

Vista la autorización contenida en la disposición final primera del Real Decreto 1324/1981, de 19 de junio, y de acuerdo con el informe emitido por la Junta Nacional de Universidades, Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Declarar equiparaciones a la plaza de «Psicodiagnóstico» de Facultades de Filosofía y Ciencias de la Educación, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Equiparadas: Psicología (Psicodiagnóstico).

Segundo.—La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 25 de abril de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado, Emilio Lamo de Espinosa.

Hmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13364 ORDEN de 30 de abril de 1983 por la que se concede la Medalla «al Mérito en el Trabajo», en su categoría de bronce, a don José López Escoda.

Ilmos. Sres.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don José López Escoda,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla «al Mérito en el Trabajo», en su categoría de bronce.

Lo que comunico a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 30 de abril de 1983.

ALMUNIA AMANN

Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general para la Seguridad Social.

13365 ORDEN de 30 de abril de 1983 por la que se concede la Medalla «al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Plata, a doña María Sierra Fernández.

Ilmos. Sres.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en doña María Sierra Fernández,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla «al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Plata.

Lo que comunico a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 30 de abril de 1983.

ALMUNIA AMANN

Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general para la Seguridad Social.

13366 ORDEN de 30 de abril de 1983 por la que se concede la Medalla «al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Plata, a doña Adela Isasi Pérez de Villarreal.

Ilmos. Sres.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en doña Adela Isasi Pérez de Villarreal,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla «al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Plata.

Lo que comunico a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 30 de abril de 1983.

ALMUNIA AMANN

Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general para la Seguridad Social.

13367 RESOLUCION de 9 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Alimentación Monerris Planelles, Sociedad Anónima», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial, para la Empresa «Alimentación Monerris Planelles, Sociedad Anónima», y su personal, suscrito el día 18 de marzo de 1983, entre las respectivas representaciones de la Empresa

y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1960, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 9 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «ALIMENTACION MONERRIS PLANELLES, S. A.», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Empresa «Alimentación Monerris Planelles, S. A.», en adelante AMOPLA, y sus trabajadores, en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación territorial*.—Este Convenio es de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en todos los centros de trabajo que AMOPLA tiene establecidos o establezca en el futuro, en el territorio nacional.

Art. 3.º *Ámbito funcional*.—Por el presente Convenio se regula las condiciones de trabajo entre la Empresa, AMOPLA y sus trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito de aplicación personal*.—Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado por AMOPLA en el territorio nacional español, en virtud de un contrato de trabajo escrito.

Queda exceptuado el personal clasificado en el grupo 1.º del artículo 63 del presente Convenio, por desempeñar puesto de Dirección o confianza y al personal del grupo 2.º del referido artículo, le afectarán todos los capítulos menos los de remuneración y horas extraordinarias.

Art. 5.º *Ámbito de aplicación temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 1983, y tendrá una duración de dos años, excepto la tabla salarial, el horario y el calendario de vacaciones que negociarán ambas partes de año en año a la vigencia del presente Convenio, siendo prorrogable tácitamente de año en año, si en el plazo de tres meses mínimo anteriores a la fecha de expiración, no es denunciado por cualquiera de las partes.

A efectos de denuncia se acepta como formas válidas entre otras, la notificación escrita, la notificación verbal y el telegrama con acuse de recibo.

Art. 6.º *Otros fines*.—Este Convenio constituye un reglamento de régimen interior.

Art. 7.º Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si por disposición legal posterior se alterara alguna de las estipulaciones de este Convenio, o en el supuesto de que la autoridad laboral estimase que éste conculca la legalidad vigente, quedarán facultadas ambas partes a denunciar el presente Convenio, quedando al mismo sin eficacia ni efecto, desde la fecha de su denuncia.

Art. 8.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio, consideradas globalmente por periodos anuales, que superen los mínimos legales, absorberán y compensarán los aumentos de cualquier orden y denominación que puedan acordarse en el futuro por disposición legal de aplicación obligatoria a AMOPLA, operándose entre conceptos homogéneos.

Art. 9.º *Garantía «Ad Personam»*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual.

CAPITULO II

Organización de trabajo

Art. 10. Competen a la Empresa, exclusivamente, las facultades de organización del trabajo, de gestión técnica, de administración y de explotación, así como el mando, que ejercerá a través de los canales jerárquicos o que se establezcan, todo ello en las condiciones dispuestas por la vigente legislación.

Art. 11. Las instrucciones de servicio serán comunicadas por vía jerárquica.

Salvo en los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales, las quejas o demandas que el personal desee formular en relación con el servicio, asimismo serán transmitidas a través de la misma vía.

Art. 12. Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la máxima corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 13. Los empleados deberán ejecutar puntual y eficazmente las órdenes de servicio que les serán transmitidas, así como las instrucciones que les sean dadas, tanto verbalmente

como por escrito, cumpliendo su cometido con el máximo celo, corrección y exactitud. En todo momento deberá velar por la salvaguardia de los intereses de la Sociedad. Queda absolutamente prohibido a los empleados comunicar a terceras personas la existencia de documentos e informaciones que ellos conocen en virtud de sus propias funciones, a menos que estén expresamente autorizados para ello por la propia Dirección.

Art. 14. Por necesidades del servicio, la Empresa podrá:

- Colocar a un trabajador a realizar tareas superiores al puesto que ocupa, y durante este período la Empresa abonará la diferencia de salario entre su categoría y la desempeñada.
- Colocar a un trabajador a realizar tareas inferiores al puesto que ocupa, y no por ello esta circunstancia debe ir en perjuicio de las percepciones de la categoría que tiene asignada, y siempre y cuando no menoscabe la dignidad personal y profesional del trabajador.

CAPITULO III

Selección e ingresos

Art. 15. La admisión del personal contratado por la Empresa se efectuará de conformidad con las disposiciones legales vigentes, y los siguientes conceptos:

- El solicitante deberá pedirlo por escrito a la Empresa, respondiendo si fuera necesario al cuestionario que se le facilitará.
- La falsedad u ocultación de los datos personales, familiares o profesionales consignados por el solicitante en el cuestionario se estimará fraude y causa justa de despido sin indemnización.
- El solicitante deberá someterse al reconocimiento médico de la Empresa y al que periódicamente establezca la misma.
- El solicitante deberá realizar y superar satisfactoriamente las pruebas de aptitud establecidas por la Empresa para ocupar el puesto de trabajo pretendido.
- Antes de incorporarse al puesto de trabajo por primera vez, los trabajadores deberán firmar el contrato de trabajo, y libro de matrícula, aceptando las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- De manera general, la Dirección gozará de plena libertad para admitir o rechazar cualquiera de los candidatos que soliciten empleo en los servicios de la Sociedad.
- No tendrá validez ningún acuerdo verbal que vaya en contra del presente Convenio o no se refleje de forma escrita.

Art. 16. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos y el de aquellos que sean contratados por tiempo determinado e interinos, en sus distintas modalidades, se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, en función de la siguiente escala:

- Personal Administrativo y ventas: Tres meses.
- Responsables de almacén: Tres meses.
- Resto del personal: Quince días.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrá resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el periodo de prueba, a la retribución correspondiente a su categoría.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa, con el carácter que hubiese sido contratado, y el tiempo que hubiese trabajado en su calidad de prueba, le será computado a efectos de aumentos periódicos por años de servicio. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo de prueba, que se reanuda a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

CAPITULO IV

Remuneraciones

Art. 17. El personal de la Empresa percibirá sus haberes en periodos mensuales, que serán abonados el último día de cada mes, según las bases y niveles profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo, que suponen un aumento del 12,50 por 100, respecto a los salarios de 1982.

Art. 18. Los empleados aceptan que sus haberes los sean satisfechos mediante transferencia bancaria o talón nominativo, según circunstancias personales de cada trabajador, y se les entregará un recibo mensual con la liquidación de los mismos, cuya copia deberán firmar.

Art. 19. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982, superior al 0,375 por 100, se efectuará automáticamente una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 83). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para realizar los aumentos pactados en el presente Convenio.

Art. 20. *Anticipos sobre el sueldo.*—El trabajador tendrá derecho, si así lo desea, a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario devengado, siempre previa justificación de su necesidad.

Art. 21. La remuneración del personal de la Empresa estará constituida por:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento.
- Plus de asistencia.
- Incentivo sistema Fides.
- Pagas extras.

Los importes por concepto y categoría se adjuntan en el anexo número 1 de este Convenio.

Art. 22. *Antigüedad.*—El aumento por antigüedad por años de servicio, estará constituido para el personal de la Empresa:

- Por cada trienio cumplido un aumento del 8 por 100 del salario base alcanzado por cada trabajador.
- El número máximo de trienios que se pueden percibir será de diez, que representa una cuantía máxima por este concepto del 80 por 100 del salario base.

Art. 23. *Complemento.*—Es una cantidad pagada por igual en todos los meses del año y que viene a sustituir al antiguo «plus de campaña» que por tanto desaparece a todos los efectos, y es por lo que el trabajador percibirá unas cantidades iguales a lo largo de todo el año.

Art. 24. *Plus de asistencia.*—Consiste en una cantidad fija abonada por la Empresa por cada día de trabajo, según la categoría del trabajador, considerando:

- Los sábados, domingos y festivos se computarán como días trabajados a efectos de este plus, si el día inmediatamente anterior a los mismos se trabajó o permiso catalogado en el artículo 40.
- Las vacaciones se considerarán como días trabajados a los efectos de este plus.

Art. 25. *Incentivo sistema Fides.*—El incentivo Fides, se percibirá de acuerdo con la calificación obtenida, pudiendo ser aumentado, rebajado o anulado, y se revisará cada tres meses.

Dicha calificación se establecerá con la persona designada por la Empresa.

Art. 26. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores afectos a este Convenio percibirán además de las doce mensualidades, las pagas extraordinarias de julio y diciembre y la de beneficios del mes de marzo, teniendo en cuenta:

- El importe de dichas pagas será el equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, más plus de asistencia.
- La paga de julio, se hará efectiva dentro de la primera quincena de dicho mes, la de diciembre, en los cinco días anteriores al día 24 de dicho mes, y la de beneficios se percibirá conjuntamente con la mensualidad del mes de marzo.
- El personal eventual o que no haya estado dado de alta en la Empresa durante los periodos devengados completos, percibirá la parte proporcional de las mismas, computándose las fracciones como meses completos.
- Las pagas extraordinarias se abonarán en función del artículo 24.
- Las pagas de julio y diciembre tendrán un devengo semestral, o sea, del 1 de enero al 30 de junio para la paga de julio, y de 1 de julio al 31 de diciembre para la de diciembre. La paga de beneficios, tendrá un devengo anual, o sea, del 1 de abril al 31 de marzo.
- Los trabajadores que en el momento de la firma de este Convenio o durante su vigencia se encuentren o tengan que prestar su servicio militar voluntario u obligatorio, percibirán las dos pagas extras de julio y diciembre.

CAPITULO V

Horas extraordinarias

Art. 27. Se considerarán horas extraordinarias, las realizadas a petición y con autorización expresa de la Dirección, que pasen del límite de la jornada laboral.

En ningún caso podrá el empleado cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Art. 28. Las horas extraordinarias se retribuirán de acuerdo con la Ley.

Art. 29. El trabajador vendrá obligado a realizar las horas extraordinarias, de las denominadas estructurales, según necesidades de la organización de la Empresa, dentro del periodo de más actividad de ésta, comprendido entre el 1/10 y el 30/4, por motivo de campaña de venta de turrones y mazapanes y cobro de dichas ventas.

Art. 30. Por común acuerdo de las partes se establece que el trabajador podrá solicitar el abono de las horas extraordinarias en tiempo de permiso a razón de disponer de una jornada laboral completa, a cambio de cinco horas extras.

El trabajador deberá notificar por escrito previamente esta petición a la Dirección, debiendo estar ambas partes de acuerdo para liquidar esas horas por este sistema.

CAPITULO VI

Jornada laboral

Art. 31. La jornada laboral se considerará en su cómputo anual, estableciéndose en base a una jornada laboral efectiva de 1.784 horas anuales. De esta jornada se excluye el descanso diario de quince minutos para el desayuno.

Horario de lunes a viernes:

Desde el 1 de enero al 6 de febrero de ocho horas a catorce horas y de quince horas a dieciocho horas.

Desde el 7 de febrero al 2 de octubre, de siete treinta horas a quince horas.

Desde el 3 de octubre al 31 de diciembre, de ocho horas a catorce horas y de quince horas a dieciocho horas.

Se trabajará durante los sábados días, 5, 12, 19 y 26 de noviembre y 3 y 10 de diciembre de ocho horas a trece horas.

Art. 32. Las dos fiestas que se venían disfrutando tradicionalmente para San Antonio y festividad del Milagro, se trasladarán en 1963 a los días 7 de enero y 3 de junio.

Art. 33. La jornada diaria se efectuará de tal modo que tanto al principio como al final de la misma, todos los empleados se encontrarán en sus puestos de trabajo.

Art. 34. El descanso de quince minutos diarios para el desayuno queda establecido desde las diez horas hasta las diez quince horas.

CAPITULO VII

Vacaciones

Art. 35. Todo el personal empleado en la Empresa, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días. Si un trabajador por su alta o baja en la Empresa, no estuviere los doce meses del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.

Art. 36. Las vacaciones no son acumulables, y deberán ser disfrutadas en el año natural correspondiente, estando prohibido su compensación en metálico.

Art. 37. Se establece el siguiente plan de vacaciones:

a) Red de ventas (Delegados, Promotores e Inspectores):

Vacaciones fijas: Días 3, 4 y 5 de enero, tres días; días del 4 al 10 de abril, siete días; días del 28 al 31 de diciembre, seis días.

Vacaciones sin fecha fija en primavera-verano a concretar entre el 1 de junio al 31 de agosto, catorce días.

Total, treinta días.

b) Personal administrativo y de almacén:

Podrán tomar sus treinta días sin fecha fija en primavera-verano, a concretar entre los días 1 de mayo al 30 de septiembre.

Art. 38. Las vacaciones de primavera-verano serán ininterrumpidas, salvo que por necesidad del servicio, se fijasen fraccionadas previo acuerdo entre Empresa y trabajador, teniendo en cuenta que la fracción mínima será de siete días.

Los cuadros de vacaciones de primavera-verano, serán cursados por los delegados a la oficina central antes del 31 de marzo y por parte de la Empresa serán aprobados antes del 30 de abril.

Art. 39. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la Dirección establecerá unos turnos necesarios con arreglo al siguiente sistema:

— Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes los empleados de mayor categoría y antigüedad. Esta prioridad de elección de vacaciones dentro de cada servicio se ejercerá el primer año y en los sucesivos, se implantará un sistema de rotación entre el personal del mismo servicio.

CAPITULO VIII

Permisos, licencias sin sueldo, excedencias, ausencias sin sueldo, consultas y bajas médicas

Art. 40. Permisos.—La Empresa concederá licencia retribuida a los empleados que la soliciten siempre que medien las causas siguientes:

a) Dos días laborables en caso de enfermedad grave, fallecimiento del cónyuge; hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos y afines.

En caso de que el enfermo residiera o el difunto falleciera fuera del punto de residencia del empleado, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días laborables, en función de la distancia y medios de transporte.

b) Por alumbramiento de la esposa dos días laborables.

c) Dieciocho días laborables ininterrumpidos para contraer matrimonio cuya fecha será elegida por los trabajadores, con la sola condición, de que el día de la boda sea fijado dentro de dicho plazo.

d) Un día laborable por traslado de su domicilio habitual. A los efectos anteriores, el empleado se obliga a poner el hecho en conocimiento de la Dirección con la mayor antelación posi-

ble, reservándose ésta el derecho de exigir documentos o certificados de la causa que ocasione la ausencia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Art. 41. Licencias sin sueldo.—Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de un mes, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven a servicio de la Empresa más de seis meses. Será siempre facultad de la Empresa el autorizar las mismas, además de reservarse el derecho de exigir documentos o certificados acreditativos del motivo por el que solicita la licencia.

Estas licencias nunca podrán unirse al período de vacaciones.

En este caso la retención del sueldo estará en función del número de horas laborables no trabajadas.

El cálculo se obtendrá de multiplicar el número de horas no trabajadas por 7/42 partes del salario diario, más la cantidad resultante en concepto de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, además de la pérdida de un día de vacaciones por cada doce de licencia.

Art. 42. Excedencias.—El personal fijo de la Empresa que lleve un tiempo mínimo de un año a su servicio, podrá pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La comunicación deberá formularse necesariamente por escrito, en la que deberá constar el tiempo de duración y la fecha de su comienzo y su terminación, y podrá ser solicitada por un plazo no menor de dos años y no superior a cinco.

La solicitud de excedencia deberá comunicarse con quince días de antelación como mínimo.

La solicitud de reincorporación se deberá comunicar a la Empresa por escrito y con un mes mínimo de antelación.

Cumpliendo los anteriores requisitos el trabajador tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de su misma categoría en cuanto que se produzca la primera vacante.

El tiempo de baja no se computará para ningún efecto laboral.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar, la Empresa guardará su plaza hasta treinta días naturales después de su licenciamiento.

Art. 43. Ausencias sin sueldo.—En el caso de ausencia del trabajador por causas ajenas a su voluntad, el empleado pasará a la situación de licencias sin sueldo hasta que se aclare el motivo de su ausencia.

Art. 44. Baja médica.—En caso de baja por enfermedad o accidente, los partes de baja, confirmación y alta, serán enviados a la Empresa en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha que se extendieron, para que el trabajador tenga derecho a las siguientes percepciones:

a) Los tres primeros días el trabajador percibirá sus retribuciones como si hubiera trabajado y a cargo de la Empresa.

b) Del cuarto día al vigésimo tercero, ambos inclusive, la Empresa abonará el 20 por 100 de la base reguladora de I.L.T. y que no abona la Seguridad Social.

c) A partir del vigésimo cuarto en adelante, la Empresa pagará el 25 por 100 del anterior concepto.

Art. 45. Consulta médica.—Cuando el trabajador necesitara ausentarse del puesto de trabajo para asistir a consulta médica dispondrá de dos horas retribuidas si esta consulta se realizase en la misma plaza donde radique el centro de trabajo y de cuatro horas retribuidas si fuese necesario desplazarse fuera de dicha localidad.

Independientemente de esto, el trabajador deberá justificarse con el correspondiente volante o justificante visado por el facultativo, especificando la hora.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Art. 46. Corresponde a la Dirección de la Empresa, el ejercicio de las facultades disciplinarias que prevén las leyes.

Art. 47. Faltas del personal.—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en la Empresa, se clasificarán según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

Art. 48. Prescripción.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 49. Faltas leves.—Independientemente de las recogidas en la legislación vigente y en la Ordenanza de Comercio, se considerarán faltas leves:

1.º Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de éstos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

4.º El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral, aunque sea por breve tiempo, ni aun para hacer gestiones relacionadas con su servicio, sin la autorización pertinente, siempre que de estos abandonos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

5.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

6.º No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

7.º No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8.º Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9.º Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que por esta ausencia no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado en cuyo caso se calificará de falta grave.

Art. 50. *Faltas graves*.—Independientemente de las recogidas en la legislación vigente y en la Ordenanza de Comercio, se considerarán faltas graves:

1.º Más de dos faltas de puntualidad superiores a treinta minutos o más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de treinta días.

2.º Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios graves para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, se considera como falta muy grave.

3.º Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean estando de servicio.

4.º La simulación de enfermedad o accidente.

5.º La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará falta muy grave.

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

7.º Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8.º Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

9.º Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de algún cliente.

10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos o gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas, materiales o vehículos de la Empresa.

11. La embriaguez no habitual durante la jornada de trabajo, pudiendo ser esta falta muy grave si se produjesen incidentes frente a clientes.

12. La reincidencia de más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

Art. 51. *Faltas muy graves*.—Independientemente de las recogidas en la legislación vigente y en la Ordenanza de Comercio, se considerarán faltas muy graves:

1.º Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de treinta días.

2.º Más de cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de tres meses, o diez durante seis meses, o veinte durante el año.

3.º Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

4.º Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles o herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5.º El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

6.º La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.

7.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8.º Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

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

10. La blasfemia en presencia de algún cliente.

11. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención repetidamente al trabajador, o sea de tal índole que produzca la queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

Art. 52. *Sanciones a faltas leves*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en este tipo de faltas será:

- 1.º Amonestación verbal.
- 2.º Amonestación por escrito.
- 3.º Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Art. 53. *Sanciones a faltas graves*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en este tipo de faltas será:

- 1.º Suspensión de empleo o sueldo hasta siete días.
- 2.º Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascender de categoría.

Art. 54. *Sanciones a faltas muy graves*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en este tipo de faltas será:

- 1.º Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
- 2.º Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 3.º Traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización ninguna.
- 4.º Despido con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Art. 55. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa, si ello procediese.

CAPITULO X

Beneficios sociales

Art. 56. *Premio por matrimonio*.—Suprimido según consta en anexo.

Art. 57. *Fallecimiento a invalidez permanente*.—En caso de fallecimiento, los trabajadores causarán en favor del cónyuge o descendientes o ascendientes, el derecho de percibir la última mensualidad, aunque no hubiera trabajado toda.

Además de lo antes dicho, la Empresa formalizará un seguro de vida colectivo para todo el personal fijo de la plantilla, para el caso de fallecimiento de los trabajadores y en favor de sus herederos.

El capital mínimo será de 800.000 pesetas. Este seguro amparará también cualquier situación de invalidez permanente que dictamine la Seguridad Social, además de las garantías ya establecidas en la póliza actual.

Art. 58. *Premios por jubilación*.—Todo el personal que ostente la condición de fijo tendrá derecho a los siguientes emolumentos:

a) Personal con más de quince años de antigüedad en el momento de causar baja:

- A los 60 años, 250.000 pesetas.
- A los 61 años, 200.000 pesetas.
- A los 62 años, 175.000 pesetas.
- A los 63 años, 150.000 pesetas.
- A los 64 años, 125.000 pesetas.

b) Personal con menos de quince años de antigüedad en el momento de causar baja:

- A los 60 años, 200.000 pesetas.
- A los 61 años, 150.000 pesetas.
- A los 62 años, 125.000 pesetas.
- A los 63 años, 100.000 pesetas.
- A los 64 años, 75.000 pesetas.

Art. 59. *Préstamos económicos*.—Existe un fondo de 650.000 pesetas, para préstamos, que funcionará de la siguiente forma:

- a) Los préstamos serán de hasta 100.000 pesetas.
- b) El plazo de devolución será de hasta dos años, en mensualidades de idéntico importe, descontables de la nómina.
- c) El tipo de interés anual al que se fijarán, es del 5 por 100.
- d) Los intereses que se devenguen pasarán a engrosar la cuantía del fondo, que así podrá exceder de las 650.000 pesetas.
- e) Los préstamos serán autorizados de común acuerdo entre la Empresa y los Delegados de trabajo.

Art. 60. *Cursillo de formación profesional*.—La Empresa, previa petición de los productores interesados en realizar estudios para ampliar en lo posible sus conocimientos profesionales en línea con su actual trabajo, dará las máximas facilidades para que se realicen estos cursillos por aquellas personas que lo estimen necesario, conviniéndose las condiciones entre la Empresa y los designados por ésta, siendo siempre a cargo de la Empresa los gastos de inscripción y honorarios del centro. La Empresa podrá suprimir este beneficio, si el trabajador no sigue con buen aprovechamiento el curso.

Art. 61. La Empresa facilitará al personal de almacén y servicios un mono como prenda de trabajo cada seis meses.

Art. 62. La Empresa se obliga a facilitar un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores fijos de su plantilla.

CAPITULO XI

Categorías profesionales

Art. 63. Todo el personal de AMOPLA, queda clasificado en los siguientes grupos y categorías:

Grupo 1.º Dirección:

- Gerente.
- Director de Administración y Control.
- Director de Operaciones.
- Jefe de Ventas.

Grupo 2.º Dirección ejecutiva de Ventas:

- Delegado.
- Inspector de Ventas.

Grupo 3.º Ventas:

- Promotor de Ventas.

Grupo 4.º Administración:

- Jefe de Sección.
- Jefe de grupo.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Auxiliar Administrativo.

- Secretaria.
- Telefonista.
- Mecanógrafa.
- Perforadora.
- Programador.

Grupo 5.º Almacén y servicios:

- Almacenero.
- Mozo de Almacén.
- Chófer repartidor.
- Personal de limpieza.
- Personal de tienda.
- Portero.

CAPITULO XII

Comisión Mixta

Art. 64. A los efectos de lo instituido en el artículo 85, párrafo 2.º, epígrafe d), del Estatuto de los Trabajadores, se designa una Comisión Mixta para atender a cuantas cuestiones se susciten como consecuencia de la interpelación del presente Convenio, que estará formada por dos Delegados de Trabajo y dos miembros de la Empresa.

Art. 65. En lo no previsto en el presente Convenio, ambas partes se someten a todo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones Legales Vigentes en cada momento.

ANEXO I

Tabla salarial de 1 de enero de 1983

Empleo	Sueldo base	Plus asistencia	Complemento	Antigüedad € por 100	Incentivo Fides	Anual sin antigüedad
Auxiliar	959	403	143	57,54	286	787.340
Personal de limpieza	959	403	143	57,54	286	787.340
Telefonista	987	422	148	59,22	293	792.810
Personal de tienda	987	422	148	59,22	293	792.810
Mozo de almacén	1.020	393	153	61,20	297	797.950
Mecanógrafa	1.020	530	153	61,20	323	905.790
Perforadora	1.020	555	153	61,20	323	880.880
Promotor de Ventas	1.087	525	163	65,22	304	904.328
Administrativo de segunda	1.087	525	163	65,22	334	904.320
Chófer repartidor	1.128	581	170	67,68	350	942.750
Portero	1.128	622	170	67,68	363	980.100
Almacenero	1.204	668	180	72,24	375	1.008.200
Programador de Ordenador «Junior»	1.204	688	180	72,24	375	1.008.200
Administrativo de primera	1.396	549	209	83,76	408	1.097.378
Programador de Ordenador «Senior»	1.401	681	209	84,06	430	1.198.940
Secretaria	1.424	568	215	85,44	418	1.123.360
Jefe de Grupo	1.512	626	227	90,72	468	1.308.420
Jefe de Sección	1.748	1.019	263	104,76	573	1.546.220

ANEXO AL CONVENIO DE ALIMENTACION MONERRIS
PLANILLES, S. A.

Según aclaración de la Dirección General de Trabajo, lo estipulado en el artículo 56 de este Convenio, se opone al artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, por haber sido declarado inconstitucional, la dote matrimonial de la mujer trabajadora, según diversas sentencias del Tribunal Central de Trabajo entre ellas la del 13 de febrero de 1981, por tanto queda suprimido el mencionado artículo 56 del Convenio Colectivo.

13368

RESOLUCION de 11 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo estatal de las Empresas de Tratamientos Agroforestales y de Prevención, Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales.

Visto el texto del acta con los acuerdos del Convenio Colectivo estatal de las Empresas de Tratamientos Agroforestales y de Prevención, Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 5 de abril de 1983, suscrito por la representación de las Empresas del Sector y la de los trabajadores, el día 23 de diciembre de 1982.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 11 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo estatal de las Empresas de Tratamientos Agroforestales y de Prevención, Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales.

ACTA FINAL DE LAS REUNIONES DEL CONVENIO ESTATAL ENTRE LAS EMPRESAS DE TRATAMIENTOS AGROFORESTALES Y DE PREVENCIÓN, VIGILANCIA Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES

En Madrid a 23 de diciembre de 1982, reunidos los señores que abajo se mencionan, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio para las Empresas de Tratamientos Agroforestales y de Prevención, Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales, llevan a efecto la redacción de las modificaciones del pacto suscrito por ambas partes, vigente durante el presente año 1982, reflejando los acuerdos en el anexo que se acompaña, que regirán durante el año 1983, habiendo las partes suscrito el compromiso de llevar a cabo las negociaciones pertinentes antes del 31 de diciembre de 1983, fecha de vencimiento de este acuerdo, con el fin de su renovación.

Encontrándose la Empresa «Servicios Agrícolas Aéreos, Sociedad Anónima» (SAASA), entre las que por crisis económica, reconoce el ANE la posibilidad de desahucio, habiendo analizado ambas representaciones la veracidad de dicha situación, se considera a la mencionada Empresa con posibilidad de desahucio del presente pacto, llevando a cabo con sus trabajadores el que se acomode a su situación.

Las partes acuerdan que la vigencia del incremento pactado es por todo el año 1983, y en consecuencia, renuncian a la cláusula de revisión, en el caso de que la misma se produjera.