevadoras y práctica en operaciones de carga y descarga. Si tuviese conocimientos mecánicos básicos relativos al mantenimiento de la carretilla, se equipará salarially al Ayudante de Molero.

Puede sustituir al Ayudante de Molero en ausencia de éste, y únicamente en las funciones propias del mismo.

5.º Peón especialista: Es el empleado con práctica en los trabajos manuales de las distintas secciones de la industria, pudiendo manipular excepcionalmente carretillas elevadoras.

Puede sustituir ocasionalmente al Oficial especializado en ausencia de éste. Se consideran asimilados a esta categoría los antiguos de Carretillero, Manipulador, Estibador y Pesador de Lonja.

6.º Peón: Son aquellos empleados que ejecutan funciones para las que no se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos, pues su trabajo sólo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. Los trabajadores de esta categoría con edad superior a dieciocho años, y cuando permanezcan dos años, a contar desde su ingreso en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de Peón especialista. Se consideran asimilados a esta categoría los antiguos Empaquetadores y Cosedores.

7.º Conductor: Es el empleado que, con permiso de conducción de la clase correspondiente y conocimiento teórico-práctico del vehículo, conduce los camiones o turismos que se le confían. Dirige el acondicionamiento de la carga con participación activa en ésta, entendiéndose ésta como meras labores de auxilio, situándose en la caja del vehículo si es necesario, sin que puedan encargársele tales tareas de modo exclusivo, ni tampoco la conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentre, o viceversa.

c) Personal de Oficios varios (Albañiles, Mecánicos, Electricistas, Carpinteros, Pintores, etc.)

1.º Oficial de primera: Es el empleado que, bajo las órdenes inmediatas de su superior, ejecuta con pleno conocimiento los trabajos propios de su equipo con responsabilidad consiguiente sobre su realización. Dirige a los empleados a su cargo en la forma de realizar los trabajos y es responsable de la disciplina de los mismos, así como del buen uso de materiales y equipo.

2.º Oficial de segunda: Es el empleado que, a las órdenes de su inmediato superior, realiza los trabajos de su especialización y puede sustituir al Oficial de primera en sus ausencias.

3.º Oficial de tercera: Son los trabajadores que realizan tareas auxiliares a los Oficiales de segunda y primera, con el objeto de desarrollar su aprendizaje. A los tres años de su ingreso en la empresa pasarán automáticamente a la categoría de Oficial de segunda.

d) Personal subalterno:

1.º Vigilante o Vigilante jurado: Es el empleado que tiene como cometido exclusivo las funciones de vigilancia diurna o nocturna, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos a la fábrica o locales.

Si el Vigilante esta juramentado ostentará la denominación en su categoría de «Vigilante jurado».

2.º Portero o Conserje: Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de fábricas o locales industriales, controlando las entradas y salidas del personal y realizando funciones de custodia y vigilancia.

3.º Personal de limpieza: Son los encargados de la limpieza de los locales de la empresa.

4.º Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consista en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos con prensa, recoger y entregar correspondencia, orientar al público de la oficina, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Cuando esta facultad suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.º La exigencia de la actividad normal.

2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquina o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar las actividades a que se refiere el número anterior.

3.º Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupan, puedan comprenderlas con facilidad.

7.º La distribución del personal, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

Lo establecido en el punto 3.º deberá ser tenido en cuenta en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

Artículo 10. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integren en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajo hay que entender un conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.

b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.

c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados que podrán ser individuales o colectivos (por sección o departamento).

d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Artículo 11. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que, teniéndolo implantado, lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales (el estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo), procederán de la siguiente forma:

a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará, en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 12. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados se establecerá un periodo de adaptación de duración no inferior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Artículo 13. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.

Se considerará rendimiento normal o mínimo y, por lo tanto, exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con el físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 kilómetros a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo en las condiciones normales de su centro y en un periodo de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriores citadas y equivale a un caminar de 6,4 kilómetros/hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la OIT «Introducción al estudio del trabajo».

Artículo 14. Incentivos.

Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de esos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente; sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas en el periodo de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial, en su caso.

Si durante el periodo de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión a tal evento se estableciesen.

Si en ese periodo de adaptación el trabajador no alcanzase el rendimiento normal, será retribuido como lo hubiese alcanzado.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será imprescindible haber permanecido en el lugar de trabajo.

Artículo 15. Mecanización y campaña.

La mecanización o aumento de la misma no significa pérdida de puestos de trabajo. Se establece como comienzo de la campaña el 1 de septiembre y finalizará el 31 de agosto.

Artículo 16. Expediente de crisis.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

En todo caso, la empresa estará obligada a comunicarlo al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores, con carácter previo a su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la autoridad laboral, con especificación de los términos en que vaya a plantearlo.

Artículo 17. Cambio de titularidad en las empresas.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual firmada por la antigua y nueva empresa, en la cual se reconozcan sus derechos adquiridos, antigüedad, categoría, etc.

Artículo 18. Ingresos y ascensos.

1.º La empresa tiene la obligación de actualizar los escalafones de trabajadores fijos-discontinuos en los primeros quince días de cada año, y una vez actualizado exponerlos en el tablón de anuncios del 15 al 31 de enero, eliminando a los que hayan sido baja por cualquier causa, exceptuando enfermedad, accidente y suspensión de contrato.

2.º Todo el personal eventual que haya trabajado veinticuatro meses, aunque sean ininterrumpidos, pasarán automáticamente al escalafón de fijos-discontinuos.

3.º Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados al trabajo por estricto orden de antigüedad en su categoría, y asimismo irán cesando en el trabajo según el orden de menor a mayor antigüedad en la misma.

4.º Para el supuesto de que un escalafón esté completo trabajando y fuese necesario contratar más personal, la empresa no podrá contratar trabajadores de nuevo ingreso, mientras haya fijos-discontinuos de categoría superior sin trabajo. En este caso, la empresa estará obligada a llamar al trabajo al trabajador más antiguo de cualquier otra categoría que esté parado. Este trabajador percibirá la remuneración que le corresponda según la categoría que pase a ocupar, pero sin renunciar a la suya, que ocupará cuando en su escalafón de origen le correspondiese.

5.º Si un trabajador voluntariamente decidiese cambiar de categoría, además de que será obligatorio notificarlo al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores, pasará a la nueva y ocupará el último lugar de la misma.

6.º En caso de vacante en la plantilla de fijos de la empresa, ésta será cubierta por el trabajador con más antigüedad en el escalafón de fijo-discontinuo de la categoría en que se produjese la vacante.

7.º Para la promoción y ascenso del personal administrativo se determinará como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. Los auxiliares con cinco años de antigüedad en las empresas pasarán automáticamente a la categoría de Oficial segundo administrativo.

8.º Ningún puesto determinado de trabajo podrá ser ocupado, ni siquiera rotativamente, por uno o varios trabajadores de categoría inferior al citado puesto de trabajo por un plazo superior a seis meses, ya que en este caso se entenderá que existe vacante dicho puesto, debiéndose cubrir, adjudicando la categoría a los trabajadores que vinieran desarrollando dicho trabajo.

9.º Ninguna persona que reciba algún tipo de retribución, sea cual fuere su fuente, podrá ingresar a ningún puesto de trabajo en la empresa, excepto todos aquellos trabajadores que perciban algún tipo de pensión por accidente o enfermedad contraída en la empresa, salvo que la incapacidad sea absoluta.

10. El personal administrativo con la categoría de auxiliar que haya cumplido los veintitrés años de edad y con dos años de antigüedad en la empresa, podrá acceder a la categoría de Oficial de segunda administrativo, previo examen de la empresa, al que asistirá un representante de los trabajadores.

11. Los trabajadores de edad superior a dieciocho años con categoría de Peón, cuando permanezcan dos años continuos en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de Peón especialista.

Artículo 19. Abono en especie.

Las empresas darán a cada trabajador 10 kilogramos de arroz para consumo particular en cada trimestre del año.

Artículo 20. Salud laboral y ropa de trabajo.

Se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, integrada por las partes firmantes del presente Convenio, encar-

gada de dilucidar las discrepancias que puedan surgir al aplicar la legislación vigente en materia de salud laboral.

En cuanto a ropa de trabajo y prendas de protección se estará a lo acordado entre cada empresa y sus trabajadores, incluido el personal de Administración. En todo caso, las empresas deberán proporcionar a su personal:

- a) El calzado reglamentario, así como los guantes de seguridad determinados por las normas de seguridad para el puesto de trabajo de que se trata.
- b) Ropa de trabajo cada seis meses, una de verano y otra de invierno, antes del 1 de mayo y del 1 de noviembre respectivamente.

Artículo 21. *Excedencias.*

A partir de un año de antigüedad en la empresa o en el escalafón de eventuales, los trabajadores podrán solicitar excedencia, cuya duración será desde un año a cinco. Una vez terminado dicho período pasará a ocupar su mismo puesto de trabajo y categoría o escalafón.

Artículo 22. *Alistamiento.*

Al ser llamado a filas el trabajador se le respetarán, mientras esté en el servicio militar, las pagas extraordinarias, de julio y de Navidad y dentro de los treinta días siguientes al licenciamiento se reincorporará a la empresa o perderá sus derechos, salvo que dicha falta sea justificada.

Artículo 23. *Enfermedad y accidente.*

- a) Cualquier trabajador que pase a incapacidad laboral transitoria por causa de enfermedad común, la empresa le abonará a partir del sexto día de baja un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. Se entiende por salario real todas la remuneraciones que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.
- b) En los casos de accidente u hospitalización, la empresa le abonará desde el primer día un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. Igualmente, se abonará el 100 por 100 en baja por maternidad.

Artículo 24. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 25. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 26. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27. *Faltas graves.*

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve (incluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

Artículo 28. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

b) El fraude, deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa, o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador de baja por tales motivos realice trabajos remunerados de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas (excepto la de puntualidad).

Artículo 29. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de los estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 30. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido.

Cualquier sanción que se imponga a un trabajador deberá serle comunicada por escrito; una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores. Las faltas de asistencia al trabajo por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas, siempre que tal imputación no fuese confirmada por sentencia o resolución firme, no serán consideradas como faltas injustificadas para ejercitar el despido.

Cuando fuera llamado un trabajador por la empresa para imponerle una sanción podrá estar presente, a requerimiento del interesado, un miembro del Comité de Empresa o representante de los trabajadores.

Si un trabajador con la categoría de Oficial primera mecánico-conductor se le retirase el permiso de conducir, la empresa tendrá obligación de darle un puesto de trabajo dentro de la misma, salvo que la causa de la retirada del permiso sea por embriaguez durante el tiempo de dicha sanción, volviendo después a su categoría y puesto de trabajo.

Artículo 31. *Prescripción.*

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32. *Retribuciones.*

Se acuerda un incremento salarial para 1997 del 3,5 por 100 sobre salarios vigentes al 31 de diciembre de 1996.

Para 1998 y 1999 el incremento salarial será el correspondiente al IPC real más 0,25 por 100, para lo cual se abonará a cuenta el IPC previsto para cada año y al final de año se regulará, teniendo como tope siempre los incrementos salariales anteriormente pactados.

Los conceptos salariales de los trabajadores afectados por este Convenio son los siguientes:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Plus transporte.
- Antigüedad.
- Plus por «cuarto turno».

a) Salario base: En la tabla salarial se describen las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador, con arreglo a su categoría profesional, pudiendo expresarse en cómputo diario o mensual.

b) Plus de Convenio: Este concepto se crea sobre la base de la refundición y consecuente supresión de los antiguos conceptos de plus de asistencia y el de ayuda social. Su cuantía, para todas las categorías es de 621 pesetas por día efectivamente trabajado, considerándose a estos solos efectos seis días laborales semanales.

En el caso de que en alguna empresa no se trabaje el sexto día semanal, se percibirá íntegramente el importe del citado plus correspondiente dicho día.

c) Plus de transporte: La cuantía de su importe se fija en 255 pesetas por día efectivamente trabajado, teniendo el mismo tratamiento que lo enunciado para el plus de Convenio.

d) Antigüedad: En concepto de antigüedad se acuerda por voluntad de las partes declarar la inaplicabilidad de la escala establecida en el artículo 28 de la Reglamentación Nacional del Trabajo para la Industrias Elaboradoras del Arroz, a partir del día 1 de abril de 1988, y sustituirla por el sistema siguiente:

- Dos bienios al 5 por 100.
- Un quinquenio al 10 por 100.
- Un trienio al 5 por 100.
- Un cuatrienio al 5 por 100.
- Un trienio al 10 por 100.
- Un quinquenio al 10 por 100.

Estos porcentajes serán calculados sobre el salario base correspondiente a cada categoría vigente en cada momento.

La tabla resultante de esta escala se refleja a continuación:

- A los dos años cumplidos, el 5 por 100.
- A los cuatro años cumplidos, el 10 por 100.
- A los nueve años cumplidos, el 20 por 100.
- A los doce años cumplidos, el 25 por 100.
- A los dieciséis años cumplidos, el 30 por 100.
- A los diecinueve años cumplidos, el 40 por 100.
- A los veinticuatro años cumplidos, el 50 por 100.

Considerándose los años cumplidos a partir del día siguiente al año reflejado en la tabla anterior.

e) Plus por «cuarto turno»: Se crea un plus por «cuarto turno» de 4.936 pesetas semanales, a percibir por todos los trabajadores que realicen dicho sistema de trabajo. Este plus, cuyo valor de pesetas corresponde al primer año de vigencia del Convenio, será revalorizado anualmente en el mismo porcentaje de aumento del Convenio.

Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la paga de San José, en mayo, se abonarán en razón de una mensualidad, que consistirá en salario base más la antigüedad correspondiente a treinta días, plus de Convenio y plus de transporte.

Artículo 34. *Pluses y beneficios por trabajos tóxicos, penosos y nocturnos.*

a) Los trabajos tóxicos, penosos y nocturnos irán incrementados, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

b) Todos los trabajadores efectuarán una revisión médica una vez al año, en día laboral, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, dándole a copocer el diagnóstico en carta cerrada.

c) En los trabajos realizados de limpieza de secadores mecánicos, silos de recepción de arroz cáscara, fosos de elevadores y payuseras, tendrán derecho los que realicen dicho trabajo a disfrutar de doce minutos de descanso por cada hora de trabajo.

Artículo 35. *Dietas y desplazamientos.*

A los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas donde radique su centro de trabajo, la empresa les abonará los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención, aparte de una dieta de 853 pesetas por día, caso de pernoctar, como consecuencia de molestias e incomodidades.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador tenga que realizar fuera del trabajo habitual la comida de mediodía, recibirá 426 pesetas más los gastos de desplazamiento y manutención.

Artículo 36. *Impuesto de la Renta.*

Los recibos mensuales de nóminas se cumplimentarán en todos sus apartados e irán sellados y firmados por la empresa. En cada uno de ellos se reseñará necesariamente la base imponible acumulada del mes que se trate, a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con especificación del porcentaje de la deducción aplicada a cada caso, salvo otro acuerdo que se establezca a petición del Comité de Empresa, entre ésta y los trabajadores.

Artículo 37. *Jubilación.*

Por jubilación voluntaria de un trabajador fijo, la empresa le abonará al interesado las siguientes cantidades:

- Jubilación a los sesenta años: 416.800 pesetas.
- Jubilación a los sesenta y un años: 375.121 pesetas.
- Jubilación a los sesenta y dos años: 333.440 pesetas.
- Jubilación a los sesenta y tres años: 291.760 pesetas.
- Jubilación a los sesenta y cuatro años: 250.088 pesetas.

Pudiéndose hacer efectivos dichos importes en un plazo de seis meses a partir de la fecha de jubilación, en dos plazos al 50 por 100.

Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio fuera reducida por Ley la edad de jubilación, se eliminarán las compensaciones económicas anteriormente citadas hasta el año anterior al de dicha jubilación.

Artículo 38. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales o a cómputo anual: Mil ochocientas horas.

Previo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección se podrá no trabajar los sábados recuperando dichas horas.

El personal de administración disfrutará, previo acuerdo del Comité de Empresa con la Dirección, de jornada intensiva, en los meses de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, con el horario de ocho a quince horas no recuperables de lunes a viernes.

Artículo 39. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días al año, distribuidas en el período comprendido entre el 1 de julio al 30 de septiembre, comenzando el 1 de cada mes y serán percibidas según el cómputo del sueldo real. Se entien- de por salario real toda la remuneración que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.

Éstas serán rotativas en años sucesivos y las listas serán colocadas en el tablón de anuncios el 1 de mayo.

Artículo 40. Licencias retribuidas.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, previa comunicación de la empresa, con la antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias:

a) Con abono íntegro del salario real:

Tres días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendiente, padres políticos, descendientes o hermanos.

Tres días laborables en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de esposa.

Dos días laborables por mudanza de domicilio.

Estos apartados anteriormente expuestos serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realicen fuera de la localidad del trabajador.

Quince días laborables por matrimonio.

b) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que medie una oportuna y previa comunicación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo, y no exceda de cinco días alternos y dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque.

Asimismo, se entenderá como deber inexcusable de carácter público la comparecencia como testigo ante la Magistratura de Trabajo o Juzgado, debidamente justificada y por el tiempo imprescindible a tales efectos.

Artículo 41. Horas extraordinarias, acción coyuntural contra el paro.

Con el fin de aportar la mayor colaboración posible por parte de las empresas, de cara a solucionar, en la parte que se pueda, el problema del paro, la realización de horas extraordinarias nunca tendrá carácter habitual y, por tanto, se efectuarán sólo cuando lo exijan las circunstancias especiales, que deberán ser previamente puestas en conocimiento del Comité de Empresa o representantes de los trabajadores.

En caso de realizar horas extraordinarias, su importe será calculado en base al salario real anual, dividido entre las horas normales a realizar en el año y ello incrementado en un 75 por 100.

Las horas extras realizadas también podrán ser compensadas a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos ordinarios por cada hora extraordinaria trabajada. Este tiempo acumulado por los trabajadores que lo realicen tendrán derecho a distrarlo en un 50 por 100 a su criterio personal y en el restante 50 por 100 a criterio de la empresa, todo ello dentro del período de vigencia del Convenio; ambas partes notificarán con una semana de antelación el disfrute del tiempo.

Se entiende que dichas horas extraordinarias se efectuarán a partir de la jornada laboral máxima en días laborables y nunca rebasarán el tope máximo establecido por la Ley. Se entregará trimestralmente el estadi- llo de horas extras a los representantes de los trabajadores.

Artículo 42. Derechos sindicales.

Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin las empresas habilitarán uno o varios tableros de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical; estos tableros estarán visibles y en lugar destinado por el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores.

Se respetará el derecho de los trabajadores a reuniones para temas laborales y sindicales dentro de los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, o en casos muy justificados, dentro de la jornada laboral, teniéndose que recuperar dicho tiempo al finalizar la jornada. La celebración de asambleas se pondrá en conocimiento de la empresa, con una antelación de veinticuatro horas, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por los trabajadores el orden de las mismas. Se facilitará un local para dichas asambleas y reuniones del Comité.

La empresa descontará de nómina, o por cualquier otro procedimiento, las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito, con especificación de la persona o entidad receptora de las mismas. Los representantes de los trabajadores dispondrán de cuarenta horas mensuales, que podrán ser acumuladas de un representante a otro.

Disposiciones transitorias.—Disposición complementaria.

A los efectos de interpretación del presente Convenio, se nombra una Comisión Paritaria para exigir el cumplimiento del mismo. La Comisión estará compuesta por seis representantes por cada parte, cuya distribución será la siguiente:

Representación de los trabajadores:

Por CC. OO., tres representantes; por UGT, tres representantes.

Representación de los empresarios:

Por UNIADE-PYMEV, cinco representantes.

Por ANFA, un representante.

Esta Comisión tendrá como objetivo prioritario negociar el tema de la contratación, en el marco de las posibilidades establecidas en la Reforma Laboral, para lo cual se reunirá en la primera quincena del mes de octubre y sus acuerdos serán incorporados al Convenio.

Artículo 43. Formación.

La formación profesional continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El futuro sistema productivo español va a depender, en gran medida, de la cualificación de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas empresas, constituyendo la formación profesional continua de calidad una verdadera inversión.

Las necesidades de la formación continua se hace necesaria en el sector de la elaboración del arroz, donde los cambios legislativos y tecnológicos, así como la fuerte competencia a la que deben enfrentarse las empresas del sector, requiere una constante cualificación de estos trabajadores.

La libre circulación de trabajadores en el marco europeo exige una formación continua cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989).

La política de formación continua debe, pues, proporcionar a los trabajadores y empresarios del sector de la elaboración del arroz mayor nivel de cualificación necesaria para:

1.º Promover el desarrollo personal y profesional, así como la viabilidad de las empresas. La prosperidad de éstas tiene que revertir en beneficio de sus trabajadores.

2.º Contribuir a la eficacia económica de las empresas de este sector mejorando, en todo lo posible, su competitividad.

3.º Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

Para cumplir con los anteriores objetivos, se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades de formación de empresas y trabajadores del sector. Al mismo tiempo, habrá de dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con el fin de conseguir que ésta sea de calidad.

Por otra parte, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional como medida incentivadora para mejorar su cualificación profesional.

Por todo ello, las organizaciones firmantes, reconociéndose con capacidad y legitimación para negociar, según lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, suscriben este artículo, sirviendo el mismo como adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de fecha 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), y a tal efecto constituyen la Comisión de Formación encargada de su desarrollo y puesta en práctica.

ANEXO I

Tablas salariales vigentes del 1 de enero al 31 de diciembre de 1997

Categorías	Salario mensual
	Pesetas
Personal Técnico:	
Jefe de Sección	105.544
Oficial primera	99.465
Oficial segunda	96.337
Auxiliar administrativo	91.650
Botones	63.137
	Salario diario
	-
	Pesetas
Personal de Producción:	
Molero	3.316
Encargado	3.211
Maquinista	3.127
Ayudante de Molero	3.093
Oficial especialista	3.055
Peón especialista	3.032
Peón	2.753
	Salario mensual
	-
	Pesetas
Personal Subalterno:	
Portero	89.849
Vigilante	89.849
Vigilante jurado	91.650
Ordenanza y personal de limpieza	85.853
	Salario diario
	-
	Pesetas
Personal de Oficios varios:	
Oficial primera	3.316
Oficial segunda	3.093
Oficial tercera	3.055

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

15284 RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1997, de la Dirección General de la Energía, por la que se modifica la exención de autorización como instalación radiactiva, del equipo generador de rayos X de la marca «EGG Astrophysics», modelo Linescan 10A, haciéndola extensiva a los modelos Linescan 110A y Linescan 215.

Recibida en esta Dirección General la documentación presentada por «Target Tecnología, Sociedad Anónima», con domicilio social en General Ibáñez Ibero, 5-A, Madrid, por la que solicita la extensión de la exención de autorización como instalación radiactiva del equipo generador de rayos X de la firma «EGG Astrophysics», modelo Linescan 10A, haciendo la extensión a los modelos Linescan 110A y Linescan 215.

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya exención solicita y que el laboratorio de verificación del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), mediante dictamen técnico y el Consejo de Seguridad Nuclear por informe, han hecho constar que los modelos presentados cumplen con las normas exigibles para tal exención.

Visto el Decreto 2869/1972, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas («Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre), la Orden de 20 de marzo de 1975 por la que se aprueban las normas de homologación de aparatos radiactivos («Boletín

Oficial del Estado» de 1 de abril), el Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, por el que se aprueba el Reglamento sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero), así como el Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Infraestructura para la Calidad y la Seguridad Industrial («Boletín Oficial del Estado» de 6 de febrero de 1996), y de acuerdo con el Consejo de Seguridad Nuclear,

Esta Dirección General ha resuelto: Modificar la exención de autorización como instalación radiactiva, al equipo generador de rayos X de la firma «EGG Astrophysics», modelo Linescan 10A, haciéndola extensiva a los modelos Linescan 110A y Linescan 215, con la contraseña de exención NHM-X090.

La exención de autorización como instalación radiactiva que se otorga por la presente resolución queda supeditada a las siguientes condiciones, que sustituyen a las recogidas en la Resolución de esta Dirección General de 14 de enero de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero):

Primera.—Los equipos radiactivos a los que se exige de autorización como instalación radiactiva son los generadores de rayos X de la marca «EGG Astrophysics», modelos Linescan 10A, Linescan 110A y Linescan 215, cuyas condiciones de funcionamiento son 160 kV y 0,5 mA de tensión e intensidad de corriente máximas, respectivamente.

Segunda.—El uso al que se destina el equipo radiactivo es la inspección de bultos.

Tercera.—Cada equipo radiactivo deberá llevar marcado de forma indeleble, al menos, el número de exención, la palabra «Radiactivo» y el número de serie.

Además, llevará una etiqueta en la que figure, al menos, el importador, la fecha de fabricación, el distintivo básico recogido en la norma UNE 73-302 y la palabra «Exento».

La marca y la etiqueta indicadas anteriormente se situarán en el exterior del equipo o en una zona de fácil acceso a efectos de inspección, salvo el distintivo según norma UNE 73-302, que se situará siempre en su exterior y en lugar visible.

Cuarta.—Cada equipo radiactivo suministrado debe ir acompañado de la siguiente documentación:

- I. Un certificado en el que se haga constar:
 - a) Número de serie del equipo y fecha de fabricación.
 - b) Declaración de que al prototipo le ha sido emitida la exención por la Dirección General de la Energía, con el número de la contraseña de exención, fecha de la resolución y de la del «Boletín Oficial del Estado» en que ha sido publicada.
 - c) Declaración de que el equipo corresponde exactamente con el prototipo al que se emite la exención y que la intensidad de dosis de radiación en todo punto exterior a 0,1 metros de la superficie del equipo suministrado no sobrepasa 1µSv/h.
 - d) Uso para el que ha sido autorizado y período válido de utilización.
 - e) Especificaciones recogidas en el certificado de exención del equipo.
 - f) Especificaciones y obligaciones técnicas para el usuario que incluyan las siguientes:
 - i) No se deberán retirar las indicaciones o señalizaciones existentes en el equipo.
 - ii) El equipo debe ser utilizado sólo por personal que sea encargado expresamente para su utilización, para lo cual se le hará entrega del manual de operaciones del equipo para su conocimiento y seguimiento.
 - iii) Se llevarán a cabo la asistencia técnica y verificaciones periódicas sobre los parámetros y sistemas relacionados con la seguridad radiológica del equipo, que se recojan en su programa de mantenimiento y se dispondrá de un registro de los comprobantes, donde consten los resultados obtenidos.

II. Manual de operación en español que recoja las características técnicas e instrucciones de manejo del equipo, información sobre los riesgos de las radiaciones ionizantes y las recomendaciones básicas de protección radiológica a tener en cuenta en la utilización del equipo y las actuaciones a seguir en caso de avería de alguno de los sistemas de seguridad.

III. Programa de mantenimiento en español que recoja la asistencia técnica y las verificaciones periódicas que el fabricante recomiende llevar a cabo sobre los parámetros o sistemas relacionados con la seguridad radiológica del equipo, incluyendo, al menos, una revisión semestral y una previa a la puesta en marcha del equipo tras su instalación, tras un cambio de ubicación o tras una avería o incidente que pudiera afectar a su seguridad y que comprenda:

Una verificación de que la intensidad de dosis a 0,1 metros de su superficie no sobrepasa 1 µSv/h.

Una verificación del correcto funcionamiento de los sistemas de seguridad y de las señalizaciones del equipo.