

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**8027 Resolución de 10 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Bunge Ibérica, S.A. (antes Molturación y Refino S.A. Moyresa).**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0026/2013; referencia, 201344110006; denominación, Bunge Ibérica, S.A., (antes Molturación y Refino, S.A., Moyresa); código de convenio, 30002382011999; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 25/02/2013, por la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 10 de mayo de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Velez Alvarez.

CONVENIO COLECTIVO

BUNGE IBERICA, S.A.

(Centro de Cartagena)

AÑO 2012-2013-2014

Fecha de la firma: 25 de Febrero de 2013.

INDICE

Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES

- Ámbito territorial
- Ámbito Personal
- Vigencia
- Compensación y absorción
- Comisión paritaria

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACION

- Organización del trabajo
- Contratación

Capítulo III. TIEMPO DE TRABAJO

- Jornada de trabajo
- Horario de trabajo
- Vacaciones
- Horas extraordinarias
- Permisos y Licencias

Capítulo IV. CLASIFICACION PROFESIONAL

- Clasificación profesional
- Amplitud del puesto de trabajo
- Grupos profesionales
- Promoción profesional

Capítulo V. CONDICIONES ECONOMICAS

- Tabla salarial

Capítulo VI. BENEFICIOS SOCIALES

- Incapacidad temporal
- Seguro colectivo de Vida y Accidentes
- Jubilación parcial
- Lote de Navidad

Capítulo VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Seguridad y salud en el trabajo
- Ropa de trabajo y seguridad

Capítulo VIII. DERECHOS SINDICALES

- Comité de Empresa
- Horas sindicales
- Cuota sindical
- Igualdad de oportunidades

Capítulo IX. REGIMEN DISCIPLINARIO

- Normas generales
- Faltas leves
- Faltas graves
- Falta muy graves
- Sanciones

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

- Incremento salarial
- Prima por objetivos
- Incentivo de productividad

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

- Grupos profesionales

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Vinculación a la totalidad

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.

- Derecho supletorio

ANEXO I.

- Tabla salarial

ANEXO II.

- Horas extraordinarias

ACUERDO SOBRE HORARIO Y SISTEMAS DE TRABAJO

- Horario y jornada de trabajo
- Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo
- Sustituciones
- Ausencias imprevistas
- Ausencias previstas
- Compensación por sustituciones
- Devolución de los excesos de jornada (días "M")
- Plus festivo trabajado
- Abono plus por llamada telefónica en caso de sustitución durante el descanso

- Comida/cena en caso de sustitución

ANEXO III.

- Definición parámetros Prima de Objetivos

ANEXO IV

- Calendarios laborales

ANEXO V

- Inaplicación del régimen salarial del  
Convenio y cláusula descuelgue

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE

BUNGE IBERICA, S.A

(Centro de trabajo de Cartagena)

**Capítulo I. Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente convenio es de aplicación a los Centro de Trabajo de BUNGE IBERICA, S.A., sito en Crta. Muelle Espigón Sureste, s/n- Escombreras (Cartagena).

**Artículo 2. Ámbito Personal**

Las normas del presente convenio serán de aplicación a todo el personal de BUNGE IBERICA, S.A., que preste sus servicios en el centro de trabajo determinados en el Art.1.

Los trabajadores que, bien en el momento de su ingreso o bien posteriormente, tengan establecidas mediante pacto condiciones especiales, aún siéndoles de aplicación las normas del presente convenio, no lo serán las condiciones retributivas previstas en el mismo.

No será de aplicación el presente convenio al personal directivo a que hacen referencia los Arts. 1.º, 3c y 2.º, 1.º a, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.

### **Artículo 3. Vigencia**

El presente Convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y tendrá una duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2014.

Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya.

El convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

### **Artículo 4. Compensación y Absorción**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio compensan y absorben las condiciones por cualquier causa y, en particular, las incluidas en disposiciones normativas, convencionales, judiciales o de decisión unilateral de la empresa, ahora y en el futuro.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones que en su cómputo y con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

### **Artículo 5. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria, que estará integrada por un miembro de cada parte negociadora, con las siguientes funciones:

1. Debatir propuestas sobre funcionamiento de la empresa.
2. Interpretación del Convenio Colectivo
3. Controversias entre lo empleados y la empresa previas a la interposición de una demanda ante los Tribunales.
4. Revisión y firma anual de las tablas salariales.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de 48 horas, excepción hecha de aquellos asuntos que sean considerados urgentes que no requerirán preaviso en su convocatoria.

Las decisiones sobre cualquier cuestión que se trate en el seno de la Comisión han de adoptarse por la mayoría de cada una de las representaciones.

## **Capítulo II. Organización del trabajo y contratación**

### **Artículo 6. Organización del trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, pudiendo la misma adoptar los sistemas de racionalización, mecanización, organización y división de aquel que mejor se acomode al desarrollo industrial y comercial, sin perjuicio de las atribuciones al Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en el art. 64 del Estatuto de Trabajadores.

La empresa estimulará las iniciativas del trabajador para mejorar la productividad en el puesto de trabajo, responsabilizándose este último en la limpieza y el buen orden de las máquinas, herramientas y elementos de dicho puesto.

### **Artículo 7. Contratación**

La contratación del personal se ajustará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias con arreglo a las siguientes características:

1. La empresa pondrá en conocimiento a los trabajadores los puestos de nueva contratación con la antelación suficiente.

2. La adecuación para cubrir una vacante será analizada con criterios de profesionalidad y de idoneidad, de los que se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores.

El periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y de tres meses para el resto del personal.

### **Capítulo III. Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 8. Jornada de trabajo**

La jornada a realizar será de 1780 horas de trabajo efectivo distribuidas en cómputo anual.

En un pacto complementario al Convenio donde se incluirá el desarrollo relativo a jornada y horario, y en concreto al sistema de turnos y al disfrute de los festivos, las vacaciones y las compensaciones relativas a los mismos; dicho texto contendrá también las normas que regulan las paradas anuales que hayan de realizarse.

#### **Artículo 9. Horario de trabajo**

Anualmente el horario será establecido por la Dirección, previo conocimiento del Comité de Empresa, siguiendo los cauces legales previstos, por razones de perentoria necesidad o de organización del trabajo, la Dirección de la Empresa podrá modificar temporalmente el sistema de horario para cualquier puesto de trabajo, mientras subsistan las mencionadas razones.

El calendario de trabajo de turnos compensará el posible exceso de horas anuales sobre la jornada laboral pactada.

#### **Artículo 10. Vacaciones**

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables, que serán distribuidas según las necesidades productivas de la empresa. El establecimiento puntual del periodo vacacional, así como las posibles características que resultan del mismo, se establecerán mediante acuerdo entre partes.

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

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El sistema de cómo se realizan dichas horas, se establecerá en cada uno de los sistemas de trabajo que haya en el centro. También tendrán la consideración de horas extras el exceso sobre la jornada anual.

La compensación por la realización de las horas extraordinarias podrá consistir en:

- Una cantidad económica de acuerdo con lo establecido en el anexo 2 del presente convenio.
- Una compensación por descanso dentro de los cuatro meses referentes a su realización

Tendrá la consideración de horas estructurales las realizadas por las aparentes causas:

- a) Prevenir o reparar siniestros
- b) Prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes
- c) Riesgo de pérdida o deterioro de materias primas o producto

- d) Ausencias imprevistas
- e) Carga y descarga de buques

A los efectos de prestación de horas estructurales, se consideran ausencias imprevistas, aquellas en el que el plazo de aviso resulta inferior a 48 horas, con independencia de lo establecido en el Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo, sobre acuerdo de sustituciones.

El personal de jornada partida, que tenga que trabajar horas extras los días 24, 25, y 31/12 y el 01/01, se les abonará el número de horas correspondientes y se les compensará con descanso en el mismo número de horas trabajadas.

#### **Artículo 12. Permisos y licencias**

El trabajador, previsto aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos que se establezcan legalmente, con las siguientes particularidades:

- Matrimonio.....15 días naturales
- Boda hasta 2.º de consanguinidad o afinidad.....1 día natural
- Por bautizo o comunión de un hijo.....1 día natural
- Nacimiento hijo, enfermedad grave, o fallecimiento hasta 2.º de consanguinidad o afinidad..... 2 días o 4 días naturales (si la distancia supera los 200 Km.)
- Traslado de domicilio..... 1 día natural
- Exámenes para título profesional de posible aplicación a al empresa ( no se incluye el permiso de conducir...El tiempo indispensable para concurrir al examen

### **Captiulo IV. Clasificación profesional**

#### **Artículo 13. Clasificación Profesional**

La Clasificación Profesional determinará el encuadramiento profesional de los trabajadores de BUNGE; la Clasificación Profesional está sustentada en las necesidades organizativas de la empresa y en factores tales como la formación, la experiencia, la complejidad del puesto o las responsabilidades asumidas en el mismo; dicha clasificación estará expresada en el contrato de trabajo.

#### **Artículo 14. Amplitud del puesto de trabajo**

En caso de que la organización del trabajo lo requiera, cada productor trabajará hasta el límite de su destreza y conocimientos en aquel trabajo que se designe, pudiendo en este caso la Dirección de la Empresa, destinarle para hacer trabajos distintos de los habituales en su puesto de trabajo. En caso de parada de las instalaciones, el personal colaborará en los trabajos de limpieza y mantenimiento propios de la circunstancia.

#### **Artículo 15. Grupos Profesionales**

Se constituyen los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO I

Personal Técnico, Administrativo y Mercantil

GRUPO II

Personal especialista y no Cualificado

Para una mayor simplificación del tránsito a Grupos Profesionales, en la disposición transitoria segunda del presente convenio se incluye una asimilación

de las categorías profesionales actualmente existentes a los Grupos Profesionales que se han creado.

#### **Artículo 16. Promoción Profesional**

Para decidir los ascensos se realizarán las pruebas que al efecto determine la Dirección de la Empresa; dichas pruebas garantizarán que la promoción se produzca en aquella persona que resulte idónea para ocupar el puesto de que se trate, tanto desde el punto de vista profesional como el de desempeño, de todo ello la empresa informará a los representantes de los trabajadores tanto de las pruebas que se realicen como de los resultados obtenidos.

### **Capítulo V. Condiciones económicas**

#### **Artículo 17. Tabla salarial**

La remuneración bruta anual se desglosa y percibe de la siguiente forma:

- 12 mensualidades ordinarias
- 2 mensualidades extraordinarias ( en los meses de Julio y Diciembre)

Las tablas salariales figuran incorporadas al presente Convenio como Anexo I.

### **Capítulo VI. Beneficios sociales**

#### **Artículo 18. Incapacidad temporal**

En los casos de baja médica por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, al trabajador se le completará la prestación que percibe por Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100% del salario real, todo ello condicionado a la permanencia en activo del trabajador en la empresa y de alta en la misma, de manera que el derecho a dicho complemento no se reconocerá o en su caso se extinguirá, con posterioridad a la fecha de baja del trabajador en la empresa.

La empresa podrá realizar un seguimiento de la incapacidad y encargar un diagnóstico a un médico que designe, en el supuesto que el trabajador se negará a someterse a las revisiones por el servicio médico designado, dejará de percibir el complemento por Incapacidad Temporal.

#### **Artículo 19. Seguro de Vida y Accidentes**

La empresa ha contratado con una Compañía Aseguradora, las siguientes pólizas para todos los empleados:

- Una póliza de vida que cubre, los casos de muerte e invalidez permanente total o absoluta, tanto en actos laborales como privados, salvo riesgos excluidos en la póliza.

El importe cubierto para todo el personal será de 40.000,00 Euros.

- Contratación de un seguro de accidentes

El capital asegurado para todo el personal es de 80.000 Euros.

En caso de que el fallecimiento derivara de accidente laboral se percibirán ambos importes (póliza de vida y accidentes), ascendiendo el total a 120.000 Euros.

#### **Artículo 20. Jubilación parcial**

Es voluntad de la Empresa facilitar las jubilaciones a través de la fórmula de la Jubilación Parcial, siempre que sea compatible con la situación y circunstancias de cada momento.

Los trabajadores interesados en acceder a este sistema de prejubilación, lo comunicarán a la Empresa con, al menos, seis meses de antelación a la fecha prevista de la misma. La Empresa estudiará en cada caso la posibilidad o imposibilidad de llevarse a cabo con su debida justificación.

#### **Artículo 21. Lote de Navidad**

Todos los trabajadores de la plantilla recibirán entre el 15 y el 22 de Diciembre, un lote de Navidad.

### **Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo**

#### **Artículo 22. Seguridad y salud en el trabajo**

BUNGE velará por el cumplimiento de la normativa existente en materia de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con lo establecido legalmente.

En concreto la empresa velará por el adecuado funcionamiento del Comité de Seguridad y del Delegado de Prevención, asimismo la Empresa se responsabilizará de los Servicios de Prevención

Anualmente se efectuará una revisión médica a todo el personal con un grado de exploración que será determinado según protocolo de actuación propuesto por el servicio de prevención ajeno contratado a tal efecto.

#### **Artículo 23. Ropa de trabajo y seguridad**

La empresa facilitará el vestuario, adecuado a la estación para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene. En los casos en que, por recomendación del Servicio de Prevención Ajeno, se considere necesario, este será antiestático.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo, facilitados por la empresa tendrán la obligación de conservarlos en buen uso salvo el deterioro natural y no podrá utilizarse fuera de las horas de trabajo.

### **Capítulo VIII. Derechos sindicales**

#### **Artículo 24. Comité de empresa/Delegados de Personal**

El Comité de Empresa/Delegados de Personal, representa al Conjunto de los Trabajadores, la empresa mantendrá informado sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas, sobre nuevas contrataciones, sobre balance y cuentas de resultados, sobre índices de absentismo y de accidentes y, en general sobre todo aquellos asuntos que son competencia del comité conforme a lo establecido en el art.º 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 25. Horas sindicales**

Se acuerda acumular las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, en una o varias personas, por cada sindicato representado a grupo independiente. Dicho acuerdo habrá de comunicarse a la Dirección de la Empresa con una antelación de cinco días.

No se computarán dentro del máximo de horas sindicales, las empleadas para designar los miembros de la Comisión Negociadora, así como las utilizadas en los servicios de negociación

Las horas sindicales podrán utilizarse en la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

#### **Artículo 26. Cuota sindical**

La empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.



El trabajador interesado remitirá a la Empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o libretas de ahorros a la que deba ser transferido el importe de la cuota deducida.

### **Artículo 27. Igualdad de oportunidades**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan promocionar la Igualdad de Oportunidades, fortaleciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se podrá elaborar un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una propuesta de medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se consideren convenientes para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

#### **Igualdad de trato de oportunidades en:**

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Distribución del tiempo

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Discriminación por embarazo o maternidad

También se podrán realizar propuestas que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario**

### **Artículo 28. Normas Generales**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio o en las disposiciones legales en su defecto.

2. La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar, la fecha y los hechos que la motiva, así como comunicación al Comité de Empresa.

3. Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos siguientes no es limitativa, sino simplemente enunciativa, y que ello tendrán la misma clasificación aquellas análogas que pueden cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

### **Artículo 29. Faltas Leves**

Se consideran faltas leves:

- 1). La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, como retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada, las primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes, serán consideradas leves.
- 2). No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3). El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros. Esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave. Según los casos.
- 4). Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5). Falta de aseo y limpieza personal.
- 6). No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 7). No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8). Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9). Faltar al trabajo un día l mes sin causa justificada.

### **Artículo 30. Faltas Graves**

Se consideran faltas graves:

- 1). Mas de tres faltas no justificadas o de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.
- 2). Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de treinta días.
- 3). No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.
- 4). Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
- 5). La simulación de enfermedad o accidente.
- 6). 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.
- 7). Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8). La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. 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.
- 9). Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
- 10). La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

11). Los derivados de las causa previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

12). La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

### **Artículo 31. Faltas Muy Graves**

Se consideran faltas muy graves:

1). Mas de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2). El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3). Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4). La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

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

6). La embriaguez habitual.

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

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

9). La blasfemia habitual.

10). Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11). Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12). La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13). El originar frecuentes riñas y pendencias con lo compañeros de trabajo.

14). Las derivadas de lo previsto en las causa 3, 6, 8 y 9, del este artículo 28

15). La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

### **Artículo 32. Sanciones**

De toda sanción, salvo a la amonestación verbal, se dará traslado de por escrito al interesado, quien deberá causar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones a aplicar serán las siguientes:

a). Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b). Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c). Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

### **Disposición Transitoria Primera**

Los incrementos salariales que se establecen para los próximos tres años, son los siguientes:

#### **1) Incremento salarial:**

- 2012..... 1,2%
- 2013..... 1,5%
- 2014..... 1,8%

#### **2) Prima por Objetivos**

A partir del año 2012, se establece el concepto de Prima por Objetivos con la finalidad de incentivar la mejora de la productividad y implicación de los trabajadores en el resultado operativo de la planta.

Cada año se definirán por la dirección técnica los parámetros de alcance de la Prima de Objetivos que serán comunicados al Comité de Empresa.

En el mes de Enero, una vez se disponga de los resultados obtenidos en cada uno de los parámetros definidos en la Prima de Objetivos, se comunicarán a los representantes de los trabajadores, para proceder en su caso al pago de la Prima en la nómina del mes de febrero.

El importe quedará fijada para los años acordados en este convenio en la cantidad máxima de 700 €. para cada año.

#### **3) Incentivo de Productividad**

Se establece el importe de 200 € anuales no revalorizables en concepto de Incentivo de Productividad que se abonarán anualmente, en la nómina del mes de Febrero.

### **Disposición Transitoria Segunda**

#### **Grupos profesionales**

La asignación de las Categorías Profesionales existentes en BUNGE IBERICA, a, los Grupo Profesionales creados en este Convenio Colectivo, son las que se relacionan seguidamente, dicha asignación se realiza a título clarificador para el personal que actualmente trabaja en BUNGE, sin que en las nuevas contrataciones conste más que el Grupo Profesional y nivel correspondiente:

- Grupo I. Personal Técnico, Administrativo y Mercantil

Oficial Administrativo 1.ª

Oficial Administrativo 2.ª

Auxiliar Administrativo

Jefe de Turno

- Grupo II. Personal Especialista y No Cualificado

Operario de planta

Ayudante de planta

Peón de Turno

Aux. Laboratorio

### Disposición Final Primera. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

En el supuesto de la anulación de alguna de las cláusulas del Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá, en un plazo de diez días, para determinar si es preciso, o no, negociar globalmente el Convenio, en el supuesto de no llegar a un acuerdo se procederá a la negociación de la totalidad del mismo.

### Disposicion Final Segunda. Derecho Supletorio

En aquello que no esté previsto en el presente texto convencional, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y su normativa legal complementaria.

#### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL AÑO 2012

	SALARIO BASE ANUAL	RETRIBUCION BRUTA ANUAL POR TODOS LOS CONCEPTOS
<b>GRUPO I. Personal Técnico, Administrativo y Mercantil</b>		
Oficial Administrativo 1ª		19.351,21
Oficial Administrativo 2ª		16.648,14
Auxiliar Administrativo		14.000,22
Jefe de turno	17.501,56	28.355,63
<b>GRUPO II. Personal Especialista y No Cualificado</b>		
Operario de planta	16.061,70	26.766,65
Ayudante de planta	15.290,46	25.625,15
Peón con turno	12.367,00	19.960,73
Auxiliar de Laboratorio		17.144,59

\* La distribución del salario bruto anual por todos los conceptos se fija en 14 pagas de 30 días, siendo todas ellas de igual importe.

#### HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2012

	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES SUSTITUCION	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES NORMALES
<b>GRUPO I. Personal Técnico, Administrativo y Mercantil</b>		
Oficial Administrativo 1ª		26,50
Oficial Administrativo 2ª		26,50
Auxiliar Administrativo		26,50
Jefe de turno	26,50	26,50
<b>GRUPO I. Personal Técnico, Administrativo y Mercantil</b>		HORAS CURSO FORMACION FUERA DEL COMPUTO ANUAL
		12,63
<b>GRUPO II. Personal Especialista y No Cualificado</b>		
	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES SUSTITUCION	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES NORMALES
Operario de planta	26,50	26,50
Ayudante de planta	26,50	26,50
Peón con turno	26,50	26,50
Auxiliar de Laboratorio	26,50	26,50
<b>GRUPO II. Personal Especialista y No Cualificado</b>		HORAS CURSO FORMACION FUERA DEL COMPUTO ANUAL
		12,63

## ACUERDO SOBRE HORARIO Y SISTEMAS DE TRABAJO

### **Horario y jornada de trabajo**

Para el resto de personal que no esté adscrito al 5.º turno rotativo, tendrá una jornada anual de 1780 horas.

Dicho personal podrá trabajar de mañana, tarde o jornada partida, dependiendo de las necesidades que pueda tener la empresa.

El calendario de aplicación a dicho personal será el que corresponda por las fiestas nacionales que pueda tener la empresa, teniéndose que solicitar el descanso de los días de exceso, para su autorización, a primero del año, se conocerá, el exceso de horas.

Se establece una jornada anual para el personal del 5.º turno rotativo de 1768 horas.

### **Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo**

Se establece en sistema de turnos rotativos continuados, de tal forma que tres turnos cubran todo el día y dos turnos descansen, tal como se establece en el calendario (ANEXO IV).

Se establecen 3 turnos con el siguiente horario:

MAÑANA De 06:00 horas a 14:00 horas

TARDE.....De 14:00 horas a 22:00 horas

NOCHE....De 22:00 horas a 06:00 horas

Se incorporan al calendario de quinto turno rotativo los días 24, 25 y 31 de Diciembre y el 1 de Enero, durante el periodo del 24/12/2012 al 01/01/2015.

Para los componentes del turno que trabajen efectivamente los citados días, se abonará un complemento de 100 €, por hora trabajada, asimismo se descontarán, del cómputo de días M, la mitad de las horas efectivamente trabajadas.

Para el caso de que por necesidades de producción la planta se encuentre parada y no sea necesario trabajar, no se percibirá el complemento por hora efectivamente trabajada.

No obstante, los trabajadores que hubieran tenido que trabajar según calendario, se le compensará de la siguiente forma, a opción del trabajador:

- Descuento del cómputo de días M, de la mitad de las horas que le hubiera correspondido trabajar efectivamente, durante esos días, de acuerdo con el calendario de quinto turno.

- O bien, la percepción de una compensación económica por importe de 300 euros/día, por la mitad del número de días en que le hubiera correspondido trabajar de acuerdo con el calendario de quinto turno.

### **2.º- Sustituciones**

No se podrá abandonar el puesto hasta que esté el compañero que lo sustituye.

El relevo de los turnos se realizará a pie de máquina. Computando el horario desde ese momento hasta la finalización del turno y por consiguiente el relevo de su compañero.

### **Ausencia Imprevista**

Si por cualquier motivo, el compañero entrante no se presenta, el saliente deberá alargar su jornada 4 horas, y el trabajador del siguiente turno deberá

adelantar su jornada 4 horas, cubriendo así la totalidad del turno. Si la ausencia se produjera a las 22 horas, se actuará de acuerdo con el apartado 2.º de ausencias previstas. Durante las horas de sustitución no se podrán realizar salidas de la planta, solicitando al Jefe de Turno, la posibilidad de salir al comedor.

#### **Ausencia Prevista**

Para las ausencias de larga duración, o si la llamada de ausencia se ha recibido con antelación suficiente, se podrán dar los siguientes casos:

1) Se llamará a un trabajador de los que se encuentren de franqueo de los que llevan más descanso. No sustituirá el primer día, ni el último de franqueo, salvo en caso de necesidad. Si no se localizara, se intentará que realice la sustitución el correspondiente al turno siguiente en franqueo, y en el caso de no ser posible, se realizará la sustitución en turnos de 12 horas, tal y como se describe en el párrafo anterior.

2) Si la sustitución debe realizarse al inicio del turno de noche (22 horas), se intentará localizar al sustituto hasta las 24 horas. Si no se localizara, se producirá un doblaje de 16 horas.

La localización del personal de sustitución la efectuará el Departamento de Personal, durante el horario de oficina, y si la comunicación de ausencia se realiza fuera del horario de oficinas, será el Jefe e Turno, la persona encargada de la localización, acogiéndose siempre a lo descrito en este acuerdo.

#### **3.º Compensación sustituciones**

Las horas extras que se produzcan por alargar su jornada habitual, se abonarán al precio de hora extra de sustitución según su categoría profesional establecida en el Anexo 2 del Convenio Colectivo de aplicación al centro de trabajo de Cartagena.

El trabajador podrá optar por cobrar dichas horas como tales horas extras, o descontarlas de las horas que por defecto se tengan que devolver a final de año y que están marcadas en el calendario de turnos como "M".

#### **4.º- Devolución de los excesos de jornada (días "M")**

Los días "M", se trabajan los días que se establecen en el calendario de 06:00 a 14:00 horas.

Dichos días podrán ser recuperados con anterioridad a la fecha establecida de cuatro formas distintas:

a) Según se establece en el punto 3.º de compensación sustituciones

b) Si por algún motivo de necesidad de la empresa, un trabajador es requerido para que venga a trabajar mientras se encuentra de descanso, podrá elegir entre cobrar las horas trabajadas como horas extras normales, o descontar de los días "M", que tiene que realizar.

c) Siempre y en cualquier caso, las sustituciones del personal que se produzcan por horas sindicales, serán cubiertas inicialmente por personal de turno que todavía le queden días "M" por cubrir.

d) Por la realización de Cursos de Formación, debiéndose acumular cursos que al menos sumen cinco horas de recuperación.

#### **5.º Plus festivo trabajado**

A partir del año 2012, se abonará el plus de 42,68 € por cada día efectivamente trabajado, de Fiesta Laboral entiendo como tal, los comprendidos dentro de los 14 días festivos tomando como referencia los publicados para cada



año en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, a excepción de los días 1 de enero, 24,25 y 31 de diciembre que tienen su propio régimen compensatorio.

6.º Abono de plus de llamada telefónica en caso de sustitución durante el descanso:

A partir del año 2012, siempre que se precise la asistencia del trabajador para una sustitución durante descanso, y se le comunique telefónicamente una vez iniciado el descanso, se abonará un plus de 32,01 € por llamada telefónica, siempre y cuando el trabajador realice la sustitución.

7.º Comida en caso de sustitución

A partir del año 2012, en caso de prolongación de jornada por sustitución, se abonarán 16,00 € en concepto de compensación por comida o cena, o alternativamente se le facilitarán los medios al trabajador para que solicite un menú diario del mismo importe (16,00 €).



### ANEXO III

#### Objetivos

Cartagena - 2012	Unit	PT2012
<b>Soy Crushing</b>		
Crush Volume Soy	MT	844.050
Planned DT - Used	hours	
Unsched. DT - Oper.	hours	
Unsched. DT - Maint.	hours	
Oper. DT Cr. Soy	hours	650
Cap. Util (365/24/7) Cr. Soy	%	
OEE Cr. Soy	%	
<del>Heat Cr. Soy</del>	Mcal/MT	104
Electricity Cr. Soy	Kwh/MT	24
Hexane Cr. Soy	LMT	0,75
Total Cr. Yield Soy	Kg/MT	
Oil. White Fl. Soy	%	0,65
<b>Soy Refining</b>		
Ref Volume Soy - Full Refined	MT	36.250
Ref Volume Soy - Neutralized	MT	
Ref Volume Soy - Total	MT	36.250
Cap. Util (365/24/7) Ref. Soy	%	
OEE Ref. Soy	%	
Total Ref. Yield Soy	%	
NOL to Process - Full Refined	%	
LON Soy - Full Refined	%	0,95
NOL to Process - Neutralized	%	
LON Soy - Neutralized	%	
Heat Ref. Soy	Mcal/MT	185
Electricity Ref Soy	Kwh/MT	28
Bleaching Clay	%	
<b>Sun Refining</b>		
Ref Volume Sun	MT	46.000
Cap. Util (365/24/7) Ref. Sun	%	
OEE Ref. Sun	%	
Total Ref Yield Sun	%	
NOL to Process	%	
LON Sun	%	2,15
Heat Ref. Sun	Mcal/MT	250
Electricity Ref Sun	Kwh/MT	46
Bleaching Clay	%	



ANEXO IV Calendario de Planta

Calendar grid for 2012 showing months from January to December. Each month includes a 5x7 grid of days with letters (A-E) and asterisks. Summary columns for 'DIAS' and 'HORAS' are provided for each month.



Calendario Laboratorio

Calendar table for 2012 with columns for month, day, names (ENCARNI, CRISTINA, CARIDAD), and summary columns for DIAS and HORAS. Includes a legend for FESTIVOS, DOMINGOS, and PARADAS DE FABRICA.



Calendario expediciones

AÑO 201		EXPEDICIONES																														DIAS	HORAS		
<b>ENERO</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
PEDRO I.		T	JP	T	JP	S			M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	21	168		
VELASCO		M	M	M	M	*			T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	21	168		
<b>FEBRERO</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					
PEDRO I.		T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	21	336			
VELASCO		M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	21	336			
<b>MARZO</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
PEDRO I.		JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		18	19		M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	S	20	496
VELASCO		M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		18	19		JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*	20	496
<b>ABRIL</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
PEDRO I.		M	M	M		*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*	19	648	
VELASCO		T	JP	T		S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	S	19	648
<b>MAYO</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
PEDRO I.		M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*	22	824	
VELASCO		T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	S	22	824	
<b>JUNIO</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
PEDRO I.		M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		21	992		
VELASCO		T	S		M	M	M	M	M		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	21	992		
<b>JULIO</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
PEDRO I.		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	22	1168		
VELASCO		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	22	1168		
<b>AGOSTO</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
PEDRO I.		T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	0	1168
VELASCO		M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*	0	1168	
<b>SEPTIEMBRE</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
PEDRO I.		S		M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	19	1320		
VELASCO		*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*		T	JP	19	1320		
<b>OCTUBRE</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
PEDRO I.		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	22	1496	
VELASCO		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	S	22	1496
<b>NOVIEMBRE</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
PEDRO I.		M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*	21	1664		
VELASCO		T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S	21	1664		
<b>DICIEMBRE</b>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
PEDRO I.		*		T	JP	T	T		M	M	M	M	M	*		T	JP	T	JP	T	S		23	24	25	26	27	28	29	30	31	17	1800		
VELASCO		S		M	M	M	M		T	JP	T	JP	T	S		M	M	M	M	M	*		23	24	25	26	27	28	29	30	31	17	1800		

FESTIVOS  
DOMINGOS  
PARADAS DE FABRICA

## ANEXO V

Inaplicación del régimen salarial del Convenio y cláusula descuelgue.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para la negociación del convenio, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas establecido en el art. 41.4 del Estatuto de los trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para acogerse a los beneficios de la cláusula de inaplicación del régimen salarial del Convenio y descuelgue, por repercutir en su estabilidad económica, deberán cumplir las siguientes normas:

a) Acreditar fehacientemente haber tenido resultado negativo, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, si se produce en los dos trimestres consecutivos.

Si es por causas técnicas:

a) Cuando se produzcan cambios entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Si es por causas organizativas:

a) Cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Si es por causas productivas:

a) Cuando se produzcan cambios, entre otros en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo se notificará a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de que no haya acuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar

desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En el caso que durante la vigencia del presente Convenio se aprueben y/o publiquen medidas legislativas que afecten a la validez del presente artículo, todas las partes se comprometen a adecuar el contenido de la presente cláusula a la legalidad vigente a fin de dotarla de efectividad.

Fdo: Eva Sánchez Valverde

Fdo: Diego Fernández Ros

Fdo: Antonio Sevilla Alvarez

Fdo: Antonio Rísquez Merino (ausente)

Fdo: Pascual Martínez González

Fdo: Francisco Peñafiel Liarte

Fdo: Blas Carmona Sánchez

Fdo: Antonio Sánchez Jiménez