

17254 RESOLUCION de 22 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Ortiz, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Ortiz, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 18 de abril de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes del Comité de Empresa de la Factoría de Vergel y los representantes de los restantes Centros de trabajo, en representación de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de los Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 22 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PRODUCTOS ORTIZ, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los trabajadores y la Empresa «Productos Ortiz, Sociedad Anónima», en los términos que en el mismo se contienen.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Se extenderá la aplicación de las normas contenidas en el Convenio a la totalidad de los Centros de trabajo que la Empresa POSA tiene actualmente en funcionamiento en el Estado español, así como aquellos otros que pudieran entrar en funcionamiento en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Afectará este Convenio a los trabajadores de POSA incluidos en las tablas expresadas en el anexo II.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El periodo de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 1989.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga*: a) El preaviso a efectos de denuncia del Convenio habrá de hacerse con una antelación de dos meses respecto a la terminación del mismo por cualquiera de las partes.

b) Si se desiste del preaviso a efectos de denuncia, la prórroga del Convenio por periodos sucesivos de un año, llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del IPC en el conjunto nacional en el periodo enero-diciembre de 1989.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio, lo son con el carácter de globales e individuales.

Como consecuencia de ello, en el supuesto de que por disposición legal de cualquier rango, o por resolución de autoridad administrativa o judicial, se impusiesen nuevas condiciones de trabajo no pactadas o se declarase la nulidad de alguna de las convenidas, lo que se considera una automática ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones pactadas, las partes deberán volver a reunirse, con el fin de ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada.

Art. 7.º *Absorción y compensación*.—Los beneficios pactados en el presente Convenio, compensarán y absorberán cualquier otro tipo de mejores condiciones de trabajo concedidas por disposiciones legales, resoluciones de autoridades administrativas, Convenios Colectivos o cualquier otra fuente, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

En el caso de producirse supuestos en los que el juego de la absorción y compensación no resultase legalmente posible, resultaría de aplicación automática lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 6.º en lo referente a la necesidad de renegociación del contenido del Convenio.

Art. 8.º *Garantías personales*.—Con independencia de las condiciones económicas y de otra índole pactadas en el texto del presente Convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que con anterioridad a la firma del mismo y a título individual se vienen disfrutando por algunos trabajadores.

Art. 9.º *Comisión Paritaria*.—Se crea una Comisión Mixta que estará formada por tres vocales en representación de los trabajadores y tres vocales por parte de la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por la mayoría.

De existir discrepancia en la Comisión se podrá recurrir al sistema de arbitraje voluntario y vinculatorio y si no fuese ello posible decidirá la autoridad laboral competente.

Serán facultades de dicha Comisión:

- La interpretación de la aplicación de dicho Convenio.
- La vigilancia y control de lo pactado.
- Las actividades que den mayor eficacia práctica a lo pactado.
- Otras funciones que decidan asumir ambas partes.

Sus funciones serán las de atender todas las reclamaciones individuales y colectivas con capacidad de solución vinculante y en caso de no llegar a un acuerdo, elaboración de informe preceptivo antes de dar la reclamación a la jurisdicción competente, siendo sus facultades la resolución y conciliación de todo tipo de reclamaciones.

Las convocatorias de reunión se harán con tres días como mínimo de antelación, por cualquiera de las partes, y en las mismas se dará a conocer la composición de la parte que la solicite.

Art. 10. *Legislación supletoria*.—Para lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, de 8 de julio de 1975, y demás legislación laboral vigente.

CAPITULO II

Organización y régimen de trabajo

Art. 11. *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores, a través de sus representantes, tendrán en la misma la participación que les reconozca la legislación vigente.

La Empresa informará con antelación al Comité de Empresa, de los cambios sustanciales que se vayan a producir en la organización del trabajo.

Art. 12. *Modelos de contrato y finiquito*.—La Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, los modelos de contrato de trabajo y de finiquito, antes de su utilización.

Art. 13. *Ascensos*.—Cuando la Empresa decida cubrir alguna vacante mediante ascenso del personal propio, en categorías comprendidas dentro del ámbito del Convenio, deberá darlo a conocer en primer lugar al Comité y después a todos los trabajadores, mediante comunicación en el tablón de anuncios de la vacante y de las condiciones requeridas para cubrirla.

Para la sección del personal que reúna dichas condiciones la Empresa tendrá en cuenta entre otros, los criterios siguientes:

- Actividad personal.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Haber desempeñado funciones propias de la categoría a que corresponde el puesto de trabajo a cubrir.
- Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto la Empresa establezca.
- Antigüedad en la Empresa.
- La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores información que acredite que se ha dado igualdad de trato a todos los interesados.

Art. 14. *Escalafones*.—La Empresa exhibirá anualmente y dentro del primer trimestre en el tablero de anuncios, el escalafón del personal, especificando las categorías profesionales para el conocimiento de los trabajadores.

Art. 15. *Definición de categorías profesionales*.—La definición de las categorías figura como anexo I a este Convenio.

Art. 16. *Programación del trabajo*:

A.1) Centro de trabajo de Vergel:

a) Administración: La jornada de trabajo del personal de Administración que equivale a treinta y nueve horas y siete minutos de trabajo efectivo de promedio anual, será de la siguiente forma:

Cuatro meses al año, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, en jornada continua a razón de treinta y cinco horas semanales, con quince minutos diarios de descanso.

Jornada partida el resto de los meses del año, con el horario que resulte hasta completar el promedio anual tanto en 1988 como en 1989, con diez minutos diarios de descanso.

b) Fábrica: La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales. El turno de mañana y tarde, tienen un descanso diario de veinticinco minutos.

El turno de la noche tiene un descanso de cuarenta y cinco minutos diarios.

En los turnos de la mañana y tarde la jornada equivale a treinta y siete horas y cincuenta y cinco minutos de trabajo efectivo y en el de la noche, treinta y seis horas y quince minutos.

c) Ventas: La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

El horario de trabajo será el que en cada Centro de ventas resulte aprobado por la autoridad laboral.

Art. 17. *Descanso de jornada.*—Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan trabajos a turnos, tendrán un descanso entre jornada y jornada de doce horas ininterrumpidas.

Art. 18. *Trabajo en festivos.*—Se entenderá por trabajo en festivo, el realizado entre las catorce horas del sábado y las seis horas del lunes.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia salvo las motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pacten en Convenio. Para ello se notificará mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales se entenderán como tales las necesarias por ausencias imprevistas, o las de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o manteniendo, tales como por preparación de horno y amasadas, y en caso de reparación y montaje, pagándose como hasta la fecha, en función de las nuevas tablas salariales.

Art. 20. *Vacaciones:*

Personal de Producción:

a) Duración:

Primer año.—Tres semanas en verano con los mismos turnos que en el verano de 1987 y once días en Navidad contados desde el 31 de diciembre hacia atrás.

Segundo año.—Tres semanas en verano en los mismos planteamientos establecidos y dos semanas en Navidad que comprenderá la última del año 1989 y la primera en 1990.

Restantes departamentos y personal de ventas:

Tendrán el mismo número de días de vacaciones que el personal de fábrica si bien en cuanto a su época de disfrute se acomodará a la organización del trabajo. Los programas de vacaciones se darán a conocer con dos meses de antelación. Los planes de vacaciones se establecerán conjuntamente con los trabajadores afectados y/o los representantes de los mismos.

b) Retribución:

Los días de vacaciones se retribuirán al precio del salario real correspondiente.

El personal de ventas percibirá además el importe promedio de las comisiones de los seis periodos anteriores.

c) Otras normas:

La situación de baja por ILT, producida una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, no interrumpirá el transcurso de éstas.

Art. 21. *Trabajo de categoría superior:*

a) A todo aquel trabajador que esté cobrando el sueldo y desempeñando las funciones de una categoría superior a la propia durante un periodo de seis meses en un año, o de ocho meses en dos años, se le reconocerá automáticamente la categoría superior.

b) En el supuesto de que con la finalidad de formación profesional, un trabajador sea destinado a realizar trabajos de una categoría superior a la propia, continuará percibiendo el sueldo correspondiente a esta última, siempre que dichos trabajos de categoría superior no superen el periodo de un mes.

c) El personal que realice tareas propias de conductor de draga, percibirán el sueldo de Oficial de primera durante el tiempo de duración de dicho destino.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 22. *Incremento salarial:*

Primer año (1-1 al 31-12-88).—6,30 por 100, sobre todos los conceptos salariales, excluido el plus Convenio.

También se establece un plus excepcional de un 0,50 por 100 que se hará efectivo al cobrar la nómina del mes de febrero, y que se distribuirá a partes iguales entre todos los trabajadores a quienes afecte este Convenio. Este plus no formará parte de la masa salarial a revisar el próximo año, ya que se extingue una vez cobrado.

Segundo año (1-1 al 31-12-88).—1,5 por 100 por encima de las previsiones del IPC de los Presupuestos Generales del Estado. El plus Convenio tendrá el mismo aumento que el salario base, es decir, sobre todos los conceptos salariales fijos.

Revisión salarial:

Primer año.—Si el IPC de 1988 supera el 4 por 100, habrá de abonarse el exceso con efectos del 1 de enero de 1988.

Segundo año.—Si el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado fuera superado por la inflación, se revisaría su exceso desde el 1 de enero de 1989.

Art. 23. *Salario base.*—Es aquél que corresponde a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo. Su cuantía se establece en la tabla salarial (anexo II).

Art. 24. *Complementos salariales:*

1. Complementos personales:

A) Antigüedad: Complemento que se atiende a los años de servicios prestados en la Empresa, y que se devengará por trienios vencidos, a contar desde la fecha en que el trabajador hubiese empezado a prestar servicios en la misma, en las cuantías señaladas en la tabla salarial.

2. Complementos de puesto de trabajo:

a) Plus de nocturnidad: Los turnos se continuarán realizando en las mismas condiciones que hasta ahora se venían haciendo.

b) Plus especial de Conductores: Los Conductores de autobuses y camiones, con independencia del incremento salarial pactado, seguirán cobrando el plus que hasta la fecha venían percibiendo en todas las pagas, en compensación de las posibles horas extraordinarias que pudieran realizar en los días laborables, a excepción de domingos y festivos.

c) Plus de Auxiliares de Laboratorio Químico: Para dicho personal se establece un plus de 2.835 pesetas.

d) Plus de limpieza: Se cobrará por los Peones de recogida y limpieza, el Peón de exterior y los Auxiliares de producción de limpieza, en la cuantía señalada en la tabla salarial.

3. Complementos de cantidad o calidad de trabajo:

a) Comisiones para ventas: Con independencia del incremento salarial establecido, el personal de ventas percibirá sus comisiones en las condiciones siguientes:

a.1) Ventas almacenes, «Cash and Carries» y subdistribuidores, el 0,50 por 100.

a.2) Ventas al resto de clientes: Desde 600.000 pesetas hasta 1.000.000 de pesetas, el 4 por 100.

A partir de 1.000.000 de pesetas, el 1,75 por 100.

El vendedor reserva cobrará la media de comisiones de los demás vendedores. Se comenzará a negociar las posibles alternativas al sistema actual de comisiones en un plazo máximo de tres meses, desde la firma del preacuerdo, y deberá estar terminada la negociación antes del fin de 1988. Durante este periodo se les respetará el mismo potencial de ventas y también se estudiará la posibilidad de elaborar un sistema alternativo en el cual las comisiones se devenguen a partir de la primera peseta de ventas.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*—La Empresa abonará a sus trabajadores las tres gratificaciones extraordinarias siguientes, a razón de una mensualidad del salario real que corresponde a cada trabajador según su categoría, en las fechas siguientes:

a) Para todo el personal, excepto al de ventas:

25 de abril: Festividad del Sector.

17 de julio: Paga de verano.

22 de diciembre: Paga de invierno.

b) Para el personal de ventas que en vez de una paga en abril cuenta con una paga en octubre, ésta se abonará mitad en abril y mitad en octubre, quedando las pagas de julio y diciembre como el resto de los Departamentos.

Art. 26. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a que la Empresa le abone en concepto de anticipo el 90 por 100 de las cantidades que por cualquier concepto tenga devengados en el momento de formalizar su petición. Dichos anticipos serán cancelados de una vez en el momento de efectuar el pago a los demás trabajadores de la retribución o emolumentos sobre los que fueron concedidos.

CAPITULO IV

Beneficios sociales y otros

Art. 27. *Premio por matrimonio.*—Se tendrá derecho a percibir el citado premio cuando se tenga, como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa.

Todo trabajador, tanto masculino como femenino, que opte por seguir trabajando en la Empresa, recibirá al contraer matrimonio, con cargo a la Empresa, 7.500 pesetas.

Art. 28. *Capacidad disminuida.*—El productor con capacidad disminuida por deficiencia de sus condiciones físicas o por otras circunstancias, que no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, será trasladado a otro trabajo. Si la capacidad disminuida es temporal, se le seguirá asignando la misma retribución y no perderá la

categoría; y si fuera definitiva, la retribución y la categoría serán según el puesto que desempeñe. La capacidad disminuida deberá ser por resolución firme del C. T. C. y/o con informe favorable del Médico de Empresa.

Art. 29. *Ayuda por hijos discapacitados.*—El plus que se venía cobrando queda fijado en 4.500 pesetas por hijo. De ser ambos padres trabajadores de la Empresa no se duplicará la cantidad. Recibirá la ayuda aquél que tenga la custodia del hijo. Dicho plus se abonará por las quince pagas del año.

Art. 30. *Baja por enfermedad.*—La Empresa abonará el 20 por 100 del salario real diario, no computándose a estos efectos las pagas extraordinarias, desde el undécimo día inclusive de la baja, cuando el trabajador esté de baja derivada de la enfermedad común o accidente de trabajo, dicho complemento por accidente laboral se abonará siempre que por la Mutua o Compañía de seguros no se abone el 100 por 100 de la base reguladora a fin de evitar una duplicidad de pago.

La maternidad devengará este complemento durante el tiempo de baja por invalidez laboral temporal.

Art. 31. *Licencias.*—Como consecuencia del nacimiento de un hijo, el hombre y la mujer trabajadora podrán solicitar un período de excedencia no superior a un año, teniendo derecho a su reincorporación a la Empresa, como máximo dentro del sexto mes siguiente a la finalización de la misma, y siempre y cuando no exista un 5 por 100 del personal de su categoría, en situación general de excedencia. En caso de nacimientos sucesivos de hijos, cada uno de ellos dará lugar al término automático de la excedencia anterior y al inicio de una nueva, caso de optar por ello. La petición de excedencia deberá cursarse dentro de los siete días naturales siguientes del alta de la trabajadora de su situación de baja por maternidad.

El personal que contraiga matrimonio disfrutará de quince días de licencia retribuida.

Tres días naturales como máximo en los casos de nacimiento de un hijo.

Dos días en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por alguno de los motivos y por el tiempo anteriormente citado el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, además de los motivos siguientes:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de algún deber inexcusable de carácter público y personal. Acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En los casos de enfermedad grave de algún familiar del trabajador, éste tendrá derecho a una licencia sin sueldo de treinta días naturales, conceptuándose la ausencia como una suspensión por mutuo acuerdo del contrato de trabajo, con posibilidad de baja en la Seguridad Social.

Art. 32. *Seguro Colectivo de Accidentes.*—Se establece un seguro de accidentes para todos los trabajadores de POSA de 1.500.000 pesetas, en caso de invalidez o muerte durante las veinticuatro horas del día, a partir del día 3 de marzo de 1988 y hasta el 31 de diciembre de 1989.

Art. 33. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá a todo el personal de las correspondientes prendas de trabajo de invierno y de verano, necesarias en cada departamento y Centro de trabajo, adecuadas según sus necesidades climatológicas, que se entregarán en los meses de marzo y de octubre.

Art. 34. *Retrasos.*—No será causa de sanción el que algún trabajador sin medios de locomoción propios, por cualquier motivo no pudiere tomar el servicio de autobuses y llegase con retraso al inicio de la jornada laboral, salvo abuso de derecho.

En tal caso, se pagará al trabajador su medio de transporte, y la Empresa le descontará el tiempo perdido, si lo hubiere.

Art. 35. *Jubilación.*—La jubilación tendrá lugar con arreglo a la legislación general vigente. En el supuesto de jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos entre los sesenta y sesenta y tres años, la Empresa les abonará seis mensualidades (sin prorrateo de pagas) al causar baja en la misma.

Art. 36. *Beneficios específicos de Conductores de autobuses y camiones:*

a) *Renovación del carné de conducir.* Correrá por cuenta de la Empresa el coste y renovación de los carnés de los Conductores de camiones y autobuses.

b) *Retirada del carné de conducir.* En caso de retirada temporal del carné de conducir, la Empresa facilitará al Conductor un puesto de trabajo en fábrica con mantenimiento de categoría y salario, durante el período de duración de aquélla, reintegrándose a la plantilla de transportes una vez finalizado dicho período.

Art. 37. *Disposiciones específicas personal de ventas:*

a) *Cambios de ruta:* En los cambios de ruta se garantizará al vendedor afectado en los dos siguientes periodos, como mínimo, el promedio de comisiones de los periodos anteriores.

b) *Utensilios de trabajo:* Se facilitará a todo el personal de ventas, utensilios de trabajo, tales como: Bolígrafos, fixo y demás utensilios que fuesen necesarios.

c) *Lista de precios y talonarios:* Este material se suministrará con el tiempo necesario antes de la necesidad de cualquier utilización del mismo.

d) Una vez al año, como mínimo, se realizará una reunión de la Dirección Comercial con representantes de todas las Delegaciones.

CAPITULO V

Seguridad e higiene

Art. 38. *Comité de Seguridad e Higiene.*—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá la siguiente composición:

- Un Presidente, designado por la Empresa.
- Un Secretario, con voz y voto, designado por la Empresa entre el personal administrativo.
- El Técnico de mayor grado especialista en seguridad del trabajo.
- El Jefe de Servicio Médico de la Empresa.
- El Ayudante Técnico Sanitario más calificado en la plantilla.
- El Jefe de Equipo de la Brigada de Seguridad.
- Cuatro trabajadores elegidos por el Comité de Empresa de entre los que tengan categoría profesional de especialista o asimilado, y que haya seguido algún curso de Seguridad e Higiene o posea preparación adecuada en estas materias.

Sus funciones serán las previstas en el Decreto de 11 de marzo de 1971, y demás legislación aplicable.

Art. 39. *Revisión médica.*—Una vez al año tendrá lugar una revisión médica obligatoria para todos los trabajadores, realizándose análisis de sangre y orina, y una revisión general (Rayos X, presión arterial, etc.). A los empleados que tengan antecedentes cerebrales se les revisará periódicamente siempre que el médico de la Empresa lo considere oportuno.

La vacunación médica contra la gripe será voluntaria, publicándose en el tablón de anuncios la conveniencia de dicha vacunación.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 40. *Comité Intercéntricos.*—Se crea un Comité Intercéntricos en cuya composición intervendrán ocho miembros del Comité de Fábrica y cuatro miembros en representación de las distintas Delegaciones.

Celebrarán reuniones ordinarias y extraordinarias, estas últimas, por razones urgentes y justificadas.

La Empresa correrá con los gastos de los cuatro representantes de los vendedores hasta un máximo de tres reuniones al año de dicho Comité.

Igualmente, la Empresa correrá con los gastos de estos cuatro representantes en la negociación del Convenio Colectivo hasta un máximo de diez días de negociación.

Art. 41. *Acción sindical.*—En lo referente a la acción sindical, se recogen los puntos del Estatuto de Trabajadores, más la figura del Delegado Sindical, en Centros de más de 50 trabajadores, y para aquellas sindicales con un mínimo del 15 por 100 de afiliación.

Art. 42. *Cuotas sindicales.*—La cuota sindical se cobrará por nómina a todos aquellos trabajadores que estén sindicados y lo soliciten por escrito, entendiéndose que se necesita un mes de preaviso tanto para el alta como para la baja.

Art. 43. *Horas sindicales.*—Los miembros del Comité del Centro de Trabajo de Vergel dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de las funciones propias de su representación.

Los Delegados de Personal del resto de los Centros de trabajo dispondrán de las horas que les otorgue la legislación vigente.

En lo que el resto de garantías y derechos respecta, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. *Derechos de reunión y asamblea.*—Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a reunirse en la misma, y fuera de las horas de trabajo, y en el momento de la negociación colectiva deberán darse las máximas facilidades para celebrar asambleas.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

El orden del día de la asamblea será propuesto por los convocantes, y sólo podrá ser alterado cuando lo decida la mayoría de la asamblea.

Cuando se someta a votación en la asamblea acuerdos que afecten a la totalidad de los trabajadores, para que sean valederos, se requerirá que sean votados por la mitad más uno de los asistentes en la asamblea.

ANEXO I

Definición de categorías profesionales

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

Oficial Administrativo de primera: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad, ejecuta trabajos de administración con un grado elevado de conocimientos de la actividad administrativa de la Compañía.

Oficial Administrativo de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, solo o subordinado a otros Oficiales o Jefes efectúa operaciones que requieran conocimientos generales de la técnica administrativa y los desarrolle con corrección y eficacia.

Auxiliar Administrativo: Es el Administrativo que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Cajera: Es la empleada que a las órdenes del Jefe de Tesorería ayuda a éste en la realización de las operaciones de esta sección, concentrándose principalmente en las labores de Caja.

Operador/a de Proceso de Datos: Es el empleado que bajo la supervisión del Jefe de Proceso de Datos maneja el operador central, conociendo para ello los sistemas operativos.

Telefonista/Recepcionista: Atiende la centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior. Anota y transmite cuantos avisos recibe. También se ocupa de la recepción de las visitas.

Secretaria de Departamento: Es la taquimecanógrafa que a las órdenes de un Jefe de Departamento realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierne entrevistas, etc.

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO

Oficial primera (Mecánico, Electrico o Servicios): Es el empleado que poseyendo iniciativa, responsabilidad y suficiente práctica en su oficio, bien sea solo o con otros empleados bajo sus órdenes, realiza trabajos de cierta complejidad. Se le considera poseedor de los suficientes conocimientos para poder realizar esquemas y seguir planos, manejo de máquinas, herramientas, montaje de nuevas instalaciones, fabricación, reparación y adaptación de máquinas y sistemas.

Oficial segunda: Integran esta categoría quienes efectúan con perfección los trabajos correspondientes a su oficio, con corrección y eficacia, solos o bien dependiendo del Oficial primera o Encargado.

Oficial tercera: En esta categoría se encuadran el personal procedente de Aprendiz o Auxiliar de taller, con suficientes conocimientos tanto teóricos como prácticos, con el fin de poder realizar trabajos que sirvan como ayuda para rentabilizar cualquier operación donde se considere oportuna su participación.

Mecánicos de Asistencia (Oficial primera): Son los operarios que sin gran conocimiento de máquinas, herramientas, pero con experiencia en líneas de producción dominan todos los sistemas mecánicos que componen las mismas. Siendo su misión la detección, reparación o cambio de cualquier componente mecánico como: Hornos, fermentadores, amasadores, heñidoras, transportadores de cadena, elevadores, trasiego harina, silos, conductos agua, conducciones aceite, bombas, desmoldeadores, depositadoras, apiladores, conducción y bombeo fuel-oil, circuitos vapor, cortadoras, etc.

Mecánicos de Empaquetado (Oficial segunda): Son aquellos que con dominio de la técnica que les denomina son capaces de poner en orden óptimo de marcha, aplicando sus servicios en reparaciones y ajustes en máquinas de empaquetado para conseguir el máximo rendimiento y rentabilidad en la producción que les ocupa.

Electricistas de Turno (Oficial segunda): Son aquellos operarios que sin llegar al grado de perfección del Oficial primero se ocupan en asistir todo lo concerniente a su oficio durante un turno de trabajo, con

corrección y responsabilidad, siendo asistidos en caso de necesidad por su inmediato superior en categoría o Encargado.

DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Auxiliar de Producción: Es la operaria que se dedica a labores de enrollado, empaquetado, etiquetado, marcate, limpieza, etc., y cualquier otra actividad elemental que se precise para la marcha de las líneas de producción.

Peón: Es el trabajador que ejecuta labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

Oficial Laboratorio: Es el que conoce a la perfección los distintos procesos de preparación de masas y realiza con responsabilidad y con o sin otros operarios en su cargo los trabajos que le sean asignados propios de su oficio.

Ayudante Laboratorio: Sin llegar a los conocimientos ni a la perfección de los Oficiales, les ayudan a sus tareas y están capacitados para sustituirles en caso de ausencia.

Especialistas: Son los trabajadores que, bajo la dirección inmediata del conductor de horno, prestan sus servicios en las líneas de fabricación, sirviéndose de distinta maquinaria para tal efecto.

Supervisora: Es la operaria responsable del trabajo, aseo y disciplina de todo el personal asignado a su cargo. Verificará y cuidará de que los materiales de empaquetado sean correctos y de que se empaquete según las normas de calidad dadas por el Departamento de Control de Calidad.

Conductor de Horno: Es el trabajador a cuya iniciativa y responsabilidad están los trabajos de una línea de fabricación de productos. Su cometido será vigilar adecuadamente las distintas fases de producción entre laboratorio y empaquetado, modificando si es preciso las temperaturas de horno con el fin de obtener el óptimo resultado tanto en calidad como en cantidad.

Especialista de Empaquetado: Son los que se dedican a envasar o empaquetar los productos sirviéndose de distinta maquinaria para tal efecto.

ALMACÉN, SUBALTERNOS Y OTROS

Almacenero: Es el empleado a cuyo servicio está encomendado la responsabilidad y cuidado del almacén de materias primas y productos acabados, debiendo despachar los pedidos, recibir y distribuir las mercancías, registrar o anotar en libros o impresos el movimiento que se venga produciendo durante la jornada. Es el responsable de la totalidad del personal de Almacenes.

Maquinista de Almacén: Es el especialista responsable del abastecimiento de materias primas a los laboratorios y del material de embalaje a las líneas de producción, así como ayuda a la carga y descarga.

Ayudante de Almacenero: Es el especialista responsable del trabajo de los peones de almacén y de las operaciones de carga y descarga, ayudando al Almacenero en sus tareas.

Peones (Almacén): Son los trabajadores que tienen a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayudan a la medición, corteo y pesaje, y realizan la carga y descarga de mercancías.

Personal de Limpieza: Es el que se ocupa específicamente del aseo y limpieza de los locales, dependencias y oficinas de fábrica.

Portero: Es quien cuida los accesos a fábrica, realizando funciones de vigilancia y control, según las órdenes de sus superiores.

Vigilante: Es el que tiene como cometido las funciones de vigilancia de todos los accesos y dependencias de la fábrica durante noches y festivos.

FUERA DEL ORGANIGRAMA

Maestro de Taller: El uso de este término se aplica para designar a los Oficiales de primera que por su aptitud tienen la responsabilidad de las actividades técnicas. También como persona de capacidad demostrada pueden suplir las funciones de su inmediato superior en caso de necesidad. Esta es una categoría que se obtiene a título personal.

CONTROL DE CALIDAD

Oficial de Control de Calidad: Es la persona responsable de la toma de datos y mediciones tendientes a verificar que los productos se ajusten a las normas establecidas, pudiendo tener a su cargo una o más personas.

Ayudante de Control de Calidad: Es la persona que coopera con el Oficial de Control de Calidad, auxiliándole en sus trabajos de medición y control.

ANEXO I

Tabla salarial

AÑO 1988

GRUPOS PROFESIONALES

Categorías profesionales	Grupo Tarifa	Conceptos salariales brutos					
		Salario base	Salario mensual	Antigüedad tiempo cumplido	Plus Convenio	Complemento sueldo	
<i>Servicios Técnicos</i>							
M. Obrador	8	46.467	97.966	2.787	-	-	-
Oficial de primera Control de Calidad	8	46.467	81.510	2.787	-	-	-
Oficial de Control de Calidad	8	46.467	74.340	2.787	-	-	-
Ayudante de Control de Calidad	9	46.467	65.130	2.787	-	-	-
Ayudante de Laboratorio Químico	9	46.467	59.610	2.787	-	2.835	C. 15 pagas
<i>Mantenimiento</i>							
Maestro de Taller	8	46.467	89.753	2.787	2.000	-	-
Oficial de primera (Electricista-Mecánico)	8	46.467	81.510	2.787	2.000	-	-
Oficial de primera (Oficios)	8	46.467	81.510	2.787	2.000	-	-
Oficial de segunda (Electricista-Mecánico)	8	46.467	70.560	2.787	2.000	-	-
Oficial de tercera	9	46.467	67.830	2.787	2.000	-	-
Conductor furgoneta de Mantenimiento	8	46.467	70.560	2.787	2.000	-	-
Almacenero de Mantenimiento	6	46.467	72.270	2.787	2.000	8.540	C. 15 pagas
<i>Servicio de Producción</i>							
Vigilante-Portero	6	46.467	70.568	2.787	-	2.685	Neto-Vigl.
Encargada de Limpieza	4	46.467	70.568	2.787	-	-	-
Peón de Limpieza	10	46.467	63.711	2.787	1.000	5.619	C. 12 pagas
Auxiliar Prod. de Limpieza	10	46.673	53.730	2.799	2.500	5.619	C. 12 pagas
<i>Transportes</i>							
Conductor Oficial de primera	8	52.102	95.370	2.787	-	-	-
Conductor Oficial de primera	8	52.102	95.370	2.787	-	14.720	C. 12 pagas
<i>Almacenes</i>							
Almacenero	6	48.174	72.270	2.787	-	-	-
Ayudante de Almacén	9	46.467	67.830	2.787	-	-	-
Especialista de Almacén	9	46.467	67.830	2.787	-	-	-

El Plus Convenio, a las categorías que afecte, es por 15 pagas anuales.

ANEXO II

Tabla salarial

AÑO 1988

GRUPOS PROFESIONALES

Categorías profesionales	Grupo Tarifa	Conceptos salariales brutos					
		Salario base	Salario mensual	Antigüedad tiempo cumplido	Plus Convenio	Complemento sueldo	
<i>Producción</i>							
Cond. Horno Oficial de primera	8	46.467	81.510	2.787	-	-	-
Cond. Horno Oficial de segunda	8	46.467	76.041	2.787	-	-	-
Oficial de segunda de Laboratorio	8	46.467	70.560	2.787	-	-	-
Ayudante de Laboratorio	9	46.467	67.830	2.787	-	-	-
Especialista	9	46.467	67.830	2.787	-	-	-
Supervisor de Producción	9	46.467	65.130	2.787	-	-	-
Especialista femenina	9	46.467	63.690	2.787	-	-	-
Peón	10	46.467	63.690	2.787	1.000	-	-
Auxiliar de Producción	10	46.673	53.730	2.799	2.500	-	-
<i>Oficinas</i>							
Oficial Administrativo de primera	5	46.467	81.510	2.787	-	-	-
Oficial Administrativo de segunda	5	46.467	70.560	2.787	-	-	-
Oficial Administrativo de tercera	5	46.467	67.830	2.787	-	-	-
Cajera	5	46.467	70.560	2.787	-	-	-
Operador de Proceso de Datos	5	46.467	75.796	2.787	-	-	-
Telefonista	7	46.467	65.130	2.787	-	-	-
Secretaria de Departamento	7	46.467	63.263	2.787	-	-	-
Auxiliar administrativo	7	46.467	60.120	2.787	-	-	-
<i>Ventas</i>							
Vendedor	5	53.984	-	2.685	23.628	-	-
Repartidor	8	52.102	95.385	2.787	-	-	-

El Plus Convenio, a las categorías que afecte, es por 15 pagas anuales.