9258 *RESOLUCION de 26 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias de piensos compuestos.*

Visto el texto del Convenio Coletivo de ámbito nacional para las industrias de piensos compuestos, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 12 de marzo y 19 de abril de 1985, suscrito por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, y por la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos, el día 6 de marzo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 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, 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, 26 de abril de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PIENSOS COMPUESTOS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la fabricación de piensos compuestos, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de correctores, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.

Artículo 2º.- Ámbito personal

El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las empresas de la industria de piensos compuestos, en virtud de contrato de trabajo. Quedan exluidas las personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno y consejo.

Artículo 3º.- Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4º.- Ámbito temporal

Con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, el presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 1.985, siendo su duración por dos años y por el período comprendido entre aquella fecha y la de 31 de Diciembre de 1.986. Se prorrogará tácitamente de año en año a partir de esta última fecha de no denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su terminación.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la Autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 6º.- Concurrencia de Convenios

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia y hasta un mes antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Artículo 7º.- Condiciones más beneficiosas

Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los complementos no regulados en este Convenio se negociarán, en todos los casos, en el seno de cada empresa.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8º.- Facultad de dirección

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

Cuando estos hechos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que no fueran aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa. Mientras la autoridad laboral no decida, el empresario no podrá instaurar la modificación objeto de tal solicitud.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo
b) Horario
c) Régimen de trabajo a turnos
d) Sistema de remuneración
e) Sistema de trabajo y rendimiento

En los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de treinta días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Los trabajadores afectados por estas modificaciones podrán ser dedicados por la empresa a tareas distintas de las habituales, siempre que las mismas estén dentro de las posibilidades de los trabajadores y correspondan los cometidos generales de su formación profesional, manteniendo su propio salario, a no ser que la nueva tarea tenga asignada retribución superior.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor y por tiempo no superior a un mes, podrá destinarse a los trabajadores de un mismo grupo profesional, en forma rotativa y diaria, a realizar trabajos de categoría inferior, percibiendo el salario y los complementos que correspondan a su categoría de origen.

Artículo 9º.-

Los sitemas de racionalización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, ni ha de olvidarse que la eficacia y el rendimiento del personal y, en definitivo, la prosperidad de la empresa, dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas de trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce a las empresas, estén asentadas sobre la justicia.

CAPITULO III

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 10º.- Jornada laboral

1.- A partir del día 1 de Enero de 1.985 la jornada ordinaria de trabajo será de 1.826,27 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas entre 273 días laborables al año como máximo.

2.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas, como descanso ("el bocadillo"), u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización de trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

3.- Durante el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre el personal administrativo y de laboratorio tendrá jornada continuada.

Artículo 11º.- Horas extraordinarias y pluriempleo

1.- Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.1.- Horas extraordinarias habituales: reducción.

1.2.- Horas extraordinarias por causa de fuerza mayor: las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

1.3.- Horas extraordinarias estructurales: se entenderán por tales a los efectos establecidos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, las necesarias por pedidos imprevisto o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, previsión de siniestros u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La retribución monetaria de las horas extraordinarias estructurales podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso.

2.- Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y por el comité o delegado de personal, según se contempla en el artículo 2º del Real Decreto 1858/1981.

3.- No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo.

5.- Para evitar la situación de pluriempleo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Todos los contratos vigentes hasta el día de la fecha de este Convenio se entenderán realizados bajo el principio de "dedicación exclusiva", salvo que se haya pactado lo contrario.

b) El ejercicio del pluriempleo por el trabajador de las empresas del sector, será considerado como una transgresión de la buena fé contractual que contempla el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

c) En todos los contratos de nuevo ingreso será incluida necesariamente una cláusula de prohibición expresa del ejercicio del pluriempleo.

d) A los efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, se entenderá por pluriempleo todo trabajo retribuido por cuenta ajena cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 12º.- Vacaciones

El personal de la plantilla disfrutará de 26 días laborables de vacaciones retribuidas con el cien por cien del salario real. Se considerarán laborables, a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se viniera trabajando en dichos días.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado y de forma rotativa entre los meses de Junio y Octubre, ambos inclusive, a no ser que se pacte otro período entre la empresa y el trabajador.

Se considera como tiempo efectivamente trabajado:

a) Menos de tres meses de I.L.T. anuales, o aquél que siendo superior a dicho plazo, sea debido a internamiento hospitalario o convalecencia.

b) El de ausencia por todo tipo de licencias retribuidas.

c) El de baja por accidente de trabajo y por maternidad de la mujer.

En caso de enfermedad durante el período de vacaciones, los días de I.L.T. no computarán como efectivamente disfrutados.

CAPITULO IV

EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

Artículo 13º.- Excedencias

Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa. Ninguna de estas clases dá derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos dos años al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo por cuenta ajena en empresa o actividades del mismo sector económico.

Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos dos años de servicio efectivo en la empresa.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de primer grado gravemente enfermos y para una mejor atención a la prole por el trabajador, cuando la excedencia obligatoria le haya caducado, podrá optar por reingresar en una categoría similar.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1.- Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por Decreto o elección.

2.- Ejercicio de cargos electivos en las Centrales Sindicales, en la Seguridad Social, u Organismos de la Administración que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.

3.- Invalidez provisional, desde el día siguiente al última en que se haya cobrado prestación por I.L.T. y por el plazo de duración de la misma.

4.- Servicio Militar obligatorio o prestación social sustitutoria legalmente establecida, o el similar voluntario para anticipar su cumplimiento, por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento. Los trabajadores contratados con enterioridad al 1 de Julio de 1979, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán su derecho a la percepción de la paga extraordinaria de Navidad.

La reincorporación del trabajador fijo procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con 15 días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa.

La reincorporación en la excedencia voluntaria deberá ser solicitada con dos meses de antelación a la finalización del plazo de excedencia y de no efectuarse dicha solicitud se perderá el derecho al reingreso.

La reincorporación efectiva tanto en la excedencia voluntaria como en la forzosa se efectuará dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la readmisión por parte de la empresa.

Artículo 14º.- Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante los períodos siguientes:

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones.

b) Durante tres días que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o pactada un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

Las licencias a las que se refieren los apartados b), c), d) y e) se concederán en el acto sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna por asuntos propios que no admitan demora. La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con la antelación suficiente.

En todo lo que respecta a derechos o situaciones en las que la condición de cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada suficientemente justificada documentalmente, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

Artículo 15º.- Dote matrimonial

Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectan por igual al hombre y la mujer, por ello la resolución voluntaria del contrato laboral por razón de matrimonio no dará derecho a indemnización alguna.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 16º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

1.- Seguridad e Higiene

1.1.- El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

1.2.- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1.3.- En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a partiricpar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

1.4.- El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

1.5.- Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellos cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

2.- Reconocimientos médicos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrá el derecho y el deber a una revisión médida general, completa y suficiente por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y por lo menos dos al año.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

3.- Servicios de higiene

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario y de aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 a 41 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

4.- Limpieza de comedores y servicios de higiene

Los trabajos de limpieza de comedores, vestuarios, duchas y servicios se realizarán por el personal adscrito a la Sección de Limpieza.

En las empresas o centros de trabajo donde no exista tal Sección, este cometido recaerá en el trabajador que habitualmente lo venga efectuando.

5.- Limitaciones de peso

La carga máxima será de 50 kgs. por saco o envase tanto en recepción, manejo o expedición. Se establece un límite de apilado tanto en almacenes como en carga en los camiones no superior a un metro cuarenta centímetros, y si se sobrepasa esta altura y hasta el máximo de un metro ochenta centímetros, se hará con dos trabajadores.

Esta norma regirá para aquellas empresas que no dispongan de un sistema mecanizado en carga y almacenaje.

Artículo 17º.- Prendas de trabajo

Las empresas entregarán al personal de producción, transporte, mantenimiento y laboratorio dos juegos completos de prendas de trabajo adecuados a la labor a realizar, tales como monos, pantalón y chaqueta, gorros, batas, calzado, guantes, mandiles, etc. Uno de estos juegos será entregado en la primera quincena del mes de Abril de cada año y el otro juego en la primera quincena del mes de Septiembre, salvo acuerdo entre las partes, debiendo ser cada uno de ellos adecuado a la época del año en que se entregan.

Cuando se realicen tareas a la intemperie, se proporcionarán las prendas adecuadas.

Asimismo, en los puestos de trabajo que por su naturaleza se produzca un desgaste extraordinario de las prendas, éstas se sustituirán a medida que se vayan deteriorando.

CAPITULO VI

REMUNERACIONES

Artículo 18º.- Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal que se fija en el artículo 10º:

- Personales: Antigüedad
- De puesto de trabajo: Nocturnidad, penosidad
  Por cantidad o calidad de trabajo: Prima de asistencia
- De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias

Los recibos de salarios deberán reflejar todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores.

Artículo 19º.- Salario base

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el anexo número 2 para cada una de las categorías.

Artículo 20º.- Antigüedad

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, en concepto de antigüedad, de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados en dos bienios del 5 por 100 y, cumplidos éstos, cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados en ambos casos sobre los salarios base vigentes en cada momento, no solo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados. Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se amplíe el salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicios.

Los trabajadores de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio, deberán haber prestado quinientos cuarenta y seis días de trabajo efectivo, y para el de cada quinquenio mil trescientos sesenta y cinco días, en ambos casos, en la misma empresa.

Artículo 21º.- Complemento de nocturnidad

El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio, será el 25% sobre el salario del Convenio.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que trabajen más de 4 horas de su jornada en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de 4 horas de jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento, el personal de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche, así como el personal que recupere horas no trabajadas.

Artículo 22º.- Penosidad

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos y peligrosos percibirán un plus del 25% sobre el salario del Convenio, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en tales condiciones. La calificación de estos trabajos será efectuada entre la empresa y el Comité de empresa o delegado de personal, previo informe del Comité de Seguridad, Vigilante de Seguridad o los representantes de los trabajadores; las discrepancias, en su caso, se someterán a la autoridad laboral competente. Este plus se extinguirá cuando desaparezca la causa de tal calificación.

Artículo 23º.- Prima de asistencia

Como complemento retributivo, los trabajadores de todas las categorías percibirán una prima de asistencia de 269 pesetas por día efectivamente trabajado, sin que se compute a efectos de antigüedad, horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias o convenidas y devengos de días festivos no recuperables. En vacaciones se calculará en relación con el promedio de la prima obtenida en el trimestre anterior.

Artículo 24º.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Se establecen cuatro pagas extraordinarias por un importe, cada una de ellas, de treinta días de salario convenio y antigüedad, las cuales se percibirán respectivamente en la última decena de los meses de Marzo, Junio y Septiembre y 22 de Diciembre, o el día anterior si éste fuera festivo.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicio, computándose las fracciones de mes como completos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales, e interinos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia, percibirán las gratificaciones extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo.

En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificadas.

Artículo 25º.- Pago de haberes

El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado, se podrá entregar al trabajador dentro de los 15 días siguientes al pago.

CAPITULO VII

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Artículo 26º.- Contratación de personal

La contratación del personal a que se refiere el artículo 2 del presente Convenio se hará por escrito, cuyo texto contractual íntegro se facilitará al trabajador, al menos, con 24 horas de antelación a la firma del contrato.

La contratación de estos trabajadores se tramitará a través de los correspondientes Oficinas de Empleo.

Artículo 27º.- Período de prueba

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes escalas:

- Técnicos: seis meses
- Jefes administrativos, Jefes de ventas, Jefes de compras y Encargados: tres meses.
- Resto del personal: dos meses
- Personal no cualificado: dos semanas

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba, si así constara en el contrato.

El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará, durante le período de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional de trabajo en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

Artículo 28º.- Ascensos

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

- Personal técnico

Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

- Personal administrativo

Las vacantes de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes administrativos serán cubiertas por el personal de la empresa o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior. Queda exceptuado el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la empresa.

- Personal comercial

Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con la siguiente norma:

- Las vacantes de Jefes de Compras o Ventas y de Jefes de Zona y Promotores de Ventas se proveerán libremente por la empresa.

- Personal subalterno

El Conserje será nombrado libremente por la empresa entre los Porteros y Ordenanzas.

Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente dentro de las empresas entre sus trabajadores que hayan sufrido accidentes o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de estas categorías será de libre elección de la empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre personal ajeno a la empresa.

- Personal obrero

Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquél a quién le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A falta de personal apto se cubrirá con personal ajeno a la empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba de aptitud, las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a ellas, forma de celebración méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados.

- Tribunal de calificación

Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán formados, respectivamente, por dos personas designadas por la dirección de la empresa y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores. Todos los miembros del Tribunal ostentarán igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Artículo 29º.- Ceses

Los trabajadores que cesen voluntariamente en las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico, administrativo, comercial y encargado: un mes

- Personal subalterno y obrero: ocho días

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso, o deducir de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

Dos días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador una copia de la liquidación que vaya a practicarse con tal motivo.

Artículo 30º.- Movilidad funcional y geográfica

En materia de traslados y cambios de puesto de trabajo se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el procedimiento para los traslados se aplicarán las normas específicas establecidas en el artículo 8º del presente Convenio para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Asimismo, los trabajadores que tengan la obligación de utilizar el carnet de conducir para el desempeño de su trabajo, y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo, siempre que no sea debido a negligencia, incompetencia o cualquiera otras circunstancias sancionadas por la legislación laboral, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa durante el tiempo que dure tal situación.

CAPITULO VIII

ACCION SINDICAL

Artículo 31º.- Derechos 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 empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de 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 75 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 exceda de 75 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior a 25 de los mismos, 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 de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representarle 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 32º.- Derechos de los Delegados Sindicales

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represenita, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir e instrumento de comunicación entre su Centro Sindical o Sindicato 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 y el presente Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

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 de 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 efectivamente de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera 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 75 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.

11.- Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detraciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

12.- Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquél trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el 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 50 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.

13.- Participación en las negociaciones de convenios colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de convenio 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 33º.- Comité de empresa

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa las funciones que figuran en este artículo.

2.- Funciones de carácter general:

2.1.- Representar a la totalidad de los trabajadores de la empresa ante la misma.

2.2.- Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma empresa.

2.3.- Podrá convocar Asamblea de Trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la conducta de los asistentes no pertenecientes a la empresa. No podrá tratarse en las mismas de más asuntos que los apuntados en el Orden del Día. La presidencia, comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2.4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar 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 norma legal vigente al efecto.

2.5.- Ser informado por la dirección de la empresa:

- 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 a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

- 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, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte 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.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2.6.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

2.7.- 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.

.- Relaciones laborales:

3.1.- Será informado o podrá colaborar con la dirección de la empresa en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.
Salarios.
Premios y sanciones.
Accidentes de trabajo.
Enfermedades profesionales.
Obras Sociales.

3.2.- Seguridad e higiene en el trabajo

Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como el calendario de revisiones médicas.

3.3.- Organización del trabajo

Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 10º del presente Convenio).

Distribución y control de vacaciones.
Horas extraordinarias y pluriempleo (según el artículo 11º del presente Convenio).
Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta).
Clasificación de personal.
Cambio de categorías.

3.4.- Personal

Será informado por la empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

3.5.- Producción y mercado

Será informado por la empresa del:

- Nivel de productividad de la mano de obra.
- Marcha general de la producción.
- Perspectivas de mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la empresa al comité con una frecuencia mínima trimestral.

Artículo 349.- Garantías sindicales

1.- Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	.....	15 horas
De 101 a 250 trabajadores	.....	20 horas
De 251 a 500 trabajadores	.....	30 horas
De 501 a 750 trabajadores	.....	35 horas
De 751 en adelante	.....	40 horas

A fin de llevar los controles precisos, los trabajadores, delegados sindicales y de personal y miembros del comité de empresa, que deseen hacer uso del crédito de horas que les concede el presente Convenio, deberán solicitar el oportuno permiso con la suficiente antelación, justificando posteriormente el número de horas empleadas en las actividades sindicales.

Las empresas podrán exigir que en los correspondientes justificantes se hagan constar la hora de comienzo y fin de las gestiones. No obstante y a efectos del cómputo mencionado, se tendrá en cuenta el tiempo de ausencia del centro de traslado.

Los componentes de los comités de empresa o delegados de personal, miembros de una Central Sindical, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de Central y comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la dirección de la empresa.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Las horas consumidas en organismos públicos a instancias de los mismos, no se computarán a efectos del máximo establecido en la anterior escala, asimilándose a las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14º d) del presente Convenio.

2.- Los comités de empresa o delegados de personal, participarán de forma paritaria en el comité de la gestión de las obras sociales que tengan establecidas las empresas o que se establezcan en el futuro (comedores, becas, etc.).

3.- Ningún miembro de 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, obedecieran 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 priodidad 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.

- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de sus representación.

4.- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités 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.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 35º.- Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones establecidos por las leyes.

Artículo 36º.- Incumplimientos, faltas y sanciones de los trabajadores

1.- Faltas

1.1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente Convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

1.3.- Constituyen faltas leves:

1.3.1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

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

1.3.3.- Abandono sin causa justificada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.

1.3.4.- No atender al público con diligencia y corrección debidas.

1.3.5.- No comunicar a la empresa sus cambios de residencia o domicilio.

1.3.6.- Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.

1.4.- Constituyen faltas graves:

1.4.1.- Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un período de treinta días. Cuando las faltas se cometieran con ocasión de relevar a otro trabajador, la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificado como grave.

1.4.2.- Faltar dos días al trabajo, dentro de un período de treinta días y sin causa que lo justifique.

1.4.3.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean estando en servicio.

1.4.4.- La simulación de enfermedades o accidentes.

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

1.4.6.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.

1.4.7.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8º del presente Convenio.

1.4.8.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías, podría ser considerada como falta muy grave.

1.4.9.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

1.4.10.- El estado de embriaguez en el trabajo.

1.4.11.- La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre.

1.5.- Son faltas muy graves:

1.5.1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidos en un período de seis meses, o de veinte faltas, cometidas durante un año.

1.5.2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

1.5.3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

1.5.4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

1.5.5.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

1.5.6.- Malos tratos de obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.

1.5.7.- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

1.5.8.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

1.5.9.- La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

1.5.10.- Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

1.5.11.- La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

2.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo, serán las siguientes:

- Para faltas leves: Amonestación por escrito.

  Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

- Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- Para faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

  Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

Artículo 37º.- Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito y previamente al comité de empresa o delegados de personal de la sanción que vaya a imponer al trabajador afectado, quien habrá sido oído, así como la representación de los trabajadores.

Artículo 38º.- Capacidad disminuida

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate, respetándose, en todo caso, el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Las empresas cuya plantilla exceda de 50 trabajadores fijos reservarán, al menos, un dos por ciento de la misma para los trabajadores incluídos en el Registro de Trabajadores Minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2531/1970, de 22 de Agosto.

Artículo 39º.- Condiciones especiales de ingreso

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratos por tiempo determinado.

Artículo 40º.- Comedores

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

Artículo 41º.- Indemnización en caso de muerte o invalidez permanente

Para los casos de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, derivada de accidente del trabajador, la empresa garantizará a la persona que el mismo designe y, en su defecto, a sus herederos, una indemnización por importe de 1.000.000 de pesetas. En el supuesto de invalidez total y absoluta producida por accidente de trabajo, la indemnización será de 1.600.000 pesetas.

A tales efectos, la empresa concertará la correspondiente póliza de cobertura con una Entidad aseguradora, quedando aquella obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegados de Personal fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de las primas.

Se entenderá por accidente de trabajo todo aquel que sufra el trabajador y se tipifique como tal en la Legislación de accidentes de trabajo. Por accidente del trabajador se entenderá todo accidente que el mismo sufra, en cualquier circunstancia de su vida y que no venga tipificado por la Legislación de accidentes de trabajo.

Artículo 42º.- Gastos de desplazamiento

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquélla en que radique su Centro de trabajo, percibirán, en su caso y respectivamente, las siguientes cantidades: por comida, 685 pesetas; por cena, 615 pesetas; por alojamiento, 1.010 pesetas, y por desayuno, 165 pesetas. En todo caso se exigirán por la empresa los justificantes oportunos del gasto.

Los gastos de transporte o desplazamiento correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá, en cada caso, el medio de transporte que considere más adecuado, sin que el trabajador pueda ser obligado a utilizar su vehículo propio para servicios de la empresa, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 43º.- Quebranto de moneda

Los cajeros percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 1.070 pesetas.

Artículo 44º.- Complementos por situación de baja por incapacidad laboral transitoria

Para mejorar la posición de los trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, causada por enfermedad o accidente, las empresas abonarán, sobre las prestaciones de la Seguridad Social, los siguientes complementos:

a) En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, debidamente comprobados, con duración superior a veinte días y sólo a partir del veintiuno, el trabajador enfermo percibirá de su empresa la diferencia entre el 75 por 100 del salario de cotización abonado por la Seguridad Social como prestación económica y el 100 por 100 de dicho salario de cotización.

b) Cuando la incapacidad laboral transitoria, debidamente comprobada, sea consecuencia de accidente del trabajo o enfermedad profesional, de enfermedad común o accidente no laboral que precisen hospitalización, el trabajador afectado percibirá a cargo de la empresa, a partir del primer día y hasta el máximo de un año, la diferencia entre la cantidad abonada por la Seguridad Social sobre el salario que sirva de base para la fijación de las primas a ingresar en la misma y el 100 por 100 de dicho salario.

Artículo 45º.- Jubilación anticipada para trabajadores que cumplan 64 años durante 1.985 y 1.906

El trabajador que cumpla 64 años durante los ejercicios 1.985/06 y pretenda acogerse a la jubilación anticipada establecida en los Decretos de 20 de Agosto y 19 de Octubre de 1.901, la solicitará dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumpla dicha edad, o en el mismo plazo a contar desde la publicación de este Convenio en el B.O.E., en el caso de que la hubiera cumplido con anterioridad a esta publicación.

La empresa, en el plazo de treinta días siguientes al de la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. Caso de aceptación y de acogerse la empresa a los beneficios establecidos de conformidad a lo previsto en el Decreto de 19 de Octubre de 1.901, estará obligada a contratar a otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza al extinguido, es decir fijo, de campaña o de duración determinada. La aplicación de la prestación de trabajo por el nuevo contrato, podrá efectuarlo la empresa en centro de trabajo distinto de aquel en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

CAPITULO X

INTERPRETACION DEL CONVENIO Y SOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 46º.- Procedimiento de solución de conflictos

1.- En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá efectuar en todo caso a un colectivo de trabajadores.

La intervención de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, y con copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederación.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de 15 días hábiles, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

2.- Asimismo la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos a arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederación.

Artículo 47º.- Comisión Paritaria

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el artículo 46º anterior, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

a) Estará compuesta por seis representantes de las empresas afectadas por este Convenio, designados por la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos.

b) Seis trabajadores del sector designados por las Centrales Sindicales firmantes: dos por CC.OO., tres por U.G.T. y uno por U.S.O.

c) Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria tres Asesores por la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos y tres por las Centrales, libremente designados por las mismas, con voz pero sin voto.

d) La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, de conformidad a los apartados 1 y 2 del artículo 46º anterior. Tendrá su domicilio en Madrid, Avda. de Bruselas nº 30, domicilio de la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos, la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que en su caso presenten a la Dirección General de Trabajo.

e) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de empresarios y trabajadores, respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60% de votos, dentro de cada representación.

f) Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiéndose mantener la paridad de la represntación.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 48º.- Cláusula de revisión salarial para 1.985

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1906, y paro llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre 1985), y se ajustará a la siguiente tabla:

Inflación	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Incremento Δ %	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1986.

Artículo 49º.- Crecimiento salarial

La tabla salarial y la prima de asistencia a que se refieren los artículos 19º y 23º serán objeto de revisión a partir de 1 de Enero de 1986 por parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 50º.- Empresas en situación de déficit o pérdidas

Las condiciones salariales fijadas en la respectiva tabla de este Convenio (anexo número 2) y cuantía de la prima de asistencia, no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivo y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.983 y 1.984. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1.985. En cuanto a 1.986 se contemplarán los períodos equivalentes.

En estos casos, las empresas en que se den tales circunstancias y se acojan a esta excepción, negociarán con sus trabajadores el tratamiento salarial diferenciado que se adecue a las condiciones económicas por las que atraviesa.

Será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo II.2, 3º del Acuerdo Nacional sobre Empleo.

Tanto las empresas como los trabajadores que se encuentren afectados por la aplicación de las previsiones de este artículo deberán comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio el tratamiento salarial diferenciado que se establezca.

Artículo 51º.- Normativa supletoria

En lo no previsto o regulado en este Convenio serán de aplicación las normas que sobre la materia vengan establecidas por la legislación general.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo publicado en el B.O.E. 151, de 25 de Junio de 1983.

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras que en prueba de conformidad lo firman en Madrid, a seis de Marzo de mil novecientos ochenta y cinco,

ANEXO NUMERO 1

CLASIFICACION DEL PERSONAL Y DEFINICIONES

SECCION PRIMERA.- CLASIFICACION

Artículo 1º.-

1.- La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

2.- En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo deberá desempeñar los cometidos de varias de ellas y percibirá la mayor retribución que corresponda en este Convenio al trabajo que desempeñe.

3.- Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad.

Artículo 2º.-

El personal que preste sus servicios en las industrias enumeradas en el artículo 1º se clasificará en atención a la función básica que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales:

A) Personal Técnico.
B) Personal Auxiliar de Laboratorio.
C) Personal de Informática.
D) Personal Administrativo.
E) Personal Comercial.
F) *Personal de Producción.*
G) Personal de Mantenimiento y Transporte.
H) Personal Subalterno.

Artículo 3º.-

Dentro de los grupos descritos en el artículo anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías:

A) Personal Técnico:

1. Titulado Superior.
2. Titulado de Grado Medio.
3. No Titulado.

B) Personal Auxiliar de Laboratorio:

1. Auxiliar de Laboratorio.
2. *Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.*

C) Personal de Informática:

1. Jefe de Equipo de Informática.
2. Analista.
3. Jefe de Explotación.
4. Programador de Ordenador.
5. Operador de Ordenador.
6. Perforista.

D) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo.
2. Oficial Administrativo de primera.
3. Oficial Administrativo de segunda.
4. Auxiliar Administrativo.
5. Aspirante.

E) Personal Comercial:

1. Jefe de Ventas y/o Compras.
2. Jefe de Zona.
3. Promotor de Ventas.

F) Personal de Producción:

1. Encargado.
2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Especialista.
5. Peón.

G) Personal de Mantenimiento y Transporte:

1. Encargado de Mantenimiento.
2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Ayudante.
5. Aprendiz.

H) Personal Subalterno:

1. Ordenanza.
2. Vigilante.
3. Personal de Limpieza.
4. Botones.

SECCION SEGUNDA.- DEFINICIONES

Artículo 4º.-

A) Personal Técnico:

1. Titulado Superior.- Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional superior, expedido por Facultad o Escuela especial, y que está retribuido mediante sueldo, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión.

2. Titulado de Grado Medio.- Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional, expedido por Centros o Escuelas Oficiales que no tiene carácter de título superior.

3. No titulado.- Es quien sin necesidad de título profesional realiza las funciones complementarias de carácter técnico que le sean encomendadas por los titulados y bajo la supervisión de éstos.

B) Personal Auxiliar de Laboratorio:

1. Auxiliar de Laboratorio.- Es quien realiza funciones meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiere título profesional.

2. Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.- Se entenderá por aspirante el empleado menor de dieciocho años que trabaja en labores propias de laboratorio, preparándose, mediante su práctica, para el paso a la categoría de Auxiliar.

C) Personal de Informática:

1. Jefe de Equipo de Informática.- Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipo de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

2. Analista.- Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de losmismos en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.
Documentos a obtener.
Diseño de los mismos.
Ficheros a tratar, su definición.
Puesta a punto de las aplicaciones.
Creación de juegos de ensayo.
Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.

Financiación de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

3. Jefe de Explotación.- Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un Operador de consolo y la dirección de los equipos de control.

4. Programador Ordenador.- Le corresponde estudiar los procesos complejos definidiso por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de losmismos.

Documentar el manuel de consola.

5. Operador de Ordenador.- Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

6. Perforista.- Realizar el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

D) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo.- Es el empleado que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la Empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

2.- Oficial Administrativo de primera.- Es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleado a sus órdenes, realizando trabajos que requieran cálculo, preparación o condiciones adecuadas. En oficinas que tengan hasta diez administrativos la categoría superior podrá ser la de Oficial de primera.

Por vía de orientación, se indican como funciones que corresponden a esta categoría las siguientes:

Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

Elaboración de estadísticas, con capacidad paraproyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión.

Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes con delegaciones, sucursales, agencias o corresponsales, y redacción de borradores de los mismos.

Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas, sueldos o salarios, y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución, y siempre que para estas tareas no tenga el empleado unas tablas o normas fijas y, por el contrario, deba tener en cuenta diversos factores, tales como importancia de ciudades, de Empresa, etc.

Se consideran incluidos en esta categoría: Contables con capacidad de discernimiento y solución, cuando lleve él la contabilidad; Traductores; Taquimecanógrafos en idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras por minuto traduciéndolas correcta y directamente a la máquina en seis.

3. Oficial Administrativo de segunda.- Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Jefe o a un Oficial de primera, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundarios que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Como funciones de esta categoría, y por vía de ejemplo se enumeran las siguientes:

Redacción de correspondencia y documentos de trámite.

Desarrollo de notas o indicaciones breves.

Recopilación de datos estadísticos.

Organización de archivos y ficheros.

Llevar libros de cuentas corrientes no incluidos en el apartado correspondiente al Oficial Administrativo de primera.

Aplicación de tarifas, liquidación de comisiones, impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos con arreglo a normas fijas expresadas en una tabla o procedimiento análogo.

Se adscriben a esta categoría: Operadores de máquinas contables; Taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen a dictado ciento quince palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina en seis. Mecanógrafos que con toda corrección, escriban al dictado con un promedio igual o superior a trescientas cincuenta pulsaciones por minuto o con el de trescientas veinte pulsaciones en trabajos de copia.

Se equipararán a Oficial de segunda los agentes de publicidad, propaganda, producción e investigación.

4. Auxiliar Administrativo.- Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o pespacho. Como por ejemplo de funciones correspondientes a esta categoría se mencionan las siguientes:

Trabajos simples de escritura y copia.

Tener a su cuidado los servicios de teléfono y télex y asimismo la recepción de personas ajenas a la Empresa.

Trascripción o copia en limpio de libros de contabilidad según asientos ya redactados.

Confección, mecanizada o no, de fichas, direcciones, recibos, vales y "tickets".

Correspondencia sencilla, como envio de talones, facturas, etc.

Quedan incluidos en esta categoría los Mecanógrafos que escriban con pulcritud y corrección, los Taquígrafos que no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda y los Operadores de máquinas calculadoras.

5. Aspirantes.- Se entenderán por Aspirantes los que, dentro de la edad de dieciseis a dieciocho años, trabajan en labores propias de oficina dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ellas, preparándose, mediante su práctica, para el paso a la categoría de Auxiliar.

El paso de Aspirante a Auxiliar se efectuará a los dieciocho años, siempre y cuando la Empresa lo considere con suficiente capacidad.

Esta capacidad podrá ser juzgada por su actuación a lo largo de su aspirantado, o mediante un examen ante un tribunal formado según se regula en el artículo 20º del presente Convenio. Si el examen no es convincente, el Aspirante pasará a la categoría de Ordenanza, si hay vacantes de esta plaza en la Empresa o a una plaza de personal obrero si existiese vacante, en el caso contrario, se prescindirá de sus servicios.

E) Personal Comercial:

1. Jefe de Ventas y/o Compras.- Es el empleado que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las Empresas.

2. Jefe de Zona.- Es el empleado que lleva la responsabilidad, revisión, inspección y coordinación de su zona, a las órdenes directas del Jefe de Ventas, con o sin personal a su cargo.

3. Promotor de Ventas.- Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimiento práctico, realizar los viajes señalados para ofrecer artículos, tomar nota de pedido, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la Empresa en otros cometidos adecuados fuera de tiempo destinado a los viajes.

F) Personal de Producción:

1. Encargado.- Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas, indica al obrero la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

2. Oficial de primera.- Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo, con la responsabilidad consiguiente sobre su realización; indica a los obreros a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

3. Oficial de segunda.- Es el trabajador que a las órdenes de su inmediato superior, realiza trabajos de su especialidad o especialización con suficiente grado de perfección y calidad.

La categoría de ayudante de encargado en el Convenio de 1978, queda asimilada a la de oficial de segunda del presente Convenio.

4. Especialista.- Es el operario que se dedica a las funciones que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad.

5.- Peón.- Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.

G) Personal de Mantenimiento y Transporte:

1. Encargado de Mantenimiento.- Es el obrero que bajo las órdenes de su inmediato superior dirige las labores propias de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlas, indica a los oficiales de los diversos oficios la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos de varias especialidades, y es responsable de la disciplina de su sección.

Esta categoría sólo podrá cubrirse en aquéllos centros de trabajo que tengan organizada la Sección de Mantenimiento, y cuando el encargado de mantenimiento tenga a su cargo, operarios de varios oficios, afectos a su sección.

2. Oficiales.- Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado.

Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:

- Oficial de primera
- Oficial de segunda
- Ayudante.

Las especialidades más características de este personal son: Chófer, Mecánicos, Electricistas, Carpinteros, Albañiles, Pintores, etc.

Chófer es el operario que, provisto del permiso de conducir suficiente, está a cargo de vehículos de la Empresa y colabora, además en el trabajo de descarga de su vehículo.

3. Aprendices.- Son los que están ligados por el contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente por sí o por otros, alguno de los oficios propios de la industria de piensos compuestos o de los llamados oficios clásicos.

H) Personal subalterno:

1. Ordenanza.- Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento y fuera de la Empresa, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales. Se considera exclusivo de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la Empresa.

2. Vigilante.- Es el subalterno que tiene como cometido exclusivo funciones de vigilancia, diurna o nocturna, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos de fábrica o locales.

3. Personal de Limpieza.- Son los encargados de la limpieza de los locales de la Empresa.

4. Botones.- Es el subalterno mayor de dieciseis años y menor de dieciocho, encargado de realizar labores de reparto dentro y fuera del local al que está adscrito. El Botones, al cumplir los dieciocho años seguirá el régimen previsto para los Aspirantes Administrativos.

ANEXO NUMERO 2

TABLA SALARIAL

Se asignan al personal de las industrias de piensos compuestos los salarios siguientes:

	Salario base Pesetas/día	Salario base Pesetas/mes	Salario base Pesetas/año
A) PERSONAL TECNICO			
1. Titulado Superior		54.180	866.880
2. Titulado Grado Medio		52.380	838.080
3. No Titulado		48.990	783.840
B) PERSONAL AUXILIAR DE LABORATORIO			
1. Auxiliar de Laboratorio		44.160	706.560
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio		34.770	556.320
C) PERSONAL DE INFORMATICA			
1. Jefe de Equipo de Informática		52.380	838.080
2. Analista		48.990	783.840
3. Jefe de Explotación		48.090	769,440
4. Programador de Ordenador		46.950	751.200
5. Operador de Ordenador		45.180	722.880
6. Perforista		44.160	706.560
D) PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1. Jefe Administrativo		52.380	838.080
2. Oficial Administrativo de 1ª		48.990	783.840
3. Oficial Administrativo de 2ª		46.950	751.200
4. Auxiliar Administrativo		44.160	706.560
5. Aspirante Administrativo ...		34.770	556.320
E) PERSONAL COMERCIAL			
1. Jefe de Ventas y/o Compras .		52.380	838.080
2. Jefe de Zona		48.990	783.840
3. Promotor de Ventas		46.950	751.200
F) PERSONAL DE PRODUCCION			
1. Encargado	1.572		762.420
2. Oficial de 1ª	1.523		738.655
3. Oficial de 2ª	1.495		725.075
4. Especialista	1.472		713.920
5. Peón	1.446		701.310
G) PERSONAL DE TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO			
1. Encargado	1.572		762.42
2. Oficial de 1ª (Chófer)	1.543		748.355
3. Oficial de 1ª (Resto Especialidades)	1.523		738.655
4. Oficial de 2ª	1.495		725.075
5. Ayudante	1.472		713.920
6. Aprendiz	1.143		554.355
H) PERSONAL SUBALTERNO			
1. Ordenanza		44.160	706.560
2. Vigilante		43.830	701.280
3. Personal de Limpieza	1.446		701.310
4. Botones		34.770	556.320

FORMULA DE CALCULO VALOR HORA

$$\frac{(SB + A) \times 485}{273 \times JD}$$

SB = Salario base
A = Antigüedad
JD = Jornada diaria

ANEXO NUMERO 3

NORMAS A SEGUIR EN LOS CASOS DE AUSENCIA DEL CENTRO DE TRABAJO

1. Normas generales

a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo causa de fuerza mayor.

b) Su petición debe constar por escrito.

c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos

2.1. Faltas de puntualidad

Se descontará el tiempo perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de cuarto de hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

Visitas médicas

En el caso de salidas al médico de la Seguridad Social, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperarán.

2.3. Cumplimiento de deber público

El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará el horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar cumplimiento al deber público.

Será considerado "cumplimiento de deber público":

a) Documento Nacional de Identidad.- Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida, robo, etc..., debidamente justificadas.

Toda persona debe estar provista del D.N.I. a su ingreso en la Empresa.

b) Gobierno Militar.- Citación de este organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

La revista militar será considerada como permiso particular.

c) Citación de Juzgados.- La citación será justificante de la ausencia pero no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Sólo cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como permiso particular.

2.4.- Permisos particulares

Se descontará a precio de coste.

2.5. Enfermedad sin baja

Se abonarán tres días al año. Cuando un trabajador tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, y, en otro caso, será calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar sin lugar a dudas, la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otro similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse durante las tres primeras horas de la jornada de trabajo.

2.6. Faltas sin justificar

Se descontarán a coste.

NOTA: FORMULA DE CALCULO DEL COSTE DE DIA TRABAJADO

Días abonados	485
Días trabajados:	
365 - 52 domingos - 14 festivos - 26 días de vacaciones	273
Coste Seguridad Social	32,60%

COSTE DIA TRABAJADO $\frac{485}{273} \times 1{,}3268 \times$ sueldo-B = 2,36 B

ANEXO NUMERO 4

APLICACION DE LAS NUEVAS CUANTIAS DE INDEMNIZACION PREVISTAS EN EL ARTICULO 41º DEL CONVENIO

La entrada en vigor de las nuevas cuantías de indemnización que se establecen en el artículo 41º del Convenio derivadas de accidente del trabajador y por accidente de trabajo, se producirá a los treinta días de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado, a cuyo fin las empresas deberán establecer antes de dicho término las correspondientes modificaciones de pólizas con las compañías aseguradoras.

ANEXO PARTICULAR AL CONVENIO CELEBRADO CON ESTA FECHA RESPECTO A LA INDUSTRIA DE FABRICACION DE PIENSOS COMPUESTOS, QUE SUSCRIBE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y LA CONFEDERACION ESPAÑOLA DE FABRICANTES DE PIENSOS COMPUESTOS

En la aplicación de la previsión relativa a crecimiento salarial que se regula en el artículo 49º del Convenio, Unión General de Trabajadores y Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos se comprometen a seguir los criterios fijados para esta materia en el Acuerdo Económico y Social (AES).

Y para que conste firman y suscriben el presente Anexo, en Madrid a seis de Marzo de mil novecientos ochenta y cinco.

9259 *RESOLUCION de 30 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Laboratorios Cinematográficos Fotofilm, Sociedad Anónima Encomandita», y «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para los «Laboratorios Cinematográficos Fotofilm, Sociedad Anónima Encomandita», y «Fotofilm Madrid, Sociedad Anóni-