

parte, por las Asociaciones Empresariales ASEPRHU y A.P.P.E. en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Organizaciones Sindicales en representación de UGT y CC.OO. y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial 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, 3 de abril de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES, CELEBRADA EL DÍA 18 DE FEBRERO DE 2003

Asistentes:

Por U.G.T.:

D. Sebastián Serena.

D. Miguel Rodríguez.

Por CC.OO.:

Carlos González.

Por ASEPRHU:

María del Mar Fernández.

Por A.P.P.E.:

Ángel Martín.

En Madrid, siendo las 16 horas del 18 de febrero de 2003, se reúne en la sede de A.P.P.E. c/ Diego de León, n.º 33, 4.º dcha., la Comisión negociadora del Convenio para la Industria de Granjas Avícolas y Otros Animales, con la asistencia de los señores arriba relacionados, componentes de la Comisión Negociadora, al objeto de proceder a la actualización de las Tablas Salariales, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 42 del Convenio firmado por las partes el día 16 de octubre de 2000.

Tras las oportunas comprobaciones y cálculos, se confeccionan las tablas salariales y las actualizaciones en los conceptos retributivos que figuran en el Anexo I, que consta de dos páginas (Tabla salarial definitiva del año 2002-revisión al 4,5% sobre las definitivas del 2001), las cuales fueron aprobadas por unanimidad y firmadas, selladas y rubricadas por los asistentes.

Se acuerda presentar estos documentos oficialmente al Ministerio de Trabajo en los términos del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores para su registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado, facultando por unanimidad a D. Ángel Martín Ruiz, con DNI n.º 50.141.977, para que realice cuantos actos sean necesarios para ello.

ANEJO I

Convenio Granjas 2002 (Definitivas > 4,5% respecto 2001)

	Salario base mes	Plus asistencia	Salario base anual	Plus asistencia anual	Salario Convenio
<i>Técnicos</i>					
Titulado Superior	993,81	3,05	14.907,15	832,65	15.739,80
Titulados Medios	884,86	3,05	13.272,90	832,65	14.105,55
No titulados y diplomados.	727,51	3,05	10.912,65	832,65	11.745,30
<i>Administrativos</i>					
Jefe de Primera	727,61	3,05	10.914,15	832,65	11.745,30
Jefe de Segunda	680,13	3,05	10.201,95	832,65	11.034,60
Oficial de Primera	635,51	3,05	9.532,65	832,65	10.365,30
Oficial de Segunda	596,69	3,05	8.950,35	832,65	9.783,00
Auxiliar Administrativo .	567,00	3,05	8.505,00	832,65	9.337,65
Aspirante hasta 18 años.	454,52	3,05	6.817,80	832,65	7.650,45

	Salario base mes	Plus asistencia	Salario base anual	Plus asistencia anual	Salario Convenio
<i>Subalternos</i>					
Almacenista	567,00	3,05	8.505,00	832,65	9.337,65
Vigilante	567,00	3,05	8.505,00	832,65	9.337,65
Portero	567,00	3,05	8.505,00	832,65	9.337,65
Conserje	567,00	3,05	8.505,00	832,65	9.337,65
Botones	454,52	3,05	6.817,80	832,65	7.650,45
Personal de Limpieza (día)	18,87	3,05	8.585,85	832,65	9.418,50
Personal de Limpieza (hora)	2,96	3,05		832,65	832,65
Ordenanza	567,00	3,05	8.505,00	832,65	9.337,65

SALARIO DIARIO

<i>Comercial</i>					
Vendedor	21,01	3,05	9.559,55	832,65	10.392,20
Ayudante	19,95	3,05	9.077,25	832,65	9.909,90
Repartidor	18,90	3,05	8.599,50	832,65	9.432,15
<i>Obreros</i>					
Encargado	23,24	3,05	10.574,20	832,65	11.406,85
Oficial Avícola	20,65	3,05	9.395,75	832,65	10.228,40
Especialista	19,60	3,05	8.918,00	832,65	9.750,65
Ayudante Avícola	19,00	3,05	8.645,00	832,65	9.477,65
Aprendiz de primera y de segunda	14,72	3,05	6.697,60	832,65	7.530,25
<i>Varios</i>					
Oficial de primera	21,01	3,05	9.559,55	832,65	10.392,20
Oficial de Segunda	20,15	3,05	9.168,25	832,65	10.000,90
Conductor	21,01	3,05	9.559,55	832,65	10.392,20
Prima de asistencia:	3,05 € diarios				

Euros

Indemnizaciones en caso de muerte o invalidez por causa de accidente:

Por accidente no laboral:

Muerte	11.791,08
Invalidez	11.507,24

Por accidente laboral:

Muerte	15.726,54
Invalidez	15.726,54

Dietas:

Desayuno	2,89
Comida	9,63
Cena	9,63
Dormir	21,16

Subvención por jubilación o fallecimiento (por año de antigüedad). 57,25

Quebranto de moneda:

Cajero	19,21
Auxiliar Caja	13,73

8181

RESOLUCIÓN de 4 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa BL, Servicios Logísticos Integrales, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BL, Servicios Logísticos Integrales, S.L., (Código de Convenio n.º 9014442), que fue suscrito

con fecha 30 de diciembre de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de abril de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BL, SERVICIOS LOGÍSTICOS INTEGRALES, S.L.

De 2.002 a 2.003

SECCIÓN I. INTRODUCCIÓN

1. *Ámbito de aplicación*

El presente acuerdo será de aplicación a la empresa B.L. Servicios Logísticos Integrales, S.L. (en adelante BL), así como a los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su fecha de incorporación, quedando excluida únicamente la Dirección de la Empresa.

Que la actividad principal es la de servicios integrales a terceros y más específicamente la de externalización en materia logística, industrial, administrativa y de servicios auxiliares. La actividad inicial, consistente en facilitar conductores a los clientes para que conduzcan vehículos recién salidos de fábrica a empresas de carrocerías y viceversa o para efectuar pruebas mientras los vehículos que se pilotan no han sido matriculados tal como establece el reglamento de tráfico sobre traslados con permiso temporal de circulación de placas provisionales, siempre sin mercancía ni pasajeros ha sido complementada posteriormente con servicios de picking, gestión de almacenes, manipulación y envasado, trabajos auxiliares de la industria, mantenimiento e informática, administración y en servicios varios de logística como rent a car, elaboración y ejecución de rutas, y posicionamiento de vehículos.

La sociedad tiene por objeto la prestación de todo tipo de servicios relacionados con la externalización de actividades auxiliares de empresas, mediante el diseño, construcción de instalaciones industriales, gestión de logística y aprovisionamiento, y procesos industriales globales que permitan ser separados de la actividad principal de las compañías y ser gestionadas con autonomía.

Asimismo, y como concreción del ámbito funcional, se excluye expresamente por no desarrollarse y por ser contrario a derecho la prestación de personal a empresas, actividad exclusiva para las Empresas de Trabajo Temporal.

Como último aclarar que en ningún caso es la actividad principal de BL, el transporte terrestre de mercancías, ni ninguna de las actividades auxiliares contempladas en la LOTT (Ley de Ordenación de Transportes Terrestres).

2. *Ámbito temporal*

El presente pacto, entrará en vigor a todos los efectos el día 16 de Diciembre de 2.002. y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.003, con independencia de su publicación en el D.O.G.

3. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente a efectos de su aplicación práctica.

4. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio de Empresa, regirá el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

5. *Comisión paritaria interpretadora del convenio*

Dentro de los 15 días siguientes a la publicación del convenio se constituirá la comisión paritaria interpretadora del convenio, cuyas funciones serán las de despejar dudas y dar soluciones a posibles desacuerdos referentes a las posibles lecturas del convenio, así como del incumplimiento de cualquiera de sus artículos. La comisión estará constituida por un mínimo de dos personas por parte empresarial y dos por parte de la representación de los trabajadores, siempre en el mismo número por ambas partes.

6. *Denuncia y prórroga*

La representación de la parte que desee la revisión del presente Convenio, deberá efectuar la denuncia, con al menos dos meses de antelación a la fecha de caducidad del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia el convenio se prorrogará automáticamente por años naturales.

SECCIÓN II. DE LA ACTIVIDAD

7. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo, con arreglo a lo indicado en este Convenio y en la Legislación vigente es responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad indicada en el apartado anterior, la representación de la empresa tendrá las funciones de orientación, propuestas y emisión de informes, que tengan como fin el alcanzar un nivel adecuado de productividad.

8. *Productividad*

Para cada servicio BL definirá una tabla de productividad que contendrá una serie de datos intrínsecos de la actividad a realizar, siendo el determinante de todos ellos la producción total base, partido por la plantilla, en proyección anual, asignada, lo que dará la efectividad y valoración del servicio.

9. *Grupos profesionales*

Todas las categorías existentes, así como las que se vayan creando, estarán encuadradas en alguno de los grupos profesionales que a continuación se indican:

1. Mandos.
2. Técnicos.
3. Oficiales de oficio y almacén.
4. Oficiales administrativos y comerciales.
5. Especialistas.
6. Auxiliares administrativos.
7. Peones.
8. Subalternos y personal auxiliar de servicios.

El primer grupo comprende el cuadro de mandos de la empresa.

El grupo segundo pertenece a técnicos diplomados, licenciados o asimilados.

El grupo tercero pertenece a oficiales de oficio, chóferes de vehículos industriales (camiones y autocares) y personal de almacén.

El grupo cuarto pertenece a oficiales administrativos y comerciales.

El grupo cinco y siete pertenecen a personal de fábrica y almacén.

El grupo seis pertenece a los auxiliares administrativos, introductores de datos y telefonistas.

El grupo 8 pertenece a personal subalterno y todo aquel no incluido en grupos anteriores.

Todas y cada una de las categorías existentes de la empresa se encuadrarán dentro de algún grupo, tal y como se indica en el Anexo II, añadiéndose aquellas que se vayan creando.

10. *Prendas de trabajo*

La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo de su actividad.

Las prendas de trabajo se devolverán en el mejor estado posible, cuando se reciban prendas nuevas que las renueven, así como cuando el trabajador cese en la empresa.

El uniforme facilitado por la empresa, es de uso obligatorio, durante la jornada de trabajo, considerándose falta grave su no utilización o uso inadecuado.

SECCIÓN III. TIEMPO DE TRABAJO

11. *Jornada laboral*

La jornada laboral, en el presente año será de 1.815 horas, y de 1.800 horas para el año 2.003 en cómputo anual de trabajo efectivo, regulándose a partir de estos dos últimos años, y de forma trimestral, por acumulación de jornadas. El calendario laboral se confeccionará atendiendo siempre las necesidades de los diferentes servicios.

La jornada laboral diaria, podrá alargarse hasta 45' más de lo previsto, si las necesidades del servicio así lo requieren, contabilizándose dicho tiempo en el cómputo de trabajo efectivo realizado.

12. *Jornadas especiales*

No se considerarán ni se computará como jornada efectiva, los retornos en transporte público entre las 22:00 y las 08:00 horas, así como los periodos de descanso en las que el trabajador esté en el periodo de descanso correspondiente a las diferentes comidas del día. No tendrán dicha consideración, como caso excepcional, cuando los traslados en el horario indicado, se realizan para iniciar y realizar un servicio.

13. *Horas extraordinarias*

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada laboral establecida.

Su realización es voluntaria por parte de los trabajadores, salvo por causas obligadas del servicio, y de fuerza mayor.

Dichas horas se abonarán a precio único y su cuantía vendrá determinada por la categoría profesional desarrollada, garantizando un mínimo de 6,01 euros la hora, o preferiblemente se compensarán con la reducción proporcional de la jornada en la periodicidad establecida en el apartado anterior, de común acuerdo entre las partes.

14. *Peculiaridades de los servicios*

Siendo la actividad genérica de la empresa la de Servicios a terceros, y dado que el trabajo desarrollado constituye en muchas ocasiones un después y un antes de un proceso productivo, administrativo, informático o logístico, se considerará la obligatoriedad de la finalización de este, si la peculiaridad del Servicio queda demostrada.

15. *Vacaciones*

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones retribuidas. A este respecto y siempre que la actividad desarrollada no lo impida se disfrutarán un mínimo de 15 días continuados dentro del periodo elegido por el trabajador, y los 15 días restantes a lo largo del año en curso.

No podrán concurrir al tiempo más del 25% de la plantilla de un servicio o departamento, al mismo tiempo; En el supuesto de que estos no alcancen el número mínimo de 4 personas, solo podrá disfrutar del periodo vacacional 1 persona a la vez.

Las vacaciones se planificarán con tres meses de antelación, y se computarán por años naturales, y se disfrutarán dentro del periodo establecido.

SECCIÓN IV. CONDICIONES RETRIBUTIVAS

16. *Incremento y revisión retributiva*

Para el año 2.003 se pacta un incremento sobre las tablas retributivas indicadas en el Anexo I del presente convenio, del mayor de los dos porcentajes:

4%.

Incremento del I.P.C. durante el año 2.002.

El citado aumento tendrá efectos del 01/01/03, y su aplicación se efectuará como máximo durante el mes de Febrero.

El incremento del año 2.004, se negociará durante el último trimestre del año 2.003.

17. *Salario base*

El salario Base es el Salario mínimo garantizado para cada grupo profesional.

En el proceso de regularización de los salarios de los trabajadores, para la elaboración de las tablas salariales del Anexo I, base para el incre-

mento del año 2.003, aquellos que perciban algún otro complemento salarial distinto a este y al Complemento de Puesto de Trabajo, se procederá a su absorción hasta alcanzar el Salario Mínimo garantizado por Categoría (Salario Base + Plus de Puesto de Trabajo - en las categorías que lo tengan asignado por pacto-), procediendo a denominar el importe restante, si lo hubiera, Plus Personal.

La suma del salario Base, del Plus de Puesto de trabajo y del Plus Personal equivaldrá en todo caso a la suma de todos los conceptos salariales fijos actuales.

18. *Plus de puesto de trabajo*

El Plus de Puesto de trabajo, si lo hubiere, es un concepto salarial que se devengará en relación al puesto de trabajo desarrollado y la categoría alcanzada, siendo común para todos aquellos que ocupen la misma categoría en el mismo puesto y centro de trabajo. Su devengo dependerá exclusivamente de la realización del trabajo al que va asociado, que lo hará obligatorio, por lo que el cambio de este, ya sea voluntario u obligado por motivos productivos, organizativos o de cualquier otro tipo, representará la pérdida de este concepto salarial.

19. *Pluses de cantidad y calidad*

En determinadas actividades, se pactarán una retribución variable superior al salario fijo mínimo garantizado, que ira en función de la calidad con que se realiza el trabajo, o la cantidad o prima que se alcanza en este. Su denominación dependerá del motivo del abono y podrá denominarse Incentivos, Primas, Comisiones, ...

20. *Plus personal*

El Plus personal, es aquel complemento salarial que engloba las cantidades salariales no encajadas en el resto mencionadas, y que en todo caso no dependen de la categoría, puesto de trabajo desarrollado, ni cantidad ni calidad de trabajo, sino que obedecen a un origen personal del trabajador que las recibe.

Los motivos de su percepción pueden ser el incremento de las condiciones retributivas por imperativo del mercado, condiciones más beneficiosas, o garantías personales.

En todo caso este concepto tendrá el carácter de absorbible y compensable, en la medida que estime la dirección, con los incrementos futuros, voluntarios o de convenio que se produjesen.

21. *Plus transporte*

Este concepto tendrá un carácter no salarial, y su importe será igual para todos los trabajadores con independencia de su lugar de residencia. Su objetivo es el de paliar los gastos de desplazamiento al centro habitual de trabajo. En ningún caso sustituirán parcial ni totalmente a los gastos por traslados efectuados dentro de la jornada laboral.

22. *Plus de nocturnidad*

Los trabajadores, y siempre que su forma de contratación no indique la característica nocturna de su prestación, como podría ser el traslado (chóferes) de vehículos industriales, percibirán un plus, indicado en las tablas salariales anexas, cuando presten sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Este plus por hora trabajada, representará 18% del salario base/hora del trabajador.

23. *Plus de festividad*

Todos los trabajadores, con independencia de su forma de contratación, percibirán un plus, cuando presten sus servicios los sábados a partir de las 14:00 horas, los domingos, así como las fiestas de carácter autonómico y que sean comunes festivos en todo el territorio del estado español. Quedan excluidos de este plus las fiestas locales, y las de carácter autonómico que no se encuentran en la situación anterior, las cuales se compensarán con otros días de fiesta que se concederán de común acuerdo.

Debido al ámbito estatal de la empresa, y de que sus trabajadores desarrollan su actividad en diversas poblaciones, existirá un calendario de fiestas por cada centro de trabajo.

Este plus por hora trabajada, representará 35% del salario base/hora del trabajador.

En el supuesto de trabajos a turnos, o sin jornada fija, también se percibirá este plus, si se tuviera que trabajar en una jornada en la que se tenía previsto la realización del descanso semanal.

24. Forma y tiempo de pago

La retribución se abonará por medio de transferencia bancaria, realizándose esta el tercer día laborable del mes siguiente al devengo.

Con el fin de poder contabilizar las incidencias, sin retraso los abonos de las retribuciones, estas podrán contabilizarse cerrándolas al día 25 del mes de devengo, quedando el abono pendiente, incluido en la nómina del mes posterior.

Asimismo se abre la posibilidad de solicitar un anticipo sobre cantidades ya devengadas, el día 20 de cada mes.

Para el pago de liquidaciones de saldo y finiquito, existirá un plazo no superior a 15 días, a partir de los cuales, se podrá hacer efectivo, previa confirmación con los departamentos centrales.

La gratificación extraordinaria del mes de Junio el 15 de Julio de cada periodo anual, y la gratificación de Diciembre se hará efectiva el día 15 del mes de diciembre, o anterior laborable, en el supuesto de que éste caiga en festivo.

25. Gratificaciones extraordinarias

Las pagas de Junio y de Diciembre se abonarán a razón de treinta días, de los conceptos de Salario Base, Plus de Puesto de Trabajo y Plus Voluntario.

Dichas pagas se abonarán en cuantía proporcional al tiempo de trabajo efectivamente trabajado, y serán devengadas del 1 de Julio al 30 de Junio la Paga extraordinaria de Junio, y del 1 de Enero al 31 de Diciembre la Paga extraordinaria de Diciembre.

26. Dietas y kilometraje

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas, en donde radique su centro de trabajo tendrán derecho a solicitar el importe de los gastos, en las condiciones e importes que se detallan:

Para el año 2.002, regirán las condiciones actuales, en cuanto a topes y presentación de justificantes.

Para el año 2.003, también será necesaria la presentación de tickets y/o facturas, siendo los importes topes, los siguientes:

Dentro del territorio Nacional:

• Comida 10,22 euros
Esta se pagará cuando el trabajador esté desplazado toda la jornada.

• Cena 10,22 euros
Esta se pagará cuando el trabajador desplazado no pueda volver a casa como mínimo hasta las 22:00 horas.

• Pernocta + Desayuno 30,65 euros
• Pernocta en Madrid, Bilbao, Sevilla, Valencia y A
Coruña (ciudad) 45,00 euros

Fuera del territorio Nacional:

• Comida 15,03 euros
Esta se pagará cuando el trabajador esté desplazado toda la jornada.

• Cena 15,03 euros
Esta se pagará cuando el trabajador desplazado no pueda volver a casa como mínimo hasta las 22:00 horas.

• Pernocta + Desayuno 45,08 euros

Se procederá a realizar anticipos para gastos, como ya es habitual, en la cuantía necesaria, y acorde a los desplazamientos realizados.

Los resúmenes de los gastos realizados se indicarán en las hojas de gastos, con periodicidad semanal, y su regularización con los anticipos de gastos se efectuará mensualmente.

Pago de Kilometraje, por desplazamiento voluntario con el coche particular:

• 0,17 euros por kilómetro realizado.

SECCIÓN V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

27. Faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa por acciones comisiones que supongan infracción de sus obligaciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que en el artículo siguiente se detallan.

28. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, según se indica a continuación:

• Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin justificación, cometidas en el periodo de un mes.

2. El abandono por breve tiempo del puesto de trabajo, sin causa justificada.

3. Negligencia en el cuidado del material.

4. La falta de respeto leve hacia el personal de la empresa, cliente o público en general.

5. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

6. La no comunicación de forma inmediata de una Incapacidad Temporal u accidente aún sin baja.

• Faltas graves:

7. La acumulación de dos o más faltas leves.

8. No notificar, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo.

9. Más de tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin justificación, cometidas en el periodo de un mes.

10. Falta de aseo y limpieza personal.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de Prevención de Riesgos laborales.

12. La embriaguez o alteración del estado físico o psíquico no habitual en el trabajo, por el consumo de alcohol u otras sustancias.

13. La alegación de causas falsas para las licencias.

14. Faltar más de un día al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

15. Falta de respeto hacia el personal de la empresa, cliente o público en general.

16. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo.

• Faltas muy graves:

17. Más de 10 faltas de puntualidad en el trabajo, sin justificación, cometidas en un mismo mes.

18. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos, o 5 alternos en un periodo de 3 meses, o 9 en un año.

19. La embriaguez o alteración del estado físico o psíquico habitual en el trabajo, por el consumo de alcohol u otras sustancias.

20. La imprudencia o negligencia en el trabajo si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículos o instalaciones.

21. La acumulación de dos o más faltas graves.

22. La indisciplina o desobediencia voluntaria en el trabajo.

23. La disminución voluntaria y continuada y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

24. Las ofensas verbales o físicas al empresario, o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

29. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

• Amonestación verbal, amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

c) Por faltas muy graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de hasta 45 días o despido.

30. *Prescripción*

Las faltas de los trabajadores prescriben:

- A los 10 días las faltas leves.
- A los 20 días las faltas graves.
- A los 60 días las faltas muy graves.

31. *Acoso sexual*

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo anterior, en función de la gravedad del hecho.

SECCIÓN VI. DEL INGRESO AL TRABAJO

32. *Ingreso al trabajo*

El ingreso al trabajo se ajustará a las normas legales establecidas.

33. *Periodo de prueba*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según se trate de directivos y mandos, técnicos y administrativos o personal de almacén o fábrica, no pudiendo en ningún caso exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Mandos medios y directivos 6 meses
- Técnicos y mandos intermedios 4 meses
- Administrativos y comerciales 3 meses
- Resto del personal 2 meses

La incapacidad laboral o cualquier otra ausencia no interrumpirán el periodo de prueba.

34. *Preaviso*

Todo el personal con contrato de carácter temporal, con duración superior a un año, u contrato indefinido, deberá preavisar a la empresa, en caso de solicitar baja voluntaria, con el tiempo necesario y que a continuación se indica:

- Personal directivo 1 mes
- Resto de personal 15 días

35. *Contratación de duración determinada*

La empresa hará uso de la contratación de duración determinada, según le faculte la legislación vigente, y en especial en el tipo de contrataciones siguientes:

1. Contrato de obra y servicio.

Este contrato se utilizará en aquellas actividades que aún limitadas en el tiempo, su duración pueda ser incierta. Dada la complejidad de la utilización de la presente modalidad de contratación, se contrae un compromiso por las partes negociadoras de identificar aquellos trabajos o tareas incluidas en este tipo de contratación.

2. Contrato por circunstancia de la producción.

Dicho contrato se utilizará por acumulación de tareas o si la acumulación de pedidos así lo exigiera, siendo su duración máxima de 6 meses dentro de un año.

3. Contrato de interinaje.

La utilización de este contrato se realizará, tal y como establece la ley, para resolver la sustitución de trabajadores con derecho o reserva del puesto de trabajo. En este apartado se entenderán entre otros la Incapacidad temporal, los permisos retribuidos, las excedencias, el periodo vacacional, periodos formativos, ...

La persona contratada sustituirá a la persona que se encuentre ausente o a aquella que provisionalmente ocupe su puesto, y deje el suyo por la ausencia de la primera.

36. *Contratación indefinida*

La dirección de la empresa fomentará en la medida de lo posible la contratación indefinida.

SECCIÓN VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/CALIDAD

37. *Vigilancia de la salud*

La empresa, en cumplimiento de la legislación vigente, pondrá en disposición del trabajador la posibilidad de una revisión y chequeo médico, siempre supeditado al puesto de trabajo ocupado, que será obligatorio en los supuestos previstos en la ley, y recomendados cuando el servicio y el cliente lo requiera.

38. *Equipos de protección individual*

Los equipos de protección individual, serán de obligada utilización, según la información o formación facilitada por la empresa, no pudiendo desarrollar la actividad sin estos. Asimismo será obligación de la empresa la continua vigilancia y auditoría de estos equipos, obligándose a su cambio o actualización, si ello fuera necesario; Igualmente los trabajadores se obligan a informar a la empresa cualquier anomalía detectada en este sentido.

39. *Seguridad, higiene y ergonomía en el trabajo*

La Protección de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo. Asimismo ambas partes se comprometen al estricto cumplimiento del contenido de la ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales y normativa concordante.

40. *Cumplimiento de la normativa de calidad*

BL apuesta por la mejora continua en la calidad de todos sus servicios, la credibilidad dentro del sector empresarial y la valoración del resultado final por parte de sus clientes.

La filosofía de funcionamiento de BL se puede definir como «la búsqueda de calidad del servicio», por lo que realiza todas sus actividades de una manera planificada y consensuada con cada uno de sus clientes.

41. *Formación*

Las partes firmantes se comprometen a velar por este apartado, aportando a la empresa los medios considerados necesarios, y los trabajadores en cuanto a su flexibilización para la recepción de esta.

El orden de prioridad, precedente a lo correspondiente a prevención de riesgos laborales, e indicado anteriormente será:

- La formación necesaria y de reciclaje para el desarrollo de la actividad realizada.
- La formación básica, que se carezca, en colectivos que no posean el graduado escolar.
- La formación necesaria, para poder acceder a superior categoría.

ANEXO I

Tablas retributivas por grupos

Grupo	Salario base	Plus transporte	Total año	Base mínima cotización
1	901,52	88,56	13.684,00	1.052,94
2	637,35	88,56	9.985,62	744,74
3	633,04	88,56	9.925,28	739,71
4	620,03	88,56	9.743,14	724,54
5	601,01	88,56	9.476,86	702,35
6	555,07	88,56	8.833,70	648,75
7	540,02	88,56	8.623,00	631,19
8	520,14	88,56	8.344,68	608,00

Las presentes tablas son la base para la realización del incremento retributivo del año 2.003 (artículo 16).

La estructura retributiva, para el año 2.002, será la actual y prevista en pactos anteriores (colectivos y personales), variando para el año 2.003, según se especifica en los artículos de la sección IV de este convenio (Condiciones retributivas).

ANEXO II

Categorías por grupos

Grupo	
1	JEFE DE ALMACÉN JEFE O DIRECTOR DE SERVICIO, JEFE DE PRODUCCIÓN
2	INGENIERO ECONOMISTA
3	CONDUCTOR DE TRAILERS Y AUTOCARES CONDUCTOR DE CAMIONES RÍGIDOS SOLDADOR OFICIAL DE MANTENIMIENTO
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO OFICIAL CONTABLE COMERCIAL
5	CONDUCTOR DE CARRETILLAS ELEVADORAS JEFE DE EQUIPO CONDUCTOR DE FURGONETAS
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVA TELEFONISTA RECEPCIONISTA
7	PEÓN DE ALMACÉN MONTADOR DE LÍNEA PEÓN DE FABRICA OPERARIO DE ALMACÉN
8	GRABADOR DE DATOS LIMPIADOR AUXILIAR DE RENT A CAR MANIPULADOR

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

8182

RESOLUCIÓN de 26 marzo de 2003, de la Dirección General de Agricultura, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección Marca: Lander, modelo: MD 700 P, tipo: Bastidor de dos postes adelantado, válida para el tractor Marca Lander, modelo 842 DT, versión 4RM y seis más que se citan.

A solicitud de Andrés Hermanos, S.A. y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco, resuelvo:

- Hacer publica la homologación de la estructura de protección

Marca: Lander.

Modelo: MD 700 P.

Tipo: Bastidor de dos postes adelantado.

Sobre tractores:

Marca	Modelo	Versión
LANDER	736 DTN	4RM
LANDER	621 DT	4RM
LANDER	635 DTN	4RM
LANDER	734 DTN	4RM
LANDER	736 DTS	4RM
LANDER	742 DT	4RM
LANDER	842 DT	4RM

2. El n.º de homologación asignado a la estructura es EP4/0301.a(7).

3. Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según la Directiva 87/402/CEE sobre los dispositivos de protección, instalados en la parte delantera, en caso de vuelco de los tractores agrícolas o forestales de ruedas de vía estrecha incluyendo las modificaciones especificadas en las Directivas 89/681/CEE y 2000/22/CE, por la Estación de Mecánica Agrícola, que ha efectuado asimismo las verificaciones preceptivas.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, solo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden Ministerial mencionada.

Madrid, 26 de Marzo de 2003.—El Director general, Rafael Milán Díez.

8183

RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2003, de la Subsecretaría, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidas en el cuarto trimestre de 2002, con cargo a la aplicación presupuestaria 21.01.711A.772, por el suministro de datos contables.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 81.7 de la vigente Ley General Presupuestaria, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, se procede a la publicación de las subvenciones concedidas en el cuarto trimestre de 2002, por este Departamento ministerial, con cargo al Programa 711A: «Dirección y Servicios Generales de Agricultura», crédito presupuestario 21.01.772, finalidad: subvenciones a entidades, empresas y profesionales, relacionados con la producción y la comercialización en el sector agrario, por el suministro de datos contables, y que figuran como anexo de la presente Resolución.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá recurrirse potestativamente en reposición ante el excelentísimo señor Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación, o ser impugnada directamente ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, conforme a lo establecido en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 26 de marzo de 2003.—El Subsecretario, Manuel Esteban Pacheco Manchado.

ANEXO

Relación de subvenciones concedidas por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en el cuarto trimestre del ejercicio de 2002 con cargo al Programa 711A: «Dirección y Servicios Generales de Agricultura», crédito presupuestario: 21.01.772: «Análisis e información nacional de las magnitudes de los sectores»

Finalidad: subvenciones a entidades, empresas y profesionales relacionados con la producción y la comercialización en el sector agrario, que proporcionen datos contables.

Distribución territorial de las subvenciones	Número de beneficiarios	Importe de la subvención	
		Máximo por beneficiario (Euros)	Global (Euros)
Andalucía	1.132	114,50	129.614,00
Principado de Asturias	300	114,50	34.350,00
Aragón	700	114,50	80.150,00
Illes Balears	38	114,50	4.351,00
Canarias	114	114,50	13.053,00
Cantabria	216	114,50	24.732,00
Castilla y León	1.306	114,50	149.537,00
Castilla-La Mancha	870	114,50	99.615,00
Extremadura	577	114,50	66.066,50
Galicia	728	114,50	83.356,00
La Rioja	259	114,50	29.655,50
Madrid	207	114,50	23.701,50