

Convenio Colectivo Pastas Alimenticias de Valladolid

ÁREA	Valladolid	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	47000385011982	ACTUALIZACIÓN	1995/02/17
VIGENCIA	1994/01/01 — 1994/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-pastas-alimenticias-de-valladolid/		

Resumen

Convenio Colectivo Pastas Alimenticias. Última actualización a: 17-02-1995 Vigencia de: 01-01-1994 a 31-12-1994. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 17 de febrero de 1995)

Examinado el texto del convenio suscrito, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales acuerda:

Primero.-Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de convenios colectivos de esta Dirección Provincial.

Segundo.-Disponer su publicación en el BOP.

Tercero.-Dejar depositado un ejemplar del mismo en este organismo.



CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito personal.

Quedarán comprendidos en el ámbito del presente convenio colectivo todos los trabajadores de las empresas de pastas alimenticias, con la sola excepción del personal que define el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

La eficacia y obligatoriedad de la normativa del presente convenio provincial de pastas alimenticias alcanzan los límites territoriales de Valladolid y provincia, quedando por ello afectadas a él cuantas empresas, almacenes y oficinas estén domiciliadas o establecidas dentro de dichos límites territoriales o las que se pudieran establecer en el futuro y se encuentren bajo el epígrafe del Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE) 4.180 y 4.181 y los trabajadores que en ellas presten sus servicios.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOP, entrará en vigor el día 1 de enero de 1994 y finalizará el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas y garantía «ad personam».

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio, en caso contrario serán de aplicación los de este último. No serán absorbibles las cantidades que se perciban bajo concepto de «ad personam», que se mantendrán en sus valores acreditados.

Artículo 5.º Denuncia del convenio.

El presente convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, implicando el no hacerlo en ese plazo, la prórroga del mismo de año en año.

La denuncia se comunicará de forma fehaciente a la parte contraria, para que en el término de 30 días naturales, desde dicha notificación y con los requisitos formales establecidos en el Estatuto de



los Trabajadores, se inicien las deliberaciones tendentes a su revisión.

Denunciado y vencido el convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado el mismo, hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

La no consecución de acuerdo en la negociación significará la prórroga automática del contenido normativo del presente convenio colectivo.

Artículo 6.º Negociación.

Ambas partes efectuarán la negociación y renegociación del presente convenio directamente y en el lugar que ambas determinen.

Si ambas partes de mutuo acuerdo, así lo estimaren, designarán un presidente nombrado de conformidad por ambas partes, para que les presida las deliberaciones entabladas.

CAPÍTULO II.- Condiciones generales de ingreso

Artículo 7.º Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido los dieciséis años.
2. La empresa estará obligada a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesite, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta nominativa o genérica.

No obstante podrán contratar directamente cuando hayan sido observadas las normas contenidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

Artículo 8.º Pruebas de aptitud.

1. La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y/o puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, cuyo coste económico será a cargo de la empresa.
3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmando en el mismo.



4. La empresa estará obligada a entregar una copia del contrato, con las firmas originales y sellada por la Oficina de Empleo, cuando proceda, al trabajador.

Artículo 9.º Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Seis meses para los técnicos titulados.
- b) Tres meses para el resto de los trabajadores cualificados.
- c) Quince días laborables para los trabajadores no cualificados.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. La ILT no interrumpe el período de prueba.

CAPÍTULO III.- Modalidades de contratación

Artículo 10. Contrato de duración indefinida.

1. Son trabajadores de carácter indefinido los admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna de contratación en cuanto a su duración y una vez que hayan superado el período de prueba pactado en el contrato que necesariamente deberá constar por escrito.

2. Adquirirán la condición de indefinidos aquellos trabajadores que no fueran dados de alta en la Seguridad Social o que presten sus servicios sin realizar contrato de trabajo por escrito. Durante más de cuatro semanas ininterrumpidas.

Artículo 11. Contrato en prácticas.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos



como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años.
- c) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.
- d) La retribución será: El primer año el 85 por 100 y el segundo año el 90 por 100.
- e) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- f) A la terminación del contrato la empresa deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Artículo 12. Contrato de aprendizaje.

1. El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintitrés años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres años, en el caso de concertarse por tiempo inferior al máximo establecido, por períodos de un año.
- c) Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, el trabajador adquirirá automáticamente la condición de indefinido, si hubiera vacante, sin que pueda establecerse un nuevo período de prueba y computándose el período de aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.
- d) Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, sin que el tiempo global correspondiente a la formación teórica pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada prevista en el presente convenio, previa información a la Comisión paritaria.



- e) La retribución del aprendiz será la fijada en las tablas del presente convenio.
- f) En los supuestos de servicio militar y prestación social sustitutoria se suspenderá el contrato de trabajo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo de quince días siguientes de la finalización de dicho período.
- g) A la finalización del contrato de aprendizaje la empresa deberá entregar al aprendiz un certificado en el que conste la duración del aprendizaje y el nivel de formación práctica adquirida.

Artículo 13. Contrato de interinidad.

1. Son trabajadores interinos los que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.
2. Al incorporarse el titular cesarán sin derecho alguno a indemnización; si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente de un mes al cesar la causa, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter indefinido, ocupando el mismo puesto dentro de su grupo y categoría profesional que viniera desarrollando.
3. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años (salvo en el supuesto de sustitución por excedencia especial), el trabajador a su cese percibirá una indemnización de veinte días por año de servicio o fracción.

Artículo 14. Eventual por circunstancias de la producción.

1. Son contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
2. En el contrato deberá fijarse con suficiente claridad y precisión la causa o circunstancias que lo justifiquen.
3. La duración máxima de estos contratos será de un año. En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho plazo máximo. Tendrá una indemnización de un día por mes trabajado.
4. Los contratos se extinguirán al finalizar el plazo máximo por el que se concertaron, incluido, en su caso, el de las prórrogas. Si llegado a término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.



Artículo 15. Contrato por obra o servicio determinado.

Son trabajadores contratados por trabajo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por trabajo determinado o servicio de la misma naturaleza, tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Artículo 16. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

1. La empresa podrá contratar a tiempo parcial a un trabajador para que preste su servicio un determinado número de días al año, al mes, a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de las consideradas como habituales en la actividad que se trate, en el mismo período de tiempo.
2. La cotización a la Seguridad Social se efectuará por todos los conceptos retributivos.
3. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos y obligaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Artículo 17. Legislación aplicable a los modelos de contratación.

Los contratos de trabajo regulados en los artículos 10 y 16 del presente convenio colectivo y para los supuestos no contemplados en este texto, se regirá por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores o normativa general que desarrolle.

CAPÍTULO IV.- Causas y efectos de la extinción

Artículo 18. Extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en concreto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 al 56.

Artículo 19. Ceses.

1. La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:



- a) Durante el período de prueba la empresa y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) En los contratos temporales la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, debiendo mediar un preaviso de quince días, por parte de la empresa, cuando la relación laboral sea superior a seis meses. El incumplimiento de los días de preaviso dará lugar a una compensación económica equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre la base de cotización del mes anterior al cese, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita.
- c) Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea su modalidad de contratación y una vez superado el período de prueba, deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de ocho días naturales para los trabajadores no cualificados, quince días para los trabajadores cualificados y 30 días para los trabajadores técnicos.

Artículo 20. Finiquito.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ajustarse al modelo que figura en el anexo IV de este convenio.
2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, por parte de la empresa, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado, con el fin de que el trabajador pueda consultar o analizar el contenido del mismo.
3. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
4. El trabajador, si así lo desea, podrá estar asistido, en el acto de firma del finiquito, por un representante de los trabajadores o de Delegado sindical.

CAPÍTULO V.- Clasificación y definición del personal

Artículo 21. Clasificación profesional.

Las clasificaciones del personal de este convenio colectivo son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:



- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Mercantiles.
- IV. Obreros.
- V. Subalternos.

Grupo I. Técnicos.-Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos.-Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles.-Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o por el sistema de auto venta, ya trabaje en la misma localidad en la que radica la fabricación de los productos, como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

Grupo IV. Obreros.-Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V. Subalternos.-Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se integrarán las siguientes categorías:

1. Técnicos.

1.1 Titulados.

a) De grado superior: Los que posean título universitario o de escuela especial superior, reconocido por la autoridad académica.

b) De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades, reconocido por la autoridad académica.

1.2 No titulados.-Encargado general, maestro de fabricación, jefe de taller, jefe de sección, encargado de sección y auxiliar de laboratorio.

1.3 Oficinas técnicas de organización.-Jefe de primera y segunda, técnicos de organización de primera y segunda, auxiliares de organización.



1.4 Técnicos de proceso de datos.-Jefe de proceso de datos, analista-programador, programador y operador.

2. Administrativos.

Jefe de administración de primera, jefe de administración de segunda, oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar.

3. Mercantiles.-Jefe de ventas, supervisor de ventas, promotor ventas de propaganda y/o publicidad, vendedor con autoventa, viajante, corredor de plaza, degustador-promotor, monitor dependiente mayor de dieciocho o más años, dependiente, ayudante, repartidor.

4. Obreros.-Personal de producción-mantenimiento: Oficial de primera, oficial de segunda, ayudante y aprendices.

Artículo 22. Definición de las categorías profesionales.

1. Técnicos.

1.1 Titulados.

a) Técnico titulado de grado superior: Es quien en posesión de un título académico superior desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

b) De grado medio: Es quien en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

1.2 No titulados.

a) Encargado general: Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

b) Maestro de fabricación: Es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

c) Jefe de taller y mantenimiento: Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en él se realicen.



d) Jefe de sección: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

e) Técnico de laboratorio.

f) Auxiliar de laboratorio: Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

1.3 Oficinas técnicas de organización.-Los técnicos que integran este grupo se dividen de la forma siguiente:

a) Jefe de primera: Es el técnico que, con mando directo sobre los oficiales y técnicos de organización y jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que se quede fijada su autoridad por el reglamento interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de técnico jefe.

b) Jefe de segunda: Trabaja normalmente a las órdenes del jefe de primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éstos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un jefe de primera. Será asimilado a técnico con título superior.

c) Técnico de organización de primera: Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar algunos de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempo de toda clase; estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en

plano o sobre obra aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultades medias y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio y clasificación de los puestos y métodos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado al jefe de primera administrativo.

d) Técnico de organización de segunda: Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: Cronometraje, colaboración en la sección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo del tiempo con datos; trazado sobre planos y obras de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio de clasificación de los puestos de méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal. Asimilado a jefe de segunda administrativo.

e) Auxiliar de organización: Es el trabajador mayor de dieciocho años que, a las órdenes de un técnico de organización o de quien lo supla en sus funciones, realiza algunos trabajos, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y numeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas. A efectos salariales tendrán el mismo nivel que los oficiales administrativos de primera.

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio ascenderán a técnicos de organización de segunda.

1.4 Técnicos de procesos de datos.

a) Jefe de proceso de datos: Es el técnico responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de analistas-programadores, programadores y operarios.

Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de procesos de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de «hardware» y el



«software» más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación y representar a la empresa en las relaciones con centros de cálculo externos; por último estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

b) Analista-programador: Es el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del «hardware» y el «software» de la instalación, y de las necesidades de la empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.

c) Programador: Es el técnico en informática que, a partir de la información e instrucciones detalladas por el analista programador y atendiendo al «software» de base de la instalación, diseña y codifica el programa de la aplicación en el lenguaje determinado; realiza las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguir los resultados previstos.

d) Operador: Es el especialista en informática cuya misión es introducir en la máquina los programas diseñados por el programador según el plan e instrucciones recibidas.

2. Administrativos:

a) Jefe de administración de primera: Es el trabajador que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

b) Jefe de administración de segunda: Es el trabajador que, a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor categoría que puedan adquirir, los contables y cajeros.

c) Oficial de primera: Es el trabajador con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.



d) Oficial de segunda: Es el trabajador con iniciativa restringida y con subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

e) Auxiliar: Es el trabajador que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

3. Mercantiles.

a) Jefe de ventas: Es quien al frente de la sección central de ventas o de la de propaganda y/o publicidad de la empresa y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

b) Supervisor de ventas: Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos, si los hubiese y recorrer personalmente las rutas cuando se lo ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo.

c) Promotor de propaganda y/o publicidad: Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

d) Vendedor de autoventa: Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y, en su caso las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

e) Viajante: Es quien al servicio exclusivo de una empresa tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

f) Corredor de plaza: Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, realiza las funciones atribuidas al viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

g) Degustador-promotor: Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, se dedica a la promoción de un producto en diversos establecimientos comerciales, mediante los muestrarios que la empresa pone a su disposición.

h) Monitor: Es el que realiza las funciones de enseñanza y suplencia de vendedores, así como la suplencia del supervisor y, en los casos que la empresa considere conveniente, por necesidades de incrementar las ventas de alguna ruta, se le puede asignar ésta por tiempo determinado hasta



cumplimentar el objetivo.

i) Dependiente de dieciocho años o más: Es quien al servicio exclusivo de una empresa está encargado de realizar las ventas y tiene conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado de forma que pueda orientar al público.

j) Dependiente: Es quien siendo menor de dieciocho años tiene encomendada la función de realizar las ventas, en base a los conocimientos prácticos que el dependiente mayor de dieciocho años le vaya transmitiendo.

k) Ayudante: Es quien ayuda a la realización las tareas encomendadas a los dependientes, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

l) Repartidor: Es aquel trabajador que, en todas las industrias sujetas a este convenio, realiza el reparto, distribución y entrega de la mercancía, cobrando o no el importe de las facturas.

4. Obreros.

a) Personal de producción:

Oficial de primera: Es quien, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda: Integran esta categoría quienes sin llegar a la protección exigida para los oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

b) Personal de acabado, envase y empaquetado:

Oficial de primera: Es quien se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda: Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que éste y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinados a producción.

Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y



segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

c) Personal de oficios auxiliares:

Oficial de primera: Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

Oficial de segunda: Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Conductor de carretilla mecánica: Es quien, hallándose habilitado para la conducción de máquinas transportables mecánicas, realiza funciones de transporte en el interior del recinto de la empresa.

d) Peonaje:

Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

Personal de limpieza: Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc.

5. Subalternos.

a) Almacenero: Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

b) Conserje: Es quien, al frente de los ordenanzas y porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

c) Cobrador: Es el trabajador mayor de edad que con iniciativa y responsabilidad restringida y por orden de la empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

d) Basculero: Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

e) Guarda: Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia.

f) Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno u otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.



g) Portero: Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

h) Mozo de almacén: Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

CAPÍTULO VI.- Promoción en el trabajo

Artículo 23. Política de ascensos.

El sistema de ascensos que se establece en el presente convenio se basa en principios de aptitud, capacidad, antigüedad, expediente personal y asiduidad. Dichos factores serán los principales a tener en cuenta, aunque no los únicos y serán valorados por la dirección de la empresa.

Artículo 24. Ascensos.

1. El personal al servicio de la empresa tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de su empresa, de conformidad con las siguientes normas:

Personal técnico: Es, en todo caso, de libre designación por la empresa.

Personal administrativo: Los cargos directivos, ejecutivos, de confianza y jefe de administración de primera es de libre designación por la empresa.

Los puestos de jefe de administración de segunda y oficiales de primera y segunda serán cubiertos mediante la aplicación de los siguientes criterios:

Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediatamente inferior.

Concurso-oposición entre los pertenecientes a la categorías inmediatamente inferiores.

Libre designación incluso entre personas ajenas a la empresa.

El cargo de cajero quedará exceptuado de las normas precedentes y, en consecuencia, se proveerá libremente por la empresa.

Mercantil: Será de libre designación por la empresa.

Personal obrero: Los puestos de oficial de primera se cubrirán el 50 por 100 por antigüedad y el resto por libre designación de la empresa; en ambos casos, previa prueba de aptitud entre el personal de la categoría inmediatamente inferior. Los aprendices, una vez superado el período de aprendizaje,



pasarán a la categoría de oficial de segunda, si hay alguna vacante, o de ayudante, en otro caso.

Subalternos: Los puestos de ordenanza se proveerán entre el personal de la empresa, siempre que exista vacante por consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad y, preferentemente, entre quienes no pueden desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal, por dichas causas.

El personal restante de este grupo será de libre designación de la empresa entre el personal de la misma que lo solicite, y de no existir solicitante, entre el personal ajeno a la misma.

2. La Comisión que analice las pruebas de aptitud y elija la persona a ascender por antigüedad y por libre designación, en el caso del personal administrativo y obrero, estará compuesta en cada una de las empresas por una representación paritaria de Dirección y Comité o Delegado de personal.

Artículo 25. Promoción profesional.

Al margen de lo establecido anteriormente en todo este capítulo sobre política de ascensos, las empresas facilitarán a todos los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico y profesional, los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que acrediten convenientemente la convocatoria y asistencia a los mismos.

La empresa procurará igualmente y dentro de las necesidades de producción y con aceptación de aquellos compañeros que estuvieran implicados en el cambio de turno, adecuar a aquellos trabajadores que estuvieran siguiendo cursos para la obtención de un título académico o profesional en aquel turno que más se acomode al horario del curso que estuviera siguiendo.

CAPÍTULO VII.- Movilidad funcional

Artículo 26. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.



Artículo 27. Trabajos de superior categoría.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho período el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción competente y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente dentro la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.
4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por servicio militar obligatorio, incapacidad laboral transitoria, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 28. Trabajos de inferior categoría.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá designar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiese, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.
2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

CAPÍTULO VIII.- Movilidad geográfica

Artículo 29. Movilidad geográfica.

Las partes convienen que la movilidad geográfica se regule por lo previsto en la legislación vigente, sin perjuicio de los acuerdos sobre la misma a los que lleguen las empresas afectadas con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 30. Preaviso de la orden de desplazamiento.

Si el desplazamiento es de duración inferior a un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de siete días laborables, haciendo constar las condiciones y duración prevista del desplazamiento. Si el desplazamiento es de duración superior a un año el preaviso será de 30 días naturales para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen.

En todos los casos la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la facultad de oponerse al mismo ante la autoridad laboral.

No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual.

Artículo 31. Descansos.

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe serán de cuenta del empresario.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

2. Por acuerdo individual podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

Artículo 32. Dietas.

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter



irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual, se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

Artículo 33. Gastos de locomoción.

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

2. Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de convenio.

Artículo 34. Prioridad de permanencia.

Tienen prioridad para ser los últimos en estar afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de los trabajadores, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

CAPÍTULO IX.- Jornada, horas extraordinarias y vacaciones



Artículo 35. Jornada laboral.

Durante el período de vigencia del presente convenio colectivo se establece una jornada máxima de ocho horas diarias, cuarenta semanales y 1.780 horas anuales, que se distribuirán de acuerdo con los respectivos calendarios laborales de cada empresa del sector.

Se establece un descanso mínimo semanal de dos días de descanso retribuido e ininterrumpidos, que comprenderán, como norma general, el sábado y el domingo. Este descanso no será acumulable.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada disfrutarán de un período de descanso de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo. Excepto los aprendices que tendrán un descanso de treinta minutos.

En los supuestos de trabajo donde no exista la posibilidad de paro de máquinas, cuando la jornada sea continuada y debe observarse el descanso, éste se efectuará en forma rotativa entre el personal al servicio de la máquina; se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Artículo 36. Valor de la hora ordinaria.

La determinación del valor de la hora ordinaria, a los efectos del presente convenio y del cálculo del valor de la hora extraordinaria y plus de nocturnidad, se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

- Personal de producción:

$$[(SB \text{ día} + CAP \times 365) / 1.780] = \text{valor hora ordinaria}$$

- Resto del personal:

$$[SA \text{ mensual} + CAP \text{ mensual} \times 12) / 1.780] = \text{valor hora ordinaria}$$

Artículo 37. Valor de las horas extraordinarias.

Las horas extras se remuneran de conformidad a los valores que por cada categoría profesional expresamente se significa en el anexo II del presente Convenio, teniendo siempre como límite la cuantía de horas legalmente establecida a título individual.

Fórmula aplicada:

$$\text{Valor hora ordinaria} \times 1,75 = \text{Hora extra días laborables.}$$

$$\text{Valor hora ordinaria} \times 2 = \text{hora extra sábados, domingos y festivos.}$$

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:



1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter de la naturaleza de la actividad de que se trate: Se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. Tendrán la consideración de estructurales las horas extras del servicio de mantenimiento.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa, Delegado de personal y Delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias se tomará como referencia la jornada diaria, semanal y anual establecida en el artículo 36 del presente Convenio colectivo.

Artículo 38. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, que también podrán convenir en la división en dos períodos del total, de los cuales veintiún días serán ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto, salvo para el personal eventual y de mantenimiento, que será durante los meses de julio, agosto y septiembre.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 39. Calendario laboral.

Todos los años, en el plazo de dos meses contados a partir de la publicación del calendario oficial de fiestas, la dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, elaborará el calendario laboral para dicho período.

El calendario laboral deberá incluir las fiestas locales, autonómicas y estatales y las fechas hábiles



para el disfrute de las vacaciones, si pidiera ya conocerse, así como el establecimiento de puentes, turnos de trabajo y cualquier otra circunstancia que pudiera pactarse.

El calendario resultante será expuesto en los tablones que para tal fin existan en la empresa, siendo de aplicación a la totalidad de la plantilla, cualquiera que fuera la fecha de ingreso en la empresa.

CAPÍTULO X.- Retribuciones

Artículo 40. Salario.

El salario del personal comprendido en el presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos:

- a) Salario base: Será el que bajo dicho título figura en la columna del anexo I, devengándose por día natural o mensualmente en atención a que la retribución de la categoría profesional sea de carácter diario o mensual.
- b) Complemento de asistencia y puntualidad: Será el que bajo dicho título figura en la columna II del anexo I, devengándose por día natural o mensual en atención a que la retribución de la categoría profesional sea de carácter diario o mensual.
- c) Antigüedad: Se abonará por este concepto una cantidad mensual equivalente al 6 por 100 del salario base Convenio, por cada trienio de permanencia en la empresa, con un máximo de diez trienios.

Se establece un plus de antigüedad por veinticinco años de servicio en la empresa de 58.098 pesetas.

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias.

Se establece un total de tres gratificaciones extraordinarias: Verano, Navidad y beneficios. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad (treinta días), calculándose cada una de ellas en base a los conceptos de salario base, antigüedad y complementos de asistencia y puntualidad.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán antes del 30 de junio y 15 de diciembre, respectivamente y la correspondiente a beneficios en el mes de marzo del año siguiente al de su devengo.

Se establece el devengo anual de las gratificaciones extraordinarias en los siguientes períodos de tiempo:

- Paga extraordinaria de verano, desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.



- Paga extraordinaria de Navidad, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año natural.
- Paga extraordinaria de beneficios, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año natural.

La paga extraordinaria de beneficios podrá ser prorrateada en su valor diario o mensual y ser abonada mensualmente previa comunicación por escrito a los trabajadores.

Las mejoras voluntarias que, en su caso, viniere percibiendo el trabajador, serán respetadas «ad personam» y se incorporarán a la cuantía establecida para el abono de las tres pagas extraordinarias.

Artículo 42. Complemento de trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de tal, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del valor de la hora ordinaria de su categoría profesional, por cada hora trabajada dentro de dicho período.

Artículo 43. Ayuda de matrícula.

Las empresas abonarán a los trabajadores que efectúen la inscripción de sus hijos desde los tres años cumplidos en el mes de septiembre y hasta los dieciocho años, una ayuda denominada de matrícula en la cuantía de 10.162 pesetas por hijo, que se le hará efectiva en los meses de septiembre/octubre, previa presentación del justificante correspondiente de inscripción en cualquier centro de enseñanza.

Artículo 44. Cláusula de revisión.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, del mes de diciembre de 1994, registrara un aumento superior al 3,5 por 100 respecto del de diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra del 3,5 por 100. Este aumento se abonará con efectos del 1 de enero de 1994, sirviendo por consiguiente como base del cálculo, las tablas salariales de 1993.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1995.

Artículo 45. Imposibilidad de la prestación.

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado



en otro tiempo anterior o posterior.

Artículo 46. Pago del salario.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.
2. El pago del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá contener con la debida claridad y separación la especificación de los diferentes conceptos salariales y deducciones que legalmente correspondan, así como la identificación de todos los datos referentes a la empresa (razón social, dirección, número de inscripción en la Seguridad Social, CIF) y al trabajador (nombre, apellidos, NIF, antigüedad en la empresa, grupo y categoría profesional, número de matrícula y número de afiliación a la Seguridad Social).

Artículo 47. Anticipos.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, hasta una cantidad igual al 90 por 100 de los salarios devengados en el momento de presentar la solicitud, siempre que efectúe la petición, con una antelación mínima de tres días.

La regularización de la cantidad concedida se efectuará, salvo pacto en contrario, al efectuarse el abono de los salarios correspondientes al mes en que se solicite.

Artículo 48. Cláusula de descuelgue.

1. Las empresas vinculadas al presente convenio colectivo que se encuentren en situación de grave crisis económica podrán, previo acuerdo con el Comité de empresa, Delegados de personal o la totalidad de los trabajadores, en su defecto, adoptar las medidas necesarias para la no aplicación del régimen salarial pactado en el presente convenio en lo referente a sus cuantías económicas, respetando los conceptos salariales y demás disposiciones que seguirán siendo de obligado cumplimiento.
2. Las empresas que pretendan aplicar la cláusula de descuelgue pondrán a disposición del Comité de empresa, Delegados de personal o la totalidad de los trabajadores, en su defecto, la documentación necesaria para que puedan tener un conocimiento exacto de la situación económica de la empresa.
3. La documentación a que hace referencia el párrafo anterior constará, como mínimo de:
 - Escrito en el que se hará constar los motivos de dicha medida y tiempo de duración de la misma.



- Relación nominal de trabajadores con indicación de tipo de contrato con la empresa.
- Número de horas extraordinarias realizadas en la empresa en el ejercicio económico anterior.
- Resultado de los balances económicos de los dos últimos años.
- Resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias de los dos últimos años.

4. En el supuesto de que la aplicación de la cláusula de descuelgue sea aceptada por la representación de los trabajadores, se levantará un acta en la que necesariamente se hará constar: El acuerdo alcanzado, el tiempo de adopción de la medida y las nuevas condiciones salariales que regirán durante su aplicación, remitiéndose una copia a la Comisión paritaria a efectos de su conocimiento.

5. En caso de desacuerdo la empresa afectada podrá solicitar de la Comisión paritaria la aplicación de la cláusula de descuelgue, mediante escrito dirigido a la misma y en el que necesariamente deberán hacer constar:

- a) Motivos que justifiquen la adopción de dicha medida.
- b) Duración temporal de cláusula de descuelgue.
- c) Número de trabajadores de la empresa especificando claramente cuántos son de carácter indefinido, temporal, eventual, etc.
- d) Número de horas extraordinarias realizadas en la empresa en el ejercicio económico anterior.
- e) Resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias de los dos últimos años.
- g) Resultado de las conversaciones o acuerdos mantenidos con los miembros del Comité de empresa, Delegados de personal o la totalidad de los trabajadores en su defecto.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación necesaria que justifique los apartados señalados anteriormente.

En el plazo de quince días, desde la recepción de la solicitud, la Comisión paritaria propondrá una terna de empresas auditoras, una de las cuales, a opción de la empresa afectada, elaborará el correspondiente estudio económico, así como las verificaciones que estime convenientes. Una vez elaborado el informe será remitido a la Comisión paritaria, quien en el plazo de ocho días aceptará o negará razonadamente la solicitud formulada.

Aceptada la solicitud de la empresa, la Comisión paritaria en su resolución, deberá especificar:

- El tiempo de aplicación de la cláusula, sin que su duración pueda exceder de un año.
- Se establecerá la forma y tiempo en que la empresa deberá reincorporarse al convenio colectivo.

En el caso de que la Comisión paritaria resuelva negativamente el expediente, se podrá recurrir a la autoridad laboral competente y hasta que se resuelva por la misma no se podrá aplicar por la



empresa solicitante bajo ningún concepto.

Todos los gastos que se originen en la tramitación de la cláusula de descuelgue serán de cargo exclusivo a la empresa, con independencia de su resultado.

CAPÍTULO XI.- Prestaciones por ILT

Artículo 49. Personal enfermo y accidentado.

1. Los trabajadores afectados por este convenio que sufrieran un accidente de trabajo tendrán derecho a percibir el 100 por 100 del salario real desde el primer día de declararse la situación de incapacidad laboral transitoria (ILT), con el alcance máximo de dieciocho mensualidades.

En las restantes situaciones de ILT, el personal afectado por la misma percibirá igualmente el 100 por 100 de su salario sólo a partir del séptimo día de encontrarse en tal situación.

2. En el caso de enfermedad superior a un mes, la empresa tiene derecho a comprobar la veracidad de la enfermedad a través del servicio médico de la empresa y previo informe positivo de éste, será abonada la totalidad de las retribuciones, es decir; el 100 por 100 al trabajador desde el primer día y hasta un año y medio de duración.

3. Se entenderá por salario real el integrado por salario base, antigüedad y complemento de asistencia y puntualidad que el trabajador viniera percibiendo, quedando excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por lo que estas gratificaciones se percibirán completas a la fecha de sus respectivos devengos.

4. El trabajador que estando de baja por enfermedad o accidente laboral realice cualquier trabajo o actividad, perderá definitivamente y para siempre el derecho al complemento a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO XII.- Dietas, licencias y servicio militar

Artículo 50. Dietas.

Cuando por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse del lugar que habitualmente presta sus servicios, se le abonarán, además de los gastos de transporte, las siguientes cantidades:

Cuando el trabajador deba efectuar la comida o la cena fuera del lugar habitual de trabajo, percibirá



1.600 ptas. por cada uno de esos conceptos.

Cuando el trabajador deba pernoctar fuera del lugar habitual de trabajo percibirá una cantidad por este concepto de 1.600 ptas.

Artículo 51. Licencias y permisos.

Previo aviso y justificación el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a indemnización, por alguno de los motivos y el tiempo que se significan expresamente en el artículo 37, número 3, del Estatuto de los Trabajadores (citado), con las mejoras siguientes:

- a) En caso de matrimonio del personal fijo en la empresa: Dieciséis días naturales que podrán acumularse al período normal de disfrute de vacaciones previsto en el calendario laboral, más el importe de 12.885 ptas.
- b) De tres a cinco días naturales en los supuestos de muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes, padres políticos o hermanos políticos.
- c) Cinco días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge.
- d) De tres a cinco días naturales en caso de enfermedad grave de ascendientes, descendientes, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hasta el segundo grado de parentesco, así como nacimiento de hijo.
- e) Durante la vigencia del convenio, un día para atender asuntos de carácter personal u oficial que no admitan demora, preavisando con veinticuatro horas de antelación, salvo en caso de fuerza mayor.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.

En los supuestos b) y d) se concederán de tres a cinco días naturales atendiendo a las circunstancias del desplazamiento del trabajador, según se efectúe dentro de la provincia o fuera de ella.

Artículo 52. Servicio militar.

El personal que ingrese en filas, bien como voluntario, bien por llamamiento de su reemplazo o lo haga en prestación social sustitutoria del mismo, tendrá derecho, si lleva más de dos años al servicio de la empresa, al percibo de las pagas extraordinarias de verano, Navidad, beneficios y 20.569 ptas. en la cuantía y fechas establecidas para cada una de ellas.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, podrá reintegrarse al trabajo a jornada completa o parcial, siempre que obtenga un permiso temporal superior a un mes, con la oportuna autorización militar o del Ministerio de Justicia, en su caso, para poder trabajar, siendo potestad de la empresa el reingreso de los trabajadores que disfruten permisos



de duración inferior al señalado.

A la finalización del servicio militar o prestación social sustitutoria, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de producirse dicha situación.

CAPÍTULO XIII.- Excedencias

Artículo 53. Excedencia voluntaria.

1. Todos los trabajadores fijos de plantilla por este convenio tendrán derecho a que se les conceda una excedencia voluntaria de un mínimo de un año y un máximo de dos, siempre que acrediten al menos dos años de antigüedad en la empresa y que el personal que se encuentre en tal situación no exceda del 5 por 100 de la plantilla fija total de la empresa.
2. En cuanto al reingreso de estos excedentes voluntarios se estará a la normativa general prevista en el vigente Estatuto de los Trabajadores.
3. Con independencia de lo establecido en el número anterior, si el motivo que da origen a la solicitud de excedencia voluntaria estuviera basado en razones personales de tipo humanitario, tales como la necesidad de atender personalmente a ascendientes, descendientes o cónyuge por razón de enfermedad grave, objetiva y fehacientemente acreditadas a la fecha de tal solicitud, el reingreso de excedencia en la empresa será obligatoria para ésta, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de solicitud de reincorporación.

La petición de reingreso por parte del trabajador excedente deberá asimismo formularse, al menos, con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por escrito.

Artículo 54. Excedencia especial.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación mientras se encuentre en ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.



CAPÍTULO XIV.- Régimen asistencial

Artículo 55. Premio por jubilación o invalidez.

El trabajador que durante el curso de la anualidad en que cumpla los sesenta y cinco años de edad, cese en el servicio de la empresa por jubilación, tendrá derecho al percibo de las cantidades siguientes:

Una mensualidad de sueldo real si su antigüedad en la empresa es superior a un año y hasta diez años.

Dos mensualidades de sueldo real si su antigüedad es más de diez años y hasta veinte años.

Tres mensualidades si su antigüedad es más de veinte años y hasta treinta años.

Cuatro mensualidades si su antigüedad es más de treinta años y hasta cuarenta años.

Cinco mensualidades con más de cuarenta años de antigüedad.

Las mismas cantidades y el mismo escalonado se aplicarán cuando la causa del cese venga motivada por resolución o sentencia firme de declaración de invalidez que imposibilite la incorporación del trabajador a un puesto de trabajo en la empresa.

Artículo 56. Jubilación especial.

Se aplicará en las empresas afectadas por el presente convenio la modalidad de jubilación especial a los sesenta y cuatro años, establecida en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (B.O.E. de 20 de julio de 1985), para lo cual se procederá a estipular el acuerdo voluntario entre empresa y trabajador. Sin pérdida de los derechos recogidos en el convenio por jubilación a los sesenta y cinco años, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 57. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador las empresas afectadas por este convenio abonarán tres mensualidades de sueldo real al cónyuge sobreviviente o, en su defecto, dos mensualidades de sueldo real a los descendientes, ascendientes o hermanos, por este orden, que convivieren con el causante.



Artículo 58. Póliza de seguro colectivo.

1. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo vendrán obligadas a contratar una póliza de seguro colectivo, debidamente actualizada, que cubra las siguientes contingencias:

- a) En el caso de fallecimiento del trabajador, una indemnización a favor de la persona por él designada o sus herederos legales, equivalente a una anualidad de su salario real.
- b) En el caso de invalidez permanente total o absoluta, el pago de un capital igual al indicado en el párrafo a).
- c) En el supuesto de fallecimiento por accidente, el pago de un capital igual al doble del indicado en el párrafo a).
- d) En el supuesto de invalidez permanente total y absoluta derivada de accidente, el pago de un capital igual al doble del indicado en el párrafo a).

2. Las empresas deberán entregar a los trabajadores una copia actualizada de la póliza de seguro colectivo.

Artículo 59. Ayuda por hijos minusválidos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que tengan algún hijo o hijos minusválidos, percibirán una ayuda mensual de 17.149 ptas., siempre que el hijo o hijos minusválidos no realicen trabajo retribuido alguno por cuenta propia o ajena. Para el percibo de esta ayuda será necesario:

- a) Acreditar mediante certificado médico la condición de hijo minusválido, con expresión de la lesión que dé lugar a dicha condición, y
- b) Que dicha situación se haya reconocido por la Seguridad Social y se disfrute de los beneficios atribuidos a la misma.

La ordenación que resulta del presente artículo no afectará a aquellos trabajadores que en la actualidad vengan percibiendo de la empresa el beneficio por hijo o hijos minusválidos.

CAPÍTULO XV.- Prendas de trabajo

Artículo 60. Prendas de trabajo.

Las empresas dotarán al personal de las siguientes prendas:



A) Personal de reparto: Dos camisas, dos pantalones, una cazadora, gorro, botas y equipo de lluvia.

B) Personal de fabricación: Dos camisas, dos pantalones, una cazadora, gorro y toalla.

C) Personal femenino: Dos batas y cofias.

D) Personal de oficina: Dos batas.

E) Personal de mantenimiento: Tres camisas, tres pantalones, dos cazadoras, dos toallas y gorro.

La duración de los equipos será de un año, excepto el equipo de lluvia, que será de dos años.

F) Personal de carga y descarga: Chaleco de abrigo para el personal con labores a la intemperie. La duración de la prenda se establece por un período de dos años, contados desde la fecha de entrega; en caso de deterioro prematuro será sustituida por otra nueva, siendo necesaria la entrega de la vieja, contándose a partir de esta última fecha su período de duración.

Asimismo, por el Comité de seguridad e higiene en el trabajo se elaborará un estudio respecto a los puestos de trabajo que puedan entrañar algún tipo de riesgo y propondrán a la Dirección de la empresa las medidas preventivas a realizar para su eliminación.

En cuanto al calzado del personal, se acuerda que a los trabajadores afectados por el presente convenio se les entregue anualmente y por una vez, calzado homologado de acuerdo al trabajo que realice.

La ropa de trabajo se entregará el primer trimestre del año.

CAPÍTULO XVI.- Salud laboral

Artículo 61. Comité de seguridad e higiene.

1. Aquellas empresas que cuenten con más de cien trabajadores fijos estarán obligadas a constituir un Comité de seguridad e higiene en el trabajo, con la siguiente composición:

a) Un presidente, de libre designación del empresario.

b) El técnico de mayor grado especialista en seguridad de trabajo y el jefe del servicio médico de la empresa, propio o mancomunado.

c) El ayudante técnico sanitario más cualificado de la plantilla de la empresa.

d) El jefe de la brigada de seguridad.

e) Tres miembros de las empresas de hasta doscientos cincuenta trabajadores; cinco en las que tengan de doscientos cincuenta a quinientos trabajadores; y siete en las de más de quinientos trabajadores, todos ellos designados por mayoría del Comité de empresa de entre el personal en



plantilla, procurando que el nombramiento recaiga en aquellas personas que hayan seguido algún curso de seguridad e higiene en el trabajo y posean preparación adecuada en estas materias.

f) Un secretario, con voz y voto, designado por la Dirección de la empresa de entre los empleados administrativos de la misma.

2. Serán funciones del Comité promover, en el seno de la empresa, la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

3. Los miembros del Comité de seguridad e higiene podrán asistir una vez al año a cursillos en materia de seguridad que no excedan de cinco días de duración, sin merma en su retribución, por lo que percibirán la totalidad del salario fijo y, de los complementos variables, el promedio de lo percibido en los tres meses inmediatamente anteriores.

4. Aquellas empresas que por el número de trabajadores no estén obligadas a constituir un Comité de seguridad e higiene en el trabajo, deberán tener un vigilante de seguridad que será nombrado por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y tendrá la misión que se le encomienda a los Comités en el número 2 de este artículo, así como la facultad de asistir a cursillos de seguridad sin merma en su retribución, conforme a lo pactado en el número 3 para los miembros del Comité de seguridad e higiene.

Artículo 62. Reconocimiento médico.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán el derecho y el deber de someterse a una revisión médica general, adecuada y suficiente, una vez al año, siendo por cuenta de la empresa los gastos ocasionados.

Artículo 63. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Cualquier deficiencia que se observe o tenga carácter de trabajo tóxico, penoso o peligroso, deberá ser subsanada de forma inmediata, correspondiendo al Comité de seguridad e higiene o al vigilante de seguridad, adoptar las medidas correctoras necesarias.

Artículo 64. Salud laboral.

Ambas partes muestran su interés en mejorar la salud laboral en el ámbito de las empresas afectadas



por el convenio y establecen la obligatoriedad de éstas en adoptar las medidas necesarias para evitar la penosidad, peligrosidad y toxicidad en el trabajo, reduciendo los ruidos, así como el frío y el calor, a los niveles tolerables. Para lo cual se concede un plazo máximo que terminará el próximo 31 de diciembre de 1994, a condición de que durante la vigencia del presente convenio las empresas inviertan en la aplicación de dichas medidas, como mínimo, una cantidad igual a la aplicada durante el año 1993; en caso contrario, a partir del día 1 de enero de 1995, los trabajadores afectados podrán adoptar la decisión a que se refiere el párrafo siguiente.

Terminado el plazo normal previsto en este pacto, podrán los trabajadores o sus representantes directos o institucionales instar de la Administración laboral la comprobación pertinente para determinar si el trabajo realizado en alguno o algunos puestos de trabajo resulta peligroso, penoso o tóxico y, en su caso, aplicar el plus correspondiente.

Con objeto de dotar de un mayor contenido práctico al Comité de seguridad e higiene o vigilante de seguridad en la empresa, se irán paulatinamente adecuando sus funciones, además de las que ya reglamentariamente tiene asignadas, a las directivas comunitarias existentes o que puedan existir en el futuro, realizando en concreto las siguientes funciones:

Actuación y vigilancia sobre los factores existentes en los centros de trabajo que directa o indirectamente puedan incidir sobre la salud; tendrán derecho a una información completa sobre todos los factores de riesgo y/o daños en el centro de trabajo, realizando informes y mediciones, así como los estudios que estimen oportunos encaminados a la vigilancia de la salud; igualmente y en caso de necesidad podrán solicitar la presencia y asesoramiento de expertos, bien del Gabinete de Seguridad e Higiene de la Dirección Provincial de Trabajo, bien de empresas especializadas en la materia.

CAPÍTULO XVII.- Faltas y sanciones

Artículo 65. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves: Las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el



total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2. Son faltas graves: Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores o compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del plazo de tres meses y cuantías de características análogas a las enumeradas.

3. Son faltas muy graves: El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez y blasfemia habituales; la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 66. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días hasta sesenta días y despido.

Artículo 67. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.
2. Las faltas graves prescribirán a los veinte días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.
3. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, contando a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 68. Cancelación del expediente.

Las faltas se cancelarán en el expediente al cumplirse: Seis meses para las faltas leves; doce meses para las faltas graves; y dieciocho meses para las faltas muy graves, desde su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplirse la sanción.



CAPÍTULO XVIII.- Derechos sindicales

Artículo 69. Garantías sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de doscientos cincuenta trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente, será preferentemente miembro del Comité de empresa.

Artículo 70. Funciones de los Delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités de seguridad e higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.



3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente acuerdo a los miembros de Comités de empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.
10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 71. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará



con claridad la orden de descuento. La central o sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 72. Canon de negociación.

De acuerdo con la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, en su título IV, artículo 11 que confiere a los sindicatos componentes de la Comisión negociadora el establecer un canon de negociación para atender económicamente los gastos derivados de la negociación del convenio colectivo Provincial de Pastas Alimenticias, respetando la notoriedad individual del trabajador afectado, que deberá expresarse por escrito según modelo presentado por la representación de los trabajadores en un plazo de quince días a partir de la fecha de la firma del convenio.

El importe del mencionado canon se descontará en la nómina del mes siguiente al de la firma del convenio.

El reparto del canon entre los sindicatos representados en la negociación será proporcional al número de representantes en la Comisión negociadora.

Artículo 73. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.

A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente acuerdo, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 74. Funciones de los Comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la empresa:



- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
 - Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.
 - El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
 - Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.
 - En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas



procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

5. Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 75. Garantías.

A) Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidos que la Ley determina.

Se establece la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se



produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA. Fuentes subsidiarias.

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo previsto en la legislación de ámbito general estatal.

SEGUNDA. Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo.

1. La Comisión estará compuesta:

- a) Por tres miembros de las asociaciones patronales negociadoras, del convenio colectivo en proporción a su presencia en la mesa negociadora.
- b) Por tres miembros de los sindicatos negociadores del convenio colectivo en proporción a su presencia en la mesa negociadora.

2. Funciones de la Comisión paritaria:

- a) La mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que le sean sometidos.
- b) La interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) El seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) Aprobar o denegar las solicitudes de aplicación de la cláusula de descuelgue, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 48.5 del presente convenio colectivo.

3. Los acuerdos que se adopten por la Comisión paritaria en cuestiones de carácter general se considerarán parte integrante del presente convenio colectivo y tendrá la misma fuerza vinculante.



Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral competente para su registro y publicación.

4. Normas de funcionamiento:

a) Reuniones:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en los apartados a) y b) del número 2, cuando sea requerida su intervención por dos miembros componentes de la misma.

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado c) del número 2 anterior, cuando alguna de las partes lo requiera.

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado d) del número 2 anterior, cuando sea requerida su intervención por dos miembros componentes de la misma, previa solicitud de la empresa afectada.

b) Convocatorias:

La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita comunicada en forma fehaciente.

Cuando le sea sometida una cuestión y sea convocada para ello se reunirá tan pronto como lo requieran las circunstancias que, en ningún caso, podrá exceder de 30 días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término, la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente:

Si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante, se someterá la cuestión a arbitraje. A tal fin, las partes aceptan someterse al arbitraje de quien ostente el cargo de director provincial de la UMAC.

La Comisión paritaria se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

c) Validez de los acuerdos:

Los acuerdos de la Comisión paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de los 2/3 de cada una de las representaciones. Del resultado de cada reunión se levantará la correspondiente acta:

Domicilio: Se establece como domicilio de la Comisión paritaria el de

(.....), sito en

calle....., número....., piso....., de Valladolid.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.

Las partes firmantes recomiendan a las empresas la aplicación del contenido económico del convenio desde el momento de su firma.

SEGUNDA.

Las partes firmantes encargan a la Comisión paritaria de elaborar un estudio sobre clasificación profesional.

TABLAS SALARIALES PARA 1994.

SUELDO PLUS

CATEGORÍA BASE DÍA CONVENIO

OBREROS

A) DE PRODUCCIÓN:

Oficial de primera 2.605 1.425

Oficial de segunda 2.581 1.184

Ayudante verificador/a 2.510 1.082

Aprendiz de primer año 1.300 99

Aprendiz de segundo año 1.841 99

Aprendiz mayor de 18 años 2.427 908

B) DE ACABADO, ENVASADO, EMPAQUETADO:

Oficial de primera 2.510 1.082

Oficial de segunda 2.449 979

Ayudante 2.447 914

Aprendiz de primer año 1.300 99

Aprendiz de segundo año 1.841 99

Aprendiz mayor de 18 años 2.427 908



C) DE OFICIOS VARIOS:

Mecánico 2.605 1.425

Chófer de primera 2.605 1.425

Chófer de segunda 2.581 1.184

Carpintero 2.605 1.425

Reparador 2.510 1.082

Electricista 2.605 1.425

Albañil 2.605 1.425

Fontanero 2.605 1.425

Conductor de máquinas móviles 2.581 1.184

D) PEONAJE:

Peón 2.510 1.082

Personal de limpieza 2.414 819

E) SUBALTERNOS:

Almacenero 2.605 1.425

Conserje 2.510 1.082

Cobrador 2.510 1.082

Basculero 2.510 1.082

Sereno 2.510 1.082

Portero 2.510 1.082

Mozo de almacén 2.510 1.082
