

ANEXO 6

Gratificación por viajes al Golfo Pérsico y América

Categorías profesionales	Pesetas/día	
	Golfo Pérsico	América
Capitán	817	685
Jefe de Máquinas	693	572
Primer Oficial	530	457
Segundo Oficial	469	400
Tercer Oficial	408	343
Titulados y Maestranza	306	258
Subalternos	245	200

17422 RESOLUCION de 10 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, de ámbito interprovincial.

Visto el texto del Convenio Colectivo, interprovincial, de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, recibido en esta Dirección General, con fecha 8 del corriente mes, suscrito por la Comisión Deliberante nombrada al efecto y constituida por la representación de la Empresa y de los trabajadores de los centros de Alicante y Murcia, en 20 de junio de 1980, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, 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, 10 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA OBRA AGRICOLA DE LA CAJA DE AHORROS DE ALICANTE Y MURCIA

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ambitos territorial, funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, cuyo ámbito territorial lo son las provincias de Alicante y Murcia, y la villa de Caudete. Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepción que los señalados en los párrafos correspondientes del artículo 1.º, apartado 3) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Su texto normativo lo es el que como anexo y elaborado por las partes, se figura.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo a efectos de su legal validez. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1980, y su duración lo será de dos años extendiéndose en consecuencia hasta el 31 de diciembre de 1981. Los salarios pactados tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980, debiéndose negociar por las partes la tabla salarial correspondiente al año 1981.

Art. 3.º *Denuncia y preaviso.*—La denuncia del Convenio a efectos de rescisión o revisión deberá formalizarse por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo una copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de registro. El plazo de preaviso no será inferior a tres meses.

Art. 4.º Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad vinieren percibiendo los trabajadores, ya tuvieren su origen en imperativos legales, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados aquéllos en su totalidad superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anterior-

mente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Art. 5.º *Legislación aplicable.*—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en las normas complementarias que lo desarrollan.

CAPITULO II

Comisión paritaria

Art. 6.º *Composición y funciones.*—Se crea una Comisión Paritaria constituida por seis Vocales, tres de cada representación, con los asesores técnicos que las partes designen y por un Presidente que deberán elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia a cargo de la jurisdicción competente, sometiéndose las partes ineludiblemente en primera instancia a dicha Comisión.

Art. 7.º *Funcionamiento.*—Están legitimadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio la legal representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, así como la Empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará la correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos remitiendo copia duplicada del acta a la Dirección General de Trabajo a efectos de reenvío al Depósito de Convenios y Acuerdos en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se resolverán, a petición de parte, por la jurisdicción competente.

CAPITULO III

Comité Intercentro

Art. 8.º antes del 31 de diciembre de 1980 se constituirá un Comité Intercentro, que tendrá un máximo de ocho miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, con la misma proporcionalidad y por éstos mismos.

Serán funciones específicas del Comité Intercentro, como órgano colegiado de representación de los trabajadores, el colaborar con la Dirección de la Empresa para conocer el establecimiento de cuantas medidas tiendan al mantenimiento y al incremento de la productividad.

Asimismo, emitir informe con el carácter previo en los supuestos que contempla el artículo 64.1.3, 64.1.4, 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como el ostentar la representación institucional en defensa de los intereses generales de los trabajadores ante la Empresa, negociando en nombre de los mismos los sucesivos Convenios Colectivos de Trabajo que en el futuro puedan complementar, modificar o sustituir el presente.

CAPITULO IV

Acuerdos adicionales

Primero.—Salario-hora: A los solos efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el artículo 26, apartado 5), de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar expresamente que la remuneración anual total de cada una de las categorías profesionales, es la que en las tablas salariales se expresan, en función de las horas anuales de trabajo y que comporta el número de mil novecientos veintiséis horas efectivas, no haciéndose figurar los complementos salariales personales, como tampoco los funcionales.

Segundo.—Las partes convienen en sustituir por la normativa contenida en este Convenio, la Ordenanza de Trabajo para el comercio, aprobada por Orden ministerial de 24 de julio de 1971.

Acuerdo final.—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legítimas de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia y por la Central Sindical Unión General de Trabajadores, que reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se reconocieron mutuamente como interlocutoras para la negociación del Convenio en sesión de constitución de la Comisión negociadora celebrada el día 15 de mayo de 1980, y hacen constar que el Convenio en todo su articulado ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA OBRA AGRICOLA DE LA CAJA DE AHORROS DE ALICANTE Y MURCIA

Las legales representaciones de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, cuyo ámbito territorial de actuación lo son las provincias de Alicante y Murcia y la villa de Caudete, y la de los empleados adscritos a la mencionada Obra Agrícola, acuerdan, por vía de la negociación colectiva de Trabajo, sustituir la normativa aplicable, hasta el presente vigente en los almacenes que integran la red operativa de la Entidad, representada por la Ordenanza de Trabajo para el sector del Comercio, aprobada por Orden ministerial de 24 de

julio de 1971, por la Reglamentación que ambas partes acuerdan darse, regulando de esta forma bien y suficientemente las relaciones laborales entre la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia y su personal.

En lo sucesivo, y sin perjuicio de los periódicos acuerdos que puedan adoptarse por ambas representaciones en materia de retribuciones salariales, las relaciones laborales se registrarán por los siguientes preceptos:

CAPITULO PRIMERO

Fundamento

Artículo 1.º La presente Reglamentación, de naturaleza específica, que sustituye a la aprobada para el sector del Comercio en general por Orden ministerial de 24 de julio de 1971, modificada por la de 4 de junio de 1975, tiene por fundamento la regulación de las relaciones laborales entre la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia y el personal de la misma adscrito a los almacenes que dicha Obra Agrícola posee. Consecuentemente, la misma no es de aplicación al personal que preste servicio en las explotaciones agropecuarias cuya titularidad ostenta la misma Institución de Ahorro patrocinadora.

CAPITULO II

Organización

Art. 2.º La organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la presente Reglamentación, Convenios Colectivos futuros que lo complementen y normas legales de general cumplimiento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, que ostenta su Director general, y cuyas facultades podrá delegar en todo o en parte.

Se considera facultad organizativa inherente al poder de Dirección, la del destino o traslado de los empleados entre los distintos establecimientos comerciales, así como la organización práctica del trabajo.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa precedente, los órganos de representación de los empleados, Comités de Empresas y Comité Intercentro, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo conforme a los fines que le están atribuidos.

CAPITULO III

Del personal

SECCION PRIMERA.—DISPOSICIONES GENERALES

Art. 3.º La clasificación del personal de esta Reglamentación es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la Obra Agrícola no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento en que exista en la Obra un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son, asimismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación.

SECCION SEGUNDA.—CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 4.º El personal, atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijo, complementario, eventual e interino.

Es personal fijo el que se precisa de modo regular y permanente para realizar el trabajo exigido por el tráfico comercial normal.

Es personal complementario el que trabaje determinadas épocas del año en que se intensifican las operaciones comerciales a fin de reforzar la plantilla de los trabajadores fijos. El empleo de este personal no podrá tener, individualmente considerado, una duración superior a los sesenta días al año, debiendo cesar al término de dicho periodo y su contratación será siempre escrita.

Se considerará personal eventual el que se contrate para atenciones extraordinarias o esporádicas de duración superior a tres meses, sin rebasar los seis y su función primordialmente lo será la carga y descarga, así como los repartos domiciliarios de los productos cuya comercialización y distribución se efectúa a través de la Obra Agrícola. Su contrato igualmente habrá de revestir forma escrita.

Es interino el personal que sustituya a un trabajador fijo durante su ausencia en los supuestos de suspensión de contrato debida a enfermedad, servicio militar, excedencia voluntaria o forzosa. En el contrato que deban suscribir constará la causa que motiva la interinidad y el nombre del trabajador sustituido. Podrán ser destinados a desempeñar el puesto de trabajo del sustituido en la misma plaza o en cualquier otra, de las que integran la red comercial de la Obra Agrícola.

Art. 5.º De los modelos de contrato de trabajo que la Obra Agrícola utilice para el empleo de personal no fijo, se facilitará

copia a los órganos de representación del personal en el seno de la Empresa.

Respecto de toda contratación de personal, se observarán las normas dictadas por el Estado en materia de empleo.

SECCON TERCERA.—CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN LA FUNCION

Art. 6.º *Clasificación general.*—El personal de la Obra Agrícola queda clasificado en los siguientes grupos:

- I. Personal administrativo.
- II. Profesionales de oficio.
- III. Personal subalterno.

Art. 7.º *Clasificación del personal:*

— Personal administrativo.—Comprende este grupo el Jefe Administrativo, Oficiales y Auxiliares Administrativos.

— Profesionales de oficio.—Integran el grupo los Jefes de almacén, Encargados de almacén, los Mozos de almacén y los Conductores-Mecánicos.

— Personal subalterno.—Comprende al Conserje, Portero y Telefonista.

Art. 8.º *Nomenclátor ocupacional:*

— Jefe Administrativo.—Es quien organiza, dirige, administra y coordina dentro de los límites de las facultades recibidas, las actividades de la Empresa o de uno o varios de sus Departamentos. Planea la utilización eficaz de la mano de obra y el control de las actividades específicas del establecimiento o departamento a sus órdenes.

— Oficial Administrativo.—Lo es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros contables, liquidaciones de Seguridad Social, etc.

— Auxiliares Administrativos.—Son aquellos que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilian a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados de liquidación de intereses e impuestos, taquimecanografía, archivo y trabajos simples de procesamiento de datos. Además realizarán trabajos contables ordinarios.

— Jefes de almacén.—Tendrán a su cargo la recepción y distribución de mercancías, la coordinación y formación de almacenes, así como el registro en los correspondientes libros de los movimientos de entradas y salidas y trabajos administrativos anexos, siendo responsables, al tiempo, del personal a sus órdenes.

— Encargados de almacén.—Son los encargados de despachar los pedidos en el almacén de la Obra, de recibir las mercancías y distribuirlas, así como de registrar en los libros los movimientos de material que haya habido durante la jornada redactando el parte correspondiente de entradas y salidas, de producir los albaranes y cobrar, en los casos en que así se disponga, el precio de los productos; asimismo, realizarán funciones simples de administración dimanantes del puesto que desempeñan. Igualmente, enfardearán, embalarán y envasarán, realizando las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, cargarlas, descargarlas y apilarlas de cualquier vehículo propio o ajeno, así como distribuirlas con vehículo mecánico, para lo cual deberá tener la correspondiente licencia o permiso de conducción.

— Capataces.—Lo son quienes, al frente de los Mozos y con las mismas obligaciones de éstos, dirigen el trabajo de los mismos y cuidan de su disciplina y rendimiento.

— Conductor-Mecánico.—Lo son quienes provistos del adecuado carné de primera especial y con los debidos conocimientos teórico-prácticos, conducen vehículos de tracción mecánica dedicados al transporte de mercancías; envasados, apilados, cargan y descargan éstas o ayudan a hacerlo, dirigiendo y colaborando en el acondicionamiento de la carga toda; cuida del normal funcionamiento del vehículo o vehículos que se le confíen; será responsable de la carga que deba transportar desde origen a destino.

— Mozos.—Son quienes cargan y descargan, apilan, envasan, etc., las mercancías efectuando el transporte de las mismas dentro y fuera del establecimiento.

— Conserje.—Es el subalterno encargado de cuidar de la policía de las distintas dependencias.

— Portero.—Tiene como misión esencial vigilar puertas y accesos a los locales.

— Telefonista.—Es la persona encargada de atender el teléfono o centralita que se ponga a su cargo.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones

SECCION PRIMERA.—INGRESOS

Art. 9.º Para el ingreso del personal comprendido en la presente Reglamentación, se observarán las disposiciones legales

vigentes en materia de colocación. Todo el personal deberá superar las pruebas específicas que para admisión se establezcan, adecuadas a la función que hayan de realizar.

Art. 10. Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala: Tres meses para los Administrativos y quince días para los no cualificados.

Durante este tiempo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir del período de prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Obra Agrícola y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

SECCION SEGUNDA.—ASCENSOS

Art. 11. Los ascensos del personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

Las vacantes todas se proveerán mediante examen de aptitud entre quienes deseen concurrir a las mismas.

SECCION TERCERA.—PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 12. La Obra Agrícola publicará anualmente el escalafón del personal a la misma adscrito, distribuido por grupos y categorías, haciéndose además constar las circunstancias siguientes:

Nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento y de ingreso, categoría y fecha en que corresponde el primer aumento periódico en la retribución por razón de antigüedad.

Art. 13. Dicho escalafón será dado a conocer a todos los interesados, que harán constar el haber sido notificados del contenido del mismo, bajo firma.

Cualquier disconformidad con los datos expresados en el mencionado escalafón, deberá ser dada a conocer a la Jefatura de las Obras Agrícolas por quien se considere legítimamente afectado, y ello en el plazo de quince días desde su publicación.

La Jefatura de la Obra Agrícola deberá resolver en orden a la procedencia o improcedencia de la reclamación efectuada en el término de los treinta días siguientes. Caso de disconformidad con lo resuelto el interesado podrá ejercitar las acciones que estime convenientes.

SECCION CUARTA.—DESPIDOS Y CESES

Art. 14. El personal fijo solo puede ser despedido cuando incurra en alguna de las causas que pueden dar lugar a esta sanción con arreglo a lo previsto en el artículo 48 de esta Reglamentación, sin perjuicio de que pueda ser suspendido por causa de crisis económica o cualquier otra contemplada en la Legislación del Estado.

Art. 15. El personal complementario cesará al término de la causa u ocasión que motivó su empleo.

Art. 16. Los trabajadores eventuales cesarán baja al concluir el término temporal al que se hiciera referencia en su contrato.

Art. 17. El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores fijos a los que sustituyen, debiendo ser preavisados con quince días de antelación o indemnizados con el haber correspondiente a dicho período de tiempo.

A fin de dar adecuado cumplimiento a lo dispuesto en este precepto, los trabajadores fijos que hayan de reingresar lo comunicarán a la Empresa, siempre que sea posible, con diez días de antelación por lo menos.

Art. 18. El personal comprendido en la presente Reglamentación que se proponga cesar en el servicio de la Obra Agrícola, habrá de comunicarlo a la Jefatura de la misma con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios, mediante escrito con acuse de recibo.

En caso de incumplimiento de este deber de preaviso, perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales que de gratificaciones reglamentarias y vacaciones pudieran corresponderle.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 19. La escala salarial vigente en 1980 para el personal de la Obra Agrícola será la que, en cómputo anual, a continuación se expresa:

Grupos y categorías	Salario anual — Pesetas
Administrativos:	
Jefe Administrativo	686.944
Oficial Administrativo	536.035
Auxiliar Administrativo	464.871

Grupos y categorías	Salario anual — Pesetas
Profesionales:	
Jefe de almacén	642.724
Encargado de Almacén y Capataz	526.383
Conductor-Mecánico	526.383
Mozo de Almacén	457.644
Subalternos:	
Conserje y Portero	457.644
Telefonista	457.644

La precedente escala de salarios anuales garantizados comprende doce mensualidades de haber, así como cuatro y media mesadas más de haber correspondiente a las gratificaciones extraordinarias de primer semestre y Navidad, gratificación por vacaciones y participación en beneficios.

Cualquier mejora que se establezca en el futuro por disposición legal a partir de la vigencia de esta Reglamentación, podrá compensar las condiciones económicas establecidas, siempre que sean superiores a aquéllas en cómputo anual.

En los salarios anuales garantizados expresados, quedan absorbidos los pluses y gratificaciones voluntarios hasta el presente existentes, por lo que el régimen retributivo de los empleados todos será el que dimanara de la aplicación de esta Reglamentación.

Art. 20. Todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo.

Art. 21. La liquidación y pago del salario se hará puntual y documentalmente mediante abono en libreta de ahorro o cuenta corriente.

Art. 22. El trabajador tendrá derecho, aun no habiendo llegado la fecha de su abono, a solicitar y obtener anticipos a cuenta de sus haberes hasta el máximo del 50 por 100 de los devengos.

Art. 23. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.—El personal adscrito a la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en trienios del 7 por 100 del haber base, sin que en ningún caso puedan rebasarse los topes legales establecidos en cada momento.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido remuneración, bien fuere como consecuencia de servicios efectivamente prestados, o en comisiones, licencias o aun en baja transitoria debida a accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para algún cargo público, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorpore, los trienios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCION

Art. 24. Trabajos de categoría superior.—El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada, percibirá el sueldo que en aquélla le corresponda. No tendrá derecho a dicho complemento quien desempeñe un trabajo de la categoría superior a la suya cuando esté sustituyendo a un compañero enfermo mientras que por la Empresa se le satisfaga la remuneración que le correspondería si estuviese prestando servicio activo.

Art. 25. Trabajos de categoría inferior.—Si por exigencias en el trabajo, y siempre con carácter transitorio y urgente, se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico-profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Si el cambio de destino al que se alude en el párrafo primero de este artículo, tuviese su origen a petición del trabajador, se asignará a éste el salario que corresponde al trabajo que efectivamente preste.

Art. 26. Acoplamiento de personal con capacidad disminuida. Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

Lo preceptuado en el párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos en que el trabajador fuere declarado afecto a una invalidez total.

GRATIFICACIONES PERIODICAS FIJAS

Art. 27. El personal adscrito a la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, percibirá anualmente una gratificación extraordinaria consistente en una mesada de haber en el mes de diciembre al objeto de conmemorar la Natividad de Nuestro Señor. Asimismo, tendrá derecho a percibir otra gratificación de igual importe durante el transcurso del primer semestre del año.

Ambas gratificaciones serán prorrateables por el tiempo efectivamente trabajado en el año en que haya que satisfacerlas y las mismas podrán ser abonadas por dozavas partes junto con los haberes mensuales, si así lo interesaran los órganos de representación del personal y lo acordara la Entidad propietaria.

Art. 28. *Gratificación por participación en beneficios.*—Los trabajadores tendrán derecho anualmente a una gratificación extraordinaria consistente en el abono de una mensualidad y media del salario que tuvieren acreditado incrementado con los premios por antigüedad. Esta gratificación, que se abonará durante el primer trimestre del ejercicio económico siguiente al que corresponda, podrá ser prorrateable en dozavas partes.

Art. 29. *Pluses funcionales.*—Los mozos de almacén cuando se encuentren solos al frente de una dependencia, percibirán un complemento funcional del 10 por 100 sobre su haber base. Los mozos que se auxilien en su trabajo de vehículos mecánicos, efectuando con los mismos el transporte y distribución de mercancías, percibirán un plus funcional del 10 por 100 de su haber base mensual.

La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidado.

CAPITULO VI

Jornada, trabajo en horas extraordinarias, descanso dominical y en días festivos y vacaciones

SECCION PRIMERA.—JORNADA

Art. 30. La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en esta norma, será de cuarenta y tres horas semanales, no pudiendo tener una extensión diaria de más de nueve horas.

Art. 31. Quedan excluidos del régimen anterior, los Porteros, Conserjes y Vigilantes a los que se facilite casa-habitación, que podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas a la semana, con abono a prorrata de su jornal-horario de las que excedan de cuarenta y tres.

SECCION SEGUNDA.—TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 32. La realización de trabajos que excedan de cuarenta y tres horas semanales o de nueve horas diarias, tendrán la consideración de extraordinarias y el tiempo en ellos empleado será abonado con los recargos legales, que podrán ser sustituidos por otros superiores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, y dadas las especiales características de la actividad, será obligatoria, y su número no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año.

A efectos de determinación del valor de la hora-tipo y del cómputo de los conceptos que deban considerarse, se estará a lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y en la Orden de 22 de noviembre del mismo año que lo desarrolla.

SECCION TERCERA.—DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS

Art. 33. Se observará el descanso dominical y el correspondiente a los días festivos en el comercio, y el descanso semanal no será inferior a treinta y seis horas.

Art. 34. En las localidades donde permaneciese abierto un domingo un establecimiento por existir feria o mercado tradicional en dichos días legalmente autorizados, se habrá de conceder al personal dentro de la jornada el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes religiosos, y disfrutarán dichos trabajadores, en compensación, de un día de descanso completo dentro de los seis siguientes.

Art. 35. Cuando excepcionalmente y por necesidad del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio a un domingo, se abonará dicho día con recargo del ciento setenta y cinco por ciento.

SECCION CUARTA.—VACACIONES

Art. 36. El personal todo de la Obra Agrícola disfrutará, anualmente, de treinta días naturales de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. No obstante, cuando razones de carácter extraordinario lo aconsejen, la Jefatura de la Obra Agrícola podrá establecer un plan de disfrute de vacaciones en período diferente al señalado.

Como principio general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, cabe la posibilidad de la concesión de que este descanso pueda tener lugar, bien a petición de los propios trabajadores, o por ineludible exigencia, en dos períodos.

Antes del 30 de abril de cada año, se confeccionará el cuadro anual de vacaciones, atendiendo en lo posible a las peticiones

del personal, y de modo especial, a sus circunstancias familiares.

El período anual de vacaciones se prorrateará en razón al tiempo trabajado, y la fracción, si la hubiera, se redondeará en beneficio del trabajador.

Art. 37. Con motivo de las vacaciones anuales y sin perjuicio de la normal retribución de las mismas, el trabajador tendrá derecho a percibir una gratificación extraordinaria, al inicio de su reglamentario período, consistente en treinta días de haber incrementado, en su caso, con la antigüedad y complementos que tuviera acreditados.

CAPITULO VII

Enfermedades, licencias y excedencias

SECCION PRIMERA.—INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Art. 38. El personal en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente de trabajo, sea o no sustituido por otro productor, percibirá de su Empresa, durante el período máximo que otorgue la Seguridad Social, un complemento de prestación hasta alcanzar el 100 por 100 de sus regulares percepciones.

SECCION SEGUNDA.—LICENCIAS

Art. 39. Las licencias con derecho a sueldo para todas las categorías profesionales, y sin perjuicio de cuanto establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, serán las siguientes:

— En los supuestos de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges y hermanos, o alumbramiento de esposa: Tres días.

— En caso de enfermedad grave de cualquiera de dichos familiares, la licencia será por el tiempo imprescindible que se acredite por el médico de cabecera y por un plazo máximo de siete días.

— En los supuestos de muerte de un familiar o alumbramiento de esposa en los que el trabajador haya de trasladarse fuera de su localidad, los mínimos citados podrán ser ampliados, cuando la circunstancia lo requiera, a un máximo de ocho días.

— En los casos debidamente justificados a criterio de la Empresa, el trabajador podrá disfrutar, para asuntos propios, de una licencia anual máxima de diez días.

Art. 40. Las licencias reguladas en este capítulo no se contarán a ningún efecto.

SECCION TERCERA.—EXCEDENCIAS

Art. 41. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 42. El trabajador con antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser interesado otra vez por el mismo trabajador, transcurridos que sean cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 43. El trabajador excedente guarda solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieren o se produjeran en la Empresa.

Art. 44. La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente al de su presentación, y se concederá o no, atendiendo a las necesidades del servicio. Cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios o exigencia familiar de carácter ineludible, serán despachadas favorablemente.

Si el trabajador no solicita por escrito el reintegro antes de la terminación del plazo señalado para excedencia que disfrute, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

Si solicitado el reintegro la vacante en dicho momento existente fuera de categoría inferior a la suya, el trabajador podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella le correspondiera o esperar a que se produzca vacante de las de su categoría.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

SECCION PRIMERA.—FALTAS DEL PERSONAL

Art. 45. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1.ª Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.ª De una a tres faltas de puntualidad en el período de un mes, siempre que aquéllas sean inferiores a treinta minutos y de las mismas no se deriven perjuicios ni para la Obra Agrícola ni para terceros, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3.ª No cursar puntualmente el parte de baja en los supuestos de incapacidad laboral transitoria, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4.ª Pequeños descuidos en la conservación de material.

5.ª No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6.ª Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no trasciendan al público ni sean constitutivas de falta en superior grado.

Art. 46. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas durante el mes.

2.ª La incomparecencia injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes. Cuando de estas faltas de deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.ª La simulación de enfermedad o accidente.

4.ª La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la Empresa, será considerada como falta muy grave.

5.ª Descuidos importantes en la conservación de los géneros o artículos.

6.ª Las faltas de rectitud o consideración al público.

Art. 47. Se considerarán faltas muy graves:

1.ª Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.

2.ª El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o el hacer concurrencia a la Empresa a través de negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona.

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

4.ª El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa, la embriaguez o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la Empresa.

5.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6.ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

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

8.ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.

9.ª La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

SECCION SEGUNDA.—SANCIONES

Art. 48. Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas comprendidas en la sección anterior, serán las siguientes:

Por faltas leves.—Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

Por faltas muy graves.—Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; postergación hasta tres años en el orden que de aumentos pudieran corresponderle por aplicación de los incrementos periódicos por antigüedad. Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización. Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Art. 49. Las sanciones que en el orden laboral puedan 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.

Art. 50. *Normas de procedimiento.*—En los supuestos de faltas muy graves, se instruirá un expediente sumario en el que será oído el trabajador. Las sanciones todas se comunicarán a los interesados, y las mismas podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente en el plazo de los veinte días hábiles siguientes.

Art. 51. *Plazo de prescripción.*—Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves, a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

SECCION TERCERA.—PREMIOS

Art. 52. A propuesta del Comité Intercentro o por iniciativa propia, la Entidad propietaria podrá premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario y aquellos otros realizados en circunstancias singulares que revelen en su autor un profundo celo profesional.

Dichos premios podrán consistir en cantidades de metálico, ampliación de vacaciones o cualquier otro tipo de recompensa, y todos ellos se harán públicos como mención honorífica, al tiempo que se dejará de la misma constancia en los respectivos expedientes profesionales de los trabajadores.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 53. Los trabajadores con más de quince años de antigüedad en la Empresa que deseen jubilarse voluntariamente, y

siempre que a la Empresa interese su jubilación, tendrán derecho a percibir un premio por jubilación en la cuantía siguiente:

— Jubilación voluntaria a los sesenta años: Quince mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y un años: Catorce mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: Trece mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: Doce mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Once mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: Diez mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el importe del haber base más antigüedad que tenga en el momento de ejercitar su derecho acreditado el trabajador. Caso de que se ejercite el derecho de la jubilación después de los sesenta y cinco años, no se percibirá cantidad o premio ninguno.

Art. 54. *Seguro a cargo de la Empresa.*—La Empresa suscribirá a su exclusivo cargo y para la totalidad de sus empleados un seguro por muerte e incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente que cubran a los productores afectados o a sus causahabientes una indemnización de un millón de pesetas en caso de muerte y dos millones de pesetas en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

Art. 55. *Ayuda escolar.*—La Empresa abonará al principio de cada año académico a los trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre los tres y los dieciséis años, ambos inclusive, y en concepto de ayuda para adquisición de material escolar, la cantidad de dos mil quinientas pesetas por hijo.

Art. 56. *Ayudas por hijos disminuidos físicos o psíquicos.*—Los trabajadores por cada hijo disminuido psíquica o físicamente tendrán derecho a percibir de la Empresa una prestación económica de cinco mil pesetas mensuales.

Art. 57. *Uniformes y reposición de prendas.*—A los trabajadores que presten servicios en dependencias o secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán dos guardapolvos, o monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen.

Las prendas no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición ceberán entregarse las usadas.

Art. 58. *Fiestas patronales.*—Los trabajadores, y con motivo de las fiestas patronales de las localidades en que estén destinados, percibirán coincidiendo con la del Santo Patrón de cada localidad, la suma de seis mil pesetas anuales.

Art. 59. El personal incorporado al servicio militar no debengará haberes; no obstante y siempre que tuviere acreditado dos años de servicio en la Empresa, tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de Navidad, así como la que corresponde al primer semestre de cada año prevista en el artículo 27.

Dicho personal cuando disponga de permiso y pueda trabajar, percibirá el sueldo íntegro de su categoría aunque sólo realice media jornada.

Art. 60. *Traslados.*—Los traslados del personal a plaza distinta de donde trabaja, podrán ser voluntarios o forzosos.

El traslado voluntario es el concedido a instancias del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir. El traslado forzoso podrá ser impuesto por sanción en la forma prevista en este Convenio.

Art. 61. Cuando el trabajador sea trasladado como consecuencia de sanción por falta por él cometida, tendrá derecho a billete gratuito para él y los familiares que vivan a sus expensas en medio ordinario de locomoción.

Tendrán asimismo derecho a transporte gratuito de mobiliario, ropas y enseres de su hogar.

Art. 62. *Salidas, viajes y dietas.*—El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a una dieta mínima diaria de mil quinientas pesetas, cuando el desplazamiento comprenda la jornada completa y durante la misma se realicen las dos comidas principales y se pernocte, o de ochocientas pesetas cuando comprenda media jornada y realizándose durante dicho período pernocte y una de las comidas principales.

Art. 63. *Kilometraje.*—Cuando la comisión de servicio se preste utilizando vehículo propiedad del trabajador, el mismo tendrá derecho a una indemnización económica, en compensación, a razón de diez pesetas por kilómetro recorrido.

17423

RESOLUCION de 10 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa la adhesión al Convenio Colectivo de Vidrio y Cerámica e Industrias Afines, de la Empresa «Baldosin Cerámico», de la provincia de Valencia.

Visto el expediente de adhesión al Convenio Colectivo de Vidrio y Cerámica e Industrias Afines, homologado el 6 de junio de 1979 y modificado por Laudo de 25 de abril de 1980, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 23 de mayo de 1980, de la Empresa «Baldosin Cerámico», de la provincia de Valencia, y,