

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**23938** RESOLUCION de 12 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Mosa Alimentaria, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mosa Alimentaria, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 12 de septiembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MOSA ALIMENTARIA, S. A.» - 1990

### 1.- AMBITO

#### 1.1. AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio, es para el ámbito de la empresa MOSA ALIMENTARIA, S.A.

#### 1.2. AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará a todo el personal de la plantilla de MOSA ALIMENTARIA, S.A., excepto a los componentes de la Alta Dirección. /Dtor.General, Dtor.Financiero, Dtor. Técnico, Director M-1, y Dtor.M-2.

#### 1.3. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de ámbito interprovincial y afectará a todos los centros de trabajo que MOSA ALIMENTARIA, S.A., tiene en la actualidad dentro del territorio nacional, o a aquellos que puedan crearse en un futuro.

#### 1.4. AMBITO TEMPORAL

Este Convenio tendrá vigencia de un año, es decir, del 1 de Enero de 1.990 al 31 de Diciembre de 1.990, renovándose tacitamente por periodos iguales consecutivos, salvo que sea denunciado por una de las partes.

### 2.- APARTADO ECONOMICO

#### 2.1. SALARIOS

Se incrementan los salarios según la siguiente tabla

La media de aumento representa el 8,31 sobre Masa Salarial Bruta.

##### 2.1.1. Distribución del incremento :

HASTA	% INCREMENTO
142.000	10,6
152.500	10,1
176.000	9,0
MAS DE 176.000	7,7

Grado 4 Administrativos se toma como base para efectuar el aumento 125.500 ptas.

Personal no valorado y Agentes de Ventas, incremento del 7,2 sobre salario.

#### 2.2. PAGAS EXTRAORDINARIAS

##### 2.2.1. Número y período de liquidación

son tres, a saber :

1 paga extraordinaria de vacaciones que se abonará durante la 1ª decena del mes de Julio.

1 paga extraordinaria de Navidad que se abonará antes del 25 de Diciembre.

1 paga extraordinaria de beneficios que se abonará en el mes que corresponda la Semana Santa del año siguiente.

##### 2.2.2. Importe

Estas tres pagas estarán compuestas por el sueldo bruto más antigüedad, correspondientes a una mensualidad.

##### 2.2.3. Campaña de Ventas Octubre/Noviembre

Los baremos actualmente establecidos para la Campaña de ventas Oct/Nov. son :

Personal sin DPO	Personal con DPO
25.000 Pts.	20.000 Pts.
37.500 "	30.000 "
50.000 "	40.000 "
62.500 "	50.000 "

### 2.3. CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En caso de que el I.P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de Diciembre de 1.990 un incremento superior al 6,25% respecto a 31 de Diciembre de 1.989, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento resultante se abonará con efectos del 1º de Enero de 1.990 sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para los incrementos de los salarios de 1.991.

Dichos incrementos se aplicarán sobre todos los salarios tomados como base para establecer los salarios de 1.990.

Ver ANEXO I (Aplicación de la Clausula de Revisión Salarial).

### 2.4. ANTIGUEDAD

Para el cálculo de la antigüedad, se toma como módulo de referencia la cantidad de 41.600 Pts. y como índice de referencia el 3,75% por trienio y el 7,5% para los quinquenios.

Quedan por lo tanto las cantidades así establecidas :

a los 3 años	- 1er. trienio	:	1.560 Ptas.
a los 6 "	- 2º trienio	:	3.120 Ptas.
a los 11 "	- 1er. quinquenio	:	6.240 Ptas.
a los 16 "	- 2º quinquenio	:	9.360 Ptas.
a los 21 "	- 3er. quinquenio	:	12.480 Ptas.
a los 26 "	- 4º quinquenio	:	15.600 Ptas.
a los 31 "	- 5º quinquenio	:	18.720 Ptas.

### 2.5. PRIMA DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (PPA)

#### 2.5.1. Importe para el Personal Valorado

La prima de asistencia se cobrará a razón de 115 Ptas. por día trabajado.

La prima de puntualidad se cobrará a razón de 26 Ptas. por día trabajado.

#### 2.5.2. Importe para el personal no valorado

(Excluidos los Agentes de Ventas)

La prima de asistencia se cobrará a razón de 90 pts. por día trabajado.

La prima de puntualidad se cobrará a razón de 16 pts. por día trabajado.

#### 2.5.3. Abono en período de Vacaciones

Dichos importes se abonarán, para ambos casos anteriores, en los días laborables correspondientes al período de vacaciones y puentes, así como en los días de fiesta a cambio de horas extras.

#### 2.5.4. Condiciones de cobro

La prima de asistencia se cobrará cuando el día trabajado sea completo.

La prima de puntualidad se percibirá siempre que el personal se incorpore al trabajo dentro de los márgenes de horario previsto.

El personal de fábrica podrá llegar hasta 15 min. tarde, una vez al mes, sin pérdida de esta prima de puntualidad, aunque pierda la remuneración correspondiente al tiempo no trabajado.

#### 2.5.5. Extorno P.P.A.

Las cantidades que se dejen de percibir por las faltas correspondientes, irán a parar a un fondo común (un fondo para personal valorado y un fondo para personal no valorado), que se distribuirá durante el 1er. trimestre del siguiente año.

Para el reparto del fondo, se establece para cada grupo una clasificación del personal que ha tenido un absentismo de 0 a 29 hr. 30 min., o sea, que los que hubieran faltado 30 horas ya no entrarían en el reparto.

Conocido el total de personas con derecho a este reparto, se establecen unos puntos en sentido inverso, es decir, a 0 horas de absentismo corresponden 30 puntos y a cada 1/2 hora de absentismo se deduce 1/2 punto de los 30 antes citados.

Queda excluido en este reparto, el personal que no haya figurado en plantilla desde primero de Enero del año anterior.

#### 2.6. NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 22 horas y las 6 horas. Dicho trabajo se remunera mediante una prima de nocturnidad equivalente al 25% del sueldo bruto más la antigüedad.

#### 2.7. HORAS EXTRAORDINARIAS

##### 2.7.1. Base de cálculo

Se toma como base de cálculo, el sueldo bruto más la antigüedad, la 2/12 partes de las pagas oficiales y la prima de puntualidad y asistencia (promedio de 2.700 y 2.000 Ptas. mensuales respectivamente)...

##### 2.7.2. Horas extras ordinarias

Son las realizadas entre las 6 h. y las 22 h., fuera de la jornada laboral establecida. Se pagan a razón del 150% de la base de cálculo.

##### 2.7.3. Horas extras nocturnas ordinarias

Son las realizadas entre las 22 h. y las 6 h., fuera de la jornada laboral establecida. Se pagan a razón del 188% de la base de cálculo.

##### 2.7.4. Horas extras festivas

Son las realizadas entre las 6 h. y las 22 h. de los días no laborables. Se pagan a razón del 200% de la base de cálculo.

##### 2.7.5. Horas extras festivas nocturnas

Son las realizadas entre las 22 h. y las 6 h. de los días no laborables. Se pagan a razón del 250% de la base de cálculo.

##### 2.7.6. Forma de Pago

El importe correspondiente a las horas extraordinarias, podrá pagarse bien por su valor normal en pesetas, o bien por el equivalente en tiempo, previo mutuo acuerdo entre la Empresa o su representante y el trabajador.

#### 2.8. PREMIO VINCULACION

##### 2.8.1. Antigüedad de 15 años

El personal con una antigüedad de 15 años en la empresa, percibirá una gratificación equivalente al 40% del sueldo bruto más el 40% de antigüedad, mensuales.

##### 2.8.2. Antigüedad de 25 años

El personal con una antigüedad de 25 años en la empresa, percibirá una gratificación equivalente a una mensualidad compuesta de sueldo bruto más antigüedad y disfrutará de una semana de fiesta (5 días laborables), sin poderse fraccionar.

#### 2.9. SUBVENCIONES COMEDOR

##### 2.9.1. Subvenciones comedor delegaciones

Para aquellas personas que lo perciban, la cuantía para 1.990 queda establecida en 520 ptas. por día trabajado.

Para establecer este incremento de este concepto en los próximos Convenios, se tomará el incremento del I.P.C. real del año anterior.

##### 2.9.2. Personal de vigilancia

Se establece una compensación por gastos de comida de 2.142 ptas/mes, por 11 meses.

#### 2.10. SUBVENCIONES DESPLAZAMIENTO DELEGACIONES

Los valores vigentes quedarán automáticamente actualizados con la aplicación del mismo porcentaje que experimente el precio del Km. en MOSA ALIMENTARIA, S.A. Asimismo, la fecha de efectividad de tal revisión será la que señale la nota que regule dicha notificación.

#### 2.11. SUBVENCIÓN KILOMETRAJE

El personal que utilice su automóvil para un desplazamiento originado por un servicio de empresa, cobrará una subvención por Kilometraje cuyo importe será el vigente en cada momento.

Las actualizaciones del precio por Km. recorrido, tendrán efectividad a las 48 horas de la modificación del precio del carburante.

#### 2.12. DIETAS

Las dietas quedan reguladas por el ANEXO-2.

#### 2.13. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

Se distingue la sustitución de la promoción.

En caso de sustitución, el trabajador percibirá la diferencia que corresponda sobre los grados de que se trate y de acuerdo con lo establecido en los puntos 1, 2 y 3 del Artº. 23 del Estatuto del Trabajador, el cual establece que :

"El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a su categoría profesional que tiene reconocida, por un período superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En caso de promoción, el trabajador percibirá durante el período de adecuación de tres meses la diferencia que corresponda, entendiéndose que, transcurrido dicho período, salvo comunicación en contra, consolidará grado y salario."

#### 2.14. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, es preciso destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, porque dicho trabajo no lo pueda efectuar otro trabajador de inferior categoría, solo podrá hacerse por el tiempo imprescindible y cuando salga un puesto de su categoría se le reintegrará a él, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicarlo a los Representantes de los Trabajadores.

Lo establecido en este punto no será aplicable cuando el cambio fuese debido a petición del

propio trabajador, ya que en este supuesto se procederá según lo que previamente se pacte entre el interesado y la empresa. Asimismo la empresa evitará en lo posible reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

### 2.15 MOVILIDAD FUNCIONAL

Se comunicarán al C.E. las decisiones tomadas por la Dirección, con anterioridad a su ejecución.

## 3.- APARTADO LABORAL

### 3.1. HORARIOS

#### 3.1.1. Horas/año :

La jornada anual a realizar será de 1.787 horas.

#### 3.1.2. Jornadas de Trabajo

Los días de actividad Industrial de la Empresa serán de 222.  
Los días de presencia del trabajador serán de 222.

#### 3.1.3. Horarios

##### A) Horario normal personal de fábrica y Mantenimiento.

Horas a realizar durante 1.990 = 1.787 hr.

##### DEL 01 DE ENERO AL 31 DE MAYO/90

de lunes a jueves	83 x 8,50 =	705,5 hr.
viernes	20 x 7,00 =	140,0 hr.
		-----
		845,5hr.

##### DEL 01 DE JUNIO AL 31 DE DICIEMBRE/90

de lunes a jueves	95 x 8,39 =	797,5 hr.
viernes	24 x 6,00 =	144,0 hr.
		-----
		941,5hr.

La jornada se iniciará a las 8,00 y se contará con una hora de descanso para la comida.

La jornada del viernes, y a partir del 1 de JUNIO, será de 8 de la mañana a 14,00 hrs.

Este personal podrá llegar un día al mes a las 8,15 hr. sin sufrir descuento alguno en sus percepciones.

##### Horario Flexible

B) Horas a realizar durante 1.990 = 1.787 hr.

##### DEL 1 DE ENERO AL 31 DE MAYO/90

103 días x 8,10 hr/día = 834,3 hr.

##### DEL 1 DE JUNIO AL 31 DE DICIEMBRE/90

119 días x 8,00 hr/día = 952,7 hr.

horario de entrada de 8 hr. a 9,30 hr.  
horario de salida de 17 hr. a 19,0 hr.

Los días anteriores a festivos el horario de salida se amplía de las 16,30 a las 19,0 hr.

En los días posteriores a festivos el horario de entrada se amplía de las 8 hr. a las 10 hr.

Los límites máximos permitidos en la acumulación de horas durante el periodo del mes, serán de menos 5 hr. a más 10 hr. Estas horas serán acumuladas de un mes para otro.

Siempre que en horas de trabajo el personal se ausente por cualquier motivo de la Empresa, deberá hacer el volante correspondiente.

En algunos servicios o departamentos, por necesidades de la Empresa, el responsable del mismo podrá imponer restricciones o condiciones cuando la buena marcha del trabajo lo aconseje.

En ningún caso se podrán acumular horas para hacer fiesta una tarde, una mañana o un día completo.

El hecho de entrar o salir, sin justificación, fuera de los márgenes de horario establecidos, será motivo de falta grave.

Durante los meses de Julio y Agosto, se amplía la flexibilidad en la salida, los viernes y puentes si los hubiera. La flexibilidad se considerará a partir de las 15,30 hr. y deberá quedar en cada sección un retén para cubrir necesidades.

##### C) Horario Personal a 2 Turnos

Horas a realizar durante 1.990 = 1.787 hr.

Atendiendo a que su jornada es continuada, se considera como jornada efectiva de trabajo, 8.30 hr. por turno, incluido el tiempo de descanso. Queda claro que la jornada por turno es de 8 hr.

##### DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE/90

222 días lab. x 8.30 hr.día = 1.887,0 hr.  
(DE LUNES A VIERNES)

Las 100 horas de exceso, se compensarán en días festivos de común acuerdo entre los Trabajadores y la Dirección Industrial.

##### D) Horario Personal a 3 Turnos

Horas a realizar durante 1.990 = 1.787 hr.

Atendiendo a que su jornada es continuada, se considera como jornada efectiva de trabajo 8,45 hr. por turno, incluido el tiempo de descanso. Queda claro que la jornada por turno es de 8 hr.

##### DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE/90

222 días lab. x 8.45 hr.día = 1.942,5 hr.  
(DE LUNES A VIERNES)

Las 155,5 hrs. de exceso, se compensarán en días festivos (en viernes noche) de común acuerdo entre los trabajadores y la Dirección Industrial.

##### F) Horario Personal Vigilancia

Turno de día : entrada a las 6,00 hr.  
salida a las 18,00 hr.

Turno de noche: entrada a las 18,00 hr.  
salida a las 06,00 hr.

En cada periodo de 9 días naturales, trabajan 6 días consecutivos y descansan los 3 restantes. Dicho personal disfrutará las fiestas de : Navidad, San Esteban y Año Nuevo. El disfrute de las vacaciones se efectuará en el periodo de menor actividad productiva en la empresa, y que tradicionalmente es en el mes de Agosto.

Abono de una prima en concepto de compensación por descanso no realizado de 1.993 ptas. para los vigilantes nocturnos y de 1.856 ptas. para los porteros. Esta prima se abonará durante doce mensualidades y con carácter de compensación de jornada en función de la aplicación de la Ley de Jornadas Especiales.

### 3.1.4. Horas Estructurales

Se pactan para el presente año 1.990, la cantidad de 400 Horas Estructurales.

1º. Se consideran horas estructurales a estos efectos y a los de cotización a la Seguridad Social, las que así se hayan definidas en la Legislación Vigente y, en especial, las correspondientes a :

- a) Labores de Mantenimiento, urgentes o imprevistos.
- b) Periodos punta de producción por pedidos especiales no previsibles o estacionales.

2º. Las horas a realizar, en tanto que son extraordinarias, tienen la condición de voluntarias.

3º. La Dirección informará previa y detalladamente al Comité de Empresa, del número y causas de las horas Extras Estructurales a realizar, y mensualmente de las ya realizadas.

### 3.2 CALENDARIO LABORAL

De acuerdo con las normas establecidas por el Gobierno de la Generalitat y con las conversaciones habidas con el Comité de Empresa, se indica a continuación el Calendario de Fiestas para 1.990, para el centro de trabajo de Barcelona.

1	ENERO	AÑO NUEVO
13	ABRIL	VIERNES SANTO
16	ABRIL	LUNES DE PASCUA FLORIDA
1	MAYO	FIESTA DEL TRABAJO
4	JUNIO	LUNES DE PASCUA GRANADA
15	AGOSTO	LA ASUNCION
11	SEPTIEMBRE	DIADA NACIONAL
24	SEPTIEMBRE	LA MERCE
12	OCTUBRE	DIA DE LA HISPANIDAD
1	NOVIEMBRE	TODOS LOS SANTOS
6	DICIEMBRE	DIA DE LA CONSTITUCION
8	DICIEMBRE	LA INMACULADA
25	DICIEMBRE	NAVIDAD
26	DICIEMBRE	SAN ESTEBAN

PUENTES	:	30	ABRIL	Tercio Fca. y Adm. y Técnicos
		12	ABRIL	Tercio Adm. y Técnicos

Los demás centros de trabajo elaborarán su calendario de acuerdo con las fiestas señaladas por el Gobierno Central, las Comunidades Autónomas y las fiestas locales de cada uno de los centros, pudiendo acogerse a los puentes pactados para los centros de Barcelona, no sobrepasando el número de horas total pactadas.

### 3.3 REGIMEN DE TRABAJO A TURNOS

El personal que trabaje a turnos, podrá dejar de hacerlo previo acuerdo para el cambio con otra persona de turno normal que lo acepte y que a criterio de la Dirección de la Empresa, ó sus representantes, reúna las condiciones y capacidad requeridas para desempeñar este trabajo.

### 3.4. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

La empresa abonará el 100% del salario bruto más antigüedad los cuatro primeros días de la baja. La empresa descontará el 15% de la base reguladora a partir del quinto día hasta el veinte-avo día (ambos inclusivos)

La empresa abonará el 100% del salario bruto más la antigüedad, a partir del veintiun-avo día.

La empresa abonará el 100% del salario bruto más antigüedad, a partir del mismo día en que se de comienzo el descanso del periodo legal por maternidad.

La empresa abonará el 100% del salario bruto y todos los complementos existentes, a partir del día en que se haya producido el accidente laboral o E.P.

### 3.5 ABSENTISMO

A efectos de cuantificación del absentismo, se estará a lo dispuesto en los puntos 3, 4, 5 y 6 del Artº. 30 del II Convenio Gral. de Industrias Químicas.

Dichos puntos establecen :

Al cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos :

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

- Realización de 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.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio Empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores,
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.
- Las ausencias debidas a causas de enfermedad de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad. (ver ANEXO-3)

Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo como tal la ILT de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5% de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de un mes, el trabajador afectado dejara de percibir el complemento del ILT si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viera devengando. Tal cómputo se efectuará mes a mes.

El destino que se dé al importe de estos fondos, se decidirá con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generen y centrarse en aquellas en las que, una actuación realista y negociadora, pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Reconociendo que el nivel de absentismo en la Empresa es relativamente bajo, ambas partes acuerdan realizar los esfuerzos necesarios para mantener ese nivel y, si es posible, mejorarlo.

### 3.6 TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

Ver apartado económico punto 2.13.

### 3.7 TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA

Ver apartado económico punto 2.14.

### 3.8 VALORACION Y PROMOCION

#### 3.8.1. Creación de nuevos puestos de trabajo.

Se valorarán y publicarán los nuevos puestos de trabajo dentro de valoración que tengan lugar en la Empresa. Por otra parte, se aclara que de acuerdo con las normas de vpt los puestos de trabajo valorados que supongan mando sobre otras personas, serán de libre designación por la Empresa, sin necesidad de que se publique su vacante.

#### 3.8.2. Promociones

La Dirección de la Empresa hará público los puestos de trabajo a cubrir dentro de valoración, consignando las características específicas del puesto, para que a este puedan acceder cualquier persona que se considere capacitada para cubrirlo.

La Dirección de Recursos Humanos, informará al Comité de Empresa con respecto al resultado de las selecciones correspondientes.

#### 3.8.3. Equipo asesoramiento valoraciones

Este equipo está formado por tres analistas de valoración de puestos de trabajo, uno por cada tercio.

### 3.9 SANCIONES

El Comité de Empresa tendrá acceso al Libro de Sanciones y a ser informado con carácter previo de toda decisión en supuestas sanciones graves o despidos.

Mensualmente la Dirección de la Empresa, informará al Comité de Empresa con respecto al número de sanciones

impuestas durante el mes anterior y el carácter de las mismas.

### 3.10 VACACIONES

El período de vacaciones anuales no sustituible por compensación económica, se amplía en este Convenio de 22 a 25 días laborables, con la condición de disfrutar estos 3 días, separadamente, cubriendo períodos interfestivos "puentes", de un solo día.

El período de su disfrute se fijará en común acuerdo entre el Empresario y el Trabajador, que también podrán convenir en la división en dos, del período de vacaciones total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) EL Empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los Representantes Legales de los Trabajadores.

b) Por acuerdo entre el Empresario y los Representantes Legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la supresión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tiene preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión es irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta, tendrán una duración mínima de un mes.

La Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) interrumpen el período de vacaciones, el cual deberá disfrutarse una vez superada dicha ILT y dentro del año que corresponda.

### 3.11 LICENCIAS

#### 3.11.1. Licencias con derecho a remuneración

De acuerdo con lo dispuesto en la Legislación Vigente Art.º 37 punto 3 apdo.a), b), c), d) y e) y puntos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores:

"El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en el caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado, (ver anexo 3) de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del 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 convencional un período determinado, se estará a lo que este disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de escedencia regulada en el apartado 1. del art.º 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

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

f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

g) Se concederá permiso abonable por el tiempo indispensable para realizar exámenes referentes a los estudios definidos en el punto 4.3. del Apdo.Social del Convenio Colectivo de MOSA ALIMENTARIA,S.A. debiendo aportar justificante de la realización y duración de los mismos.

h) Ampliando lo previsto en el Art.º 37, tres b), del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán retribuidas, con la correspondiente justificación, las ausencias debidas a necesidad de atención y cuidados de hijos enfermos.

i) La madre trabajadora podrá reducir su jornada laboral en una hora diaria, hasta el cumplimiento de los 9 meses de edad de su hijo.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años ó a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) Las licencias contempladas en este apdo. (3.11.1.), se aplicarán igualmente en caso de convivencia probada, siempre y cuando dicha situación se haya manifestado explícitamente a la Empresa con anterioridad.

#### 3.11.2. Licencias sin sueldo

Los trabajadores fijos, que habiendo superado el período de prueba, lleven más de seis meses al servicio de la Empresa, podrán solicitar licencias sin sueldo de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se podrán solicitar licencias sin sueldo hasta un mes y una vez al año, durante tres años consecutivos.

Para acogerse a una nueva licencia de este tipo, deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

b) Se podrán solicitar licencias sin sueldo de hasta un máximo de tres meses, teniendo en cuenta que esta opción elimina la anterior. Para poder acogerse de nuevo a esta modalidad deberán transcurrir como mínimo cuatro años desde la fecha de terminación de la anterior.

El número de personas disfrutando estas licencias no podrá exceder del 25 de cada una de las plantillas adscritas a cada uno de los tercios: técnico, administrativo y fábrica.

La petición de licencias sin sueldo deberá hacerse con un plazo de preaviso de al menos 15 días antes de su iniciación.

### 3.12 DERECHO DE REUNION

En período de negociación, convenio o conflicto, podrán realizarse asambleas generales, o de grupo, en horas de trabajo, siempre que no ocasione perjuicio para la producción. La solicitud deberá hacerse con una antelación de media jornada para las Asambleas de grupo y 24 hr. para Asambleas Generales.

La Empresa, y siempre que ello sea posible, prestará alguno de sus locales al objeto de que las Secciones Sindicales o cualquier otro grupo que lo solicite, puedan reunirse fuera de las horas de trabajo. La solicitud para llevar a cabo la reunión deberá hacerse con una antelación mínima de 48 horas.

### 3.13 COMPROBANTES SEGURIDAD SOCIAL

Se publicarán mensualmente los comprobantes de pago a la Seguridad Social.

### 3.14 IGUALDAD DE CONDICIONES

Cualquier persona que forme parte de la plantilla, será retribuida y considerada profesionalmente en función de su trabajo y responsabilidad, sin distinción de sexo o edad y esto no influirá tampoco en sus derechos laborales y sociales.

Este tema, será motivo de normalización a través de los Comités reestructurales de Promoción y Valoración.

### 3.15 PERSONAL DISMINUIDO

En caso de accidente, enfermedad o invalidez parcial que incapacite al empleado para el normal desarrollo de su labor

en el puesto de trabajo para el que está contratado, la Empresa, como siempre, tratará dentro de sus posibilidades, de facilitar un puesto de trabajo adecuado a aquellas personas que presentan una disminución física, sin renuncia a las disposiciones legales vigentes o a aquellas que puedan aparecer en el futuro.

### 3.16 EMPLEO

3.16.1. Se elevarán a indefinidos aquellos contratos eventuales que hayan sido cubiertos por un periodo de un año ininterrumpido, salvo en casos de contratos de sustitución (Art. 15 apdo. C, del Estatuto de los Trabajadores).

#### 3.16.2. Contratación Personal Temporal

Al personal temporal se le aplicarán las condiciones que correspondan al puesto de trabajo que ocupe, (salario, primas, jornada, ropa, etc.), con efectividad del día de su incorporación al trabajo en nuestra empresa.

3.16.3. La empresa notificará previamente al C.E. de los nuevos ingresos que se produzcan con carácter eventual, así como del tipo de contrato que se suscribe.

El C.E. tendrá derecho a consultar los contratos del personal temporal siempre que sea necesario, solicitándolo al Dpto. de Personal.

El C.E. será informado de la rescisión de estos contratos, mínimo 15 días antes de su término, a excepción de los de sustitución.

Dicho acuerdo tendrá validez hasta la regulación del acuerdo actual sobre contratación temporal entre Gobierno y Sindicatos; en el momento de su aprobación y publicación oficial, será asumido por la empresa, cancelando este apartado.

#### 3.16.4. Jubilación

Salvo en casos excepcionales, la Empresa contemplará favorablemente la jubilación anticipada a los 64 años en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/85 del 17.7.

### 3.17 Uniforme - Ropa de Trabajo

La Empresa proporcionará dos veces al año (VERANO/INVIERNO) uniforme al personal de vigilancia. También, y en la misma periodicidad, facilitará ropa de trabajo al personal de fábrica, y laboratorios.

Será competencia del Comité de Higiene y Seguridad, la elección de la ropa de trabajo adicional, para los puestos de trabajo que así lo requieran (Ver ANEXO-4).

## 4.- APARTADO SOCIAL

### 4.1. ACTIVIDADES SOCIALES

#### 4.1.1. Presupuesto

Se incrementa el presupuesto de las Actividades Sociales en un 8,25% por lo que su cuantía queda fijada en 725.275,- Ptas.

#### 4.2.2. Aplicación

Las actividades a realizar, se fijarán previa propuesta del Comité a la Empresa y la aceptación de la Dirección de la Empresa.

### 4.2. AYUDA ESCOLAR

#### 4.2.1. Baresmos

Se establecen para toda la plantilla los siguientes baremos de ayuda escolar, para cada uno de sus hijos y según la siguiente tabla:

- de 4 a 5 años y 11 meses	: 850,- ptas./mes.
- de 6 a 10 años y 11 meses	: 1.229,- ptas./mes.
- de 11 a 16 años y 11 meses	: 1.375,- ptas./mes.

(excepto meses de JULIO y AGOSTO).

#### 4.2.2. Forma de Pago

El pago se realizará en tres veces, los meses de Febrero, (Enero-Febrero-Marzo), Mayo (Abril-Mayo-Junio) y Octubre (Septiembre-Octubre-Noviembre-Diciembre).

### 4.3. SERVICIOS

La Empresa se compromete a mantener en situaciones iguales ó equivalentes los servicios de Cantina,

Servicio Médico, Local Social, Economato y Farmacia, que disfruta el personal, cuando las instalaciones de H.Q. Sean trasladadas.

### 4.4. FORMACION

Cuando se trate del aprendizaje dentro de la Empresa, para el manejo de nuevos aparatos o instrumental, este se realizará dentro de la jornada laboral. En el caso de idiomas, la mitad del tiempo irá a cargo de la Empresa y la otra mitad a cargo del trabajador.

En aquellos casos en que la formación se realice en centros del exterior, se estará a lo que se acuerde entre las partes.

Para extremar la seguridad en la Empresa, se impartirá un cursillo de operadores de Calderas al personal de vigilancia y al de Turnos Electrico y de servicios.

### 4.5. ESTUDIOS

a) Por motivo de estudios el personal que lo solicite, podrá reducir media hora su jornada laboral, con la obligatoriedad de recuperar un cuarto de hora. Esta recuperación podrá hacerse en el tiempo de la comida, si es necesario.

Para poder acogerse a esta reducción, deberá presentarse certificado de matrícula y los resultados obtenidos a final de curso, los cuales condicionarán la continuación de esta ventaja.

b) Las personas que precisen tan solo 1/4 h. para la realización de estudios, deberán ponerse en contacto con el Dpto. de Personal, a fin de encontrar una vía adecuada para la realización de los estudios que interesen al empleado.

c) Se establece una reducción de hasta un 25% de la jornada laboral y percepciones para las personas que se vean obligadas a realizar estudios dentro de la jornada de trabajo. En cada centro de trabajo se limitará este permiso al 2% de la plantilla, con excepción del centro de trabajo de Barcelona en donde el número de permisos no podrá exceder del 2% de cada una de las plantillas según los tercios: Administrativo, Técnico y Fábrica.

Si el número de solicitantes excede al determinado, el criterio de selección será el de la antigüedad. Las condiciones para acogerse a esta opción con las siguientes:

- Comunicarlo a la Empresa con un mes de antelación al inicio del curso.
- Que los estudios estén relacionados con actividades propias de la Empresa.
- Presentar certificado de matrícula.
- Plazos de un curso para aprobar las asignaturas previstas.
- En caso de matrícula de cursos completos, comunicar a la Empresa, a mitad de curso, las asignaturas seleccionadas.

d) La beca de estudios se mantiene en 10.000 ptas./año a razón de 1.000 ptas. por 10 meses, al personal que realiza estudios relacionados con actividades propias de la Empresa hasta el nivel de COU ó similar. (COU, Secretariado, Informática, Graduado Escolar, etc.). Es condición indispensable para renovar la beca, presentar los resultados positivos del curso anterior, salvo causas de fuerza mayor (huelga, enfermedad, etc.)

Cualquiera de estas cuatro opciones, supone no acogerse a las otras tres.

### 4.6. CREDITOS Y ANTICIPOS

#### 4.6.1. Fondo de créditos laborales

Se dispone de un fondo mínimo de 20.000 ptas. por empleado.

#### 4.6.2. Destino del fondo

El fondo se destinará, para todo el personal, a la adquisición de coche, vivienda y necesidades urgentes, previa solicitud del mismo al Director del correspondiente departamento, quién a su vez la transmitirá al Director de Recursos Humanos.

**4.6.3. Cuantía de los créditos**

Se establece como cuantía máxima la de 425.000 ptas. a devolver en un plazo máximo de 3 años. El exceso sobre 150.000 ptas. devengará un interés anual de UN PUNTO Y MEDIO POR DEBAJO DEL INTERBANCARIO A SEIS MESES.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior y con objeto de agilizar la rotación de la cuantía disponible, se establece el número máximo de pagas para devolver el préstamo obtenido de acuerdo con el siguiente escalado :

SALARIO MES	Nº MÁXIMO DE PAGAS
Hasta 120.000	45
140.000	42
160.000	39
180.000	36
200.000	33
220.000 o más	30

**4.6.4. Anticipos de sueldo**

A cargo del fondo de créditos, el personal podrá solicitar, solo para atender a necesidades urgentes, un anticipo de su salario hasta el límite de 2 pagas y media, previa antigüedad de 1 año y a devolver en el plazo de 13 meses sin devengo de intereses. La Empresa y una comisión del Comité de Empresa estudiarán, conjuntamente, cada petición en orden a su concesión.

**5.- SALUD LABORAL****5.1. COMPROMISOS PARA 1.990**

Ambas partes se comprometen durante el presente ejercicio, a definirlo luego a realizar los siguientes aspectos referidos a la salud laboral :

- Normas básicas generales.
- Constitución G.P.S. (Grupos de promoción Seguridad) definición y funciones.
- Definir un programa general de formación.
- Definir el mapa de riesgos por instalación.

**5.2. RECONOCIMIENTOS MEDICOS**

Los reconocimientos médicos que prestará la Mutual ASEPEYO serán los siguientes :

- Una revisión médica anual completa para todo el personal. En aquellos casos en que el Servicio Médico de la Empresa lo considere conveniente, se realizarán reconocimientos complementarios con pruebas concretas por parte de especialistas, al personal que indique el citado Servicio Médico de Empresa.

Las revisiones médicas anuales completas para todo el personal se realizarán dentro de las horas de trabajo, salvo incompatibilidad de horario con el centro médico correspondiente.

- Para todo el personal femenino de la Empresa que lo desee, se realizará una revisión ginecológica anual.

- Se realizarán revisiones médico-laborales complementarias en aquellos casos que a criterio del Servicio Médico de Empresa se considere necesario.

**6.- SEGURIDAD E HIGIENE**

La Empresa aprovisionará un fondo al margen del presupuesto ya cerrado de 1.990, para el Comité de Higiene y Seguridad propio de MOSA ALIMENTARIA, S.A. que permita atender pequeñas urgencias.

**6.1. REVISIONES MEDICAS**

Revisión médica específica de cada puesto de trabajo, según puesto de trabajo, dos revisiones médicas año.

**6.2. SEGURIDAD**

Revisión cada tres años de las condiciones generales del puesto de trabajo, salvo modificación sustancial de las mismas durante el período o a petición del Comité de Seguridad e Higiene, Comité de Empresa y Grupos de Promoción y Seguridad.

Con respecto a los planes de seguridad, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación, la actuación/asesoría de la Dirección Técnica, la intervención de asesores

externos y las sugerencias del propio Comité de Higiene y Seguridad y de los Grupos de Promoción de seguridad (GPS).

**6.3. COMITE DE SEGURIDAD HIGIENE**

Para este año 1.990 se conceden 22 horas para formación a los miembros del Comité a constituir.

**7.- DERECHOS SINDICALES**

Se contemplan los derechos sindicales recogidos en el Estatuto del Trabajador y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

**8.- DISPOSICION ADICIONAL**

En todo lo no dispuesto en este Convenio, se estará a lo que se indique en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General de Industrias Químicas y demás legislación más beneficiosa para los trabajadores vigente en cada momento, respetándose las condiciones más beneficiosas conseguidas en los anteriores Convenios Colectivos y las conseguidas o que se disfruten a nivel personal.

**ANEXO I****APLICACION DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL**

Para proceder a la misma, se operará de la siguiente forma :

- Se calculará la diferencia entre el I.P.C. previsto a efectos de este Convenio ( 8,31 ) y el I.P.C. a aplicar según la siguiente fórmula :

Aumento medio realizado (8,31%)	Aumento teórico (x)
I.P.C. Previsto	6,25% I.P.C. real a 31.12.90

- De x se deducirá el aumento medio realizado (8,31%) dando como resultado el % del incremento a realizar que se aplicará sobre los salarios tomados como base para realizar el incremento pactado para el año en curso.

- En el consiguiente cuadro, se detallan a modo de ejemplo los incrementos que corresponderían en función de los distintos I.P.C.

I.P.C. REAL A 31.12.90	6,25%	6,50%	7%	7,5%
% INCREMENTO REVISION	0,33%	1%	1,66%	

**ANEXO II****DIETAS 1.990**

Para 1.990 la dieta general para 1 día completo de viaje será de PTAS.: 7.000,--. Aplicable desde 1º de ABRIL de 1.990.

Como es habitual, en los días que no se pernocte fuera del domicilio, los gastos se abonarán mediante presentación de justificantes.

**ANEXO III**

**CONSAGUINIDAD Y APINIDAD**

**1.- CONSAGUINIDAD**

- . Línea Recta
  - Padres 1er. grado.
  - Hijos
  - Abuelos 2º. grado.
  - Nietos

- . Línea Colateral
  - Hermanos 2º. grado.

**2.- APINIDAD**

- . Línea Recta
  - Padres de Cónyuge 1er. grado.
  - Abuelos de Cónyuge 2º. grado.
- . Línea Colateral
  - Hermanos de Cónyuge 2º. grado.
  - Cónyuge de Hermanos

**ANEXO IV**

**RCPA Y UNIFORME DE TRABAJO**

**1.- RCPA DE VERANO (periodicidad anual)**

- Laboratorios 2 uniformes
- Obradores 2 "
- Expediciones 2 "
- Fraccionamiento 2 "
- Refinería 2 "
- Mantenimiento 2 "
- Reactores 2 "
- Margarinería 3 "
- Sólidos 3 "
- Especiales 3 "

**2.- ROPA DE INVIERNO (periodicidad anual)**

Idea que punto 1.-

NOTA.: Los uniformes se comprenderán de bata y pantalón o camisa y pantalón, según secciones.

**3.- COMPLEMENTOS**

- Un jersey (cada 2 años)
- Un par de zapatos invierno (Laboratorios) (cada 2 años).
- Un par de zapatos verano " (cada año).
- Un anorak (Personal de fábrica) (cada 5 años).

**MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO**

**23939** RESOLUCION de 11 de abril de 1991, de la Dirección General de Comercio Exterior, por la que se transfieren los beneficios de los Reales Decretos 2586/1985, 932/1986 y 1640/1990, reconocidos por Resoluciones de este Centro de 28 de octubre de 1988 y 11 de noviembre de 1989, a la Empresa «Ibelsa, Sociedad Anónima/Zanussi».

Por Resoluciones de 28 de octubre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de enero de 1989), y 15 de enero de 1990 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de febrero), la Dirección General de Comercio Exterior resolvió, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.º de la

Orden de Presidencia del Gobierno de 19 de marzo de 1986, que los beneficios arancelarios establecidos por el Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo, y 1640/1990, de 20 de diciembre, resultaban aplicables a los proyectos de reconversión de las fábricas de electrodomésticos sitas en Alcalá de Henares y Logroño, presentados por la Empresa «Ibelsa, Sociedad Anónima/Zanussi».

Habiéndose producido la fusión por absorción de la firma «Ibelsa, Sociedad Anónima/Zanussi», por la Empresa «Albilux, Sociedad Anónima»,

Esta Dirección General, previo informe de la Dirección General de Industria del Ministerio de Industria y Energía, ha resuelto que los beneficios otorgados a la Empresa «Ibelsa, Sociedad Anónima/Zanussi», por Resoluciones de 28 de octubre de 1988 y 24 de enero de 1990, deben entenderse concedidos a la Empresa «Albilux, Sociedad Anónima».

Madrid, 11 de abril de 1991.-El Director general, Francisco Javier Sansa Torres.

**23940** RESOLUCION de 1 de agosto de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se acuerdan inscripciones en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial.

Vista la solicitud de inscripción en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial, presentada por los señores que se relacionan en el anexo de esta Resolución;

Cumplidos los requisitos establecidos en la Ley de Patentes de 20 de marzo y Reglamento de Ejecución de 10 de octubre de 1986,

Esta Dirección, a propuesta de la Secretaría General, ha acordado se proceda a la inscripción de los interesados en el citado Registro, previo juramento o promesa de cumplir fiel y lealmente su cargo, guardar secreto profesional y no representar intereses opuestos en un mismo asunto.

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 1 de agosto de 1991.-El Director general, Julio Delicado Montero Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**ANEXO**

**Relación de Agentes de la Propiedad Industrial**

Apellidos y nombre	DNI
Del Castillo Vera, Juan Carlos	389.977
Redondo Ugedo, Luis	17.808.183

**BANCO DE ESPAÑA**

**23941** Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 24 de septiembre de 1991

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	105,568	105,886
1 ECU	129,026	129,414
1 marco alemán	63,033	63,223
1 franco francés	18,496	18,552
1 libra esterlina	183,636	184,188
100 liras italianas	8,422	8,448
100 francos belgas y luxemburgueses	305,951	306,871
1 florín holandés	55,924	56,092
1 corona danesa	16,330	16,380
1 libra irlandesa	168,487	168,993
100 escudos portugueses	73,186	73,406
100 dracmas griegas	56,654	56,824
1 dólar canadiense	93,028	93,308
1 franco suizo	72,406	72,624
100 yens japoneses	79,495	79,733
1 corona sueca	17,288	17,340
1 corona noruega	16,103	16,151
1 marco finlandés	25,929	26,007
100 chequines austriacos	895,786	898,478
1 dólar australiano	84,455	84,709