

- Adecuación, formación, control y seguridad del personal a su cargo, debiendo encomendar a cada uno las funciones y responsabilidades correspondientes a su categoría profesional, a fin de obtener con ello un rendimiento adecuado.

- Responsabilidad sobre la conservación de las instalaciones, maquinaria, materiales y productos asignados.

- Atención a los teléfonos de la Secretaría de Presidencia-Dirección en ausencia de su personal.

- Supervisión de la preparación de la Sala del Consejo de Administración, debiendo permanecer en la antesala del mismo durante el desarrollo de sus sesiones.

- En caso necesario, deberá realizar la totalidad de las funciones de las categorías de Ordenanza y Conductor-Mecánico.

11259 RESOLUCION de 9 de abril de 1992, 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 texto 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 diciembre de 1991 de una parte por Delegados Sindicales de CC.OO., UGT y ATO en representación de los trabajadores 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de 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, 9 de abril de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido

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 «Productos Ortiz, Sociedad Anónima», 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 «Productos Ortiz, Sociedad Anónima», incluidos en las tablas expresadas en el anexo I, «Definición de Categorías Profesionales».

Art. 4.º *Ambito temporal*.-El período de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993.

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 de la denuncia, la prórroga del Convenio por períodos sucesivos de un año, llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del IPC en el conjunto nacional en el período enero-diciembre 1993.

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 2.º 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 que estará formada por cuatro vocales en representación de los trabajadores, entre los que necesariamente estarán los tres Delegados Sindicales y cuatro vocales por parte de la Dirección 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 podrá acudir a la autoridad laboral competente a través del procedimiento establecido.

Serán facultades de dicha Comisión:

a) La interpretación de la aplicación de dicho Convenio.

b) La vigilancia y control de lo pactado.

c) Las actividades que den mayor eficacia práctica a lo pactado.

d) 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 una antelación mínima de tres días por cualquiera de las partes y en la misma se hará constar el orden del día.

La Comisión responderá todos los casos planteados dentro de los veinte días hábiles siguientes al de su conocimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter a la Comisión Paritaria todas aquellas diferencias que pudieran surgir de la interpretación y aplicación del Convenio con carácter previo a cualquier otra vía ya sea administrativa o jurisdiccional, salvo en casos en los que pudiera existir plazo perentorio cuyo incumplimiento implicará el decaimiento del derecho, comunicando, en cualquier caso, a la Comisión dicha circunstancia.

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 y las normas establecidas en el presente Convenio.

Art. 12. *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 período 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 período de un mes.

c) El personal que realice tareas propias de conductor de draga, percibirán el sueldo de Oficial de 1.ª durante el tiempo de duración de dicho destino.

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

a) Actividad personal.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Haber desempeñado funciones propias de la categoría a que corresponda el puesto de trabajo a cubrir.

d) Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto la Empresa establezca.

e) Antigüedad en la Empresa.

f) 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 tablón 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.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones y licencias

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 39 horas 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 36 horas y 40 minutos semanales, con 15 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 1992 como en 1993, con 10 minutos diarios de descanso.

b) Fábrica.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales. El turno de mañana y tarde, tienen un descanso diario de 25 minutos. El turno de la noche tiene un descanso de 45 minutos diarios. En los turnos de mañana y tarde la jornada equivale a 37 horas y 55 minutos de trabajo efectivo y en el de la noche, 36 horas y 15 minutos.

c) Ventas.

La jornada de trabajo será de 40 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 12 horas ininterrumpidas.

Art. 18. Trabajo en festivos.- Se entenderá por trabajo en festivo, el realizado entre las 14 horas del sábado y las 6 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 cuanto a las horas motivadas por causa de fuerza mayor, así como a las estructurales que como tales se pacten en Convenio. Para ello, se notificarán 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 pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, preparación de hornos y amasadas, reparaciones y montaje, siempre que para estos supuestos no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La retribución de las horas extraordinarias será la que figura en el anexo IV, «Horas extraordinarias» del presente Convenio.

Art. 20. Vacaciones.- Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tienen derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de cinco semanas naturales.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa menor a la de un año, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

Para el cómputo del periodo de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

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

Los planes de vacaciones se darán a conocer con dos meses de antelación y se establecerán conjuntamente con los trabajadores afectados y/o los representantes de los trabajadores.

El personal de Producción disfrutará de vacaciones de la siguiente manera: tres semanas en verano, según los turnos establecidos y dos semanas en Navidad que comprenderán la última del año y la primera del siguiente.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la siguiente retribución:

- Salario Convenio.

- Antigüedad.

- Nocturnidad, según el promedio individual del año natural anterior obtenido según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Total anual plus nocturnidad}}{365 \text{ días}} = \text{Promedio diario}$$

El promedio diario resultante deberá ser incrementado con el tanto por ciento de revisión salarial que el Convenio vigente determine para el año en curso.

- Los pluses específicos de puesto de trabajo como son el «plus especial de conductores» y el «plus de limpieza», se seguirán percibiendo durante las vacaciones por cada uno de los colectivos implicados en cada plus.

- Comisiones de ventas, que se percibirán según promedio de los seis periodos anteriores al disfrute de las vacaciones por el personal de ventas.

Art. 21. Licencias y excedencias.- El personal que contraiga matrimonio disfrutará de 15 días de licencia retribuida.

Tres días laborales 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.

Dos días por traslado de domicilio habitual.

Por asistencia a consulta médica hasta tres días al año o 24 horas según necesidades de organización de cada departamento.

Asimismo el trabajador, previo aviso y justificación, podrá además ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por 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.

En los casos de enfermedad grave de algún familiar del trabajador, éste tendrá derecho a una licencia sin sueldo de 30 días naturales, conceptuándose la ausencia como una suspensión por mutuo acuerdo del contrato de trabajo. Este derecho no podrá alegarse cuando a nivel de departamento o sección del solicitante se hallen haciendo uso del mismo un 3 por 100 de dicho personal.

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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga 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 materia de excedencia, en sus distintas modalidades, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y como mejora de la misma por razón de enfermedad grave de familiar de primer grado del trabajador, podrá solicitarse excedencia, durante la cual los seis primeros meses tendrán la consideración de forzosa, siempre y cuando no se haya alcanzado en el momento de la solicitud el 3 por 100 de cupo máximo sobre el total de la plantilla del departamento o sección al que pertenezca el solicitante.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 22. Incremento salarial.- a) Se establece para 1992 un incremento general sobre todos los conceptos retributivos del siete por ciento (7 por 100), siendo del nueve por ciento (9 por 100) para las categorías de Auxiliar de Producción y Especialistas de Empaquetado.

Revisión Salarial.- El incremento pactado para 1992 debe suponer a final del año al menos un 117 por 100 del IPC resultante de enero a diciembre. De lo contrario, deberán revisarse las tablas salariales con efecto del 1 de enero en el tanto por ciento necesario para alcanzar la diferencia de un 17 por 100 entre el incremento final del Convenio y el IPC del año 1992.

Tabla ejemplo de revisión salarial para 1992

Incremento de salario: 7,00 % Garantía 117 % sobre I.P.C.							
I.P.C. 1992	5,98	6,25	6,50	6,75	7,00	7,25	7,50
Revisión salarial		0,31	0,61	0,90	1,19	1,48	1,78
Rev. Total	7,00	7,31	7,61	7,90	8,19	8,48	8,78

b) Se establece para 1993 un incremento general sobre todos los conceptos retribuidos del cinco coma cincuenta por ciento (5,50 por 100), siendo del siete coma cincuenta (7,50 por 100) para las categorías de Auxiliar de Producción y Especialistas de Empaquetado.

Revisión Salarial.- El incremento pactado para 1993 debe suponer a final del año al menos un 117 por 100 del IPC resultante de enero a diciembre. De lo contrario, deberán revisarse las tablas salariales con efecto del 1 de enero en el tanto por ciento necesario para alcanzar la diferencia de un 17 por 100 entre el incremento final del convenio y el IPC.

Tabla ejemplo de revisión salarial para 1993

Incremento de salarios: 5,50 % Garantía 117 % sobre I.P.C.							
I.P.C. 1993	4,70	4,75	5,00	5,25	5,50	5,75	6,00
Revisión salarial		0,06	0,35	0,64	0,94	1,23	1,52
Incremento Total	5,50	5,56	5,85	6,14	6,44	6,73	7,02

Art. 23. *Salario base. Plus convenio y salario convenio.*—Estos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el anexo II de este Convenio y están referidos a periodos mensuales.

El Salario Convenio es el resultante de sumar el salario base más el plus convenio.

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 del anexo II «Tablas Salariales».

2. Complementos de puesto de trabajo

a) Plus de nocturnidad.

Se establece un plus por hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana, de la cuantía que se fija en el anexo III.

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 y cuya cuantía se establece en el anexo de la «Tabla Salarial».

c) El conductor que realice el servicio de recadería de Fábrica, percibirá por dicho concepto la cantidad mensual que figura en el anexo II.

d) Plus de Limpieza.

Se cobrará por los peones de recogida y limpieza, el peón de exterior y las auxiliares de Producción de limpieza, en la cuantía señalada en la tabla salarial.

3. Sistema de retribución variable por objetivos para los vendedores

Con independencia del incremento salarial establecido, el personal de ventas percibirá sus incentivos en las condiciones establecidas en el anexo V.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*—La Empresa abonará a sus trabajadores, las tres gratificaciones extraordinarias siguientes, a razón de una mensualidad del salario convenio más antigüedad 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 V

Beneficios sociales

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 11.500 pesetas.

Para 1993 el importe se fija en 12.500 pesetas.

El trabajador 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 organismo competente y/o con informe favorable del médico de Empresa.

Art. 29. *Ayuda por hijos discapacitados.*—Se abonará a los trabajadores con más de tres años de antigüedad en la Compañía, una ayuda de 9.000 pesetas en cada uno de los doce meses del año, por cada hijo minusválido físico o psíquico—incluidos los invidentes totales—cuya condición haya sido reconocida por la Seguridad Social. Esta ayuda se abonará en tanto que el hijo minusválido no realice trabajos remunerados. En caso de que trabajen en la Empresa el padre y la madre, sólo percibirá esta ayuda uno de ellos.

En 1993 esta ayuda se cifrará en 10.000 pesetas.

Art. 30. *Baja por ILT.*—Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles (quebranto en la economía de la Empresa, deterioro de la salud de las trabajadoras/es debido al incremento del ritmo de trabajo) las partes consideran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición.

Por ello, acuerdan que al cuantificar las causas del absentismo, entendiéndose como la no presencia del trabajador/a en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Todos los casos de licencias retribuidas convenidos en el artículo 21 del presente Convenio.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio.

Los permisos por maternidad o adopción de la trabajadora, aunque fueran disfrutados por el trabajador, en el tiempo que la Ley lo conceda.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Los casos de ILT por accidente laboral o enfermedad profesional.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad laboral en caso de riesgo de accidente, causa de fuerza mayor, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida la Dirección de la Empresa, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legales establecidas, por ejemplo las huelgas legales convocadas.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este Convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la ILT en todos los supuestos no recogidos anteriormente y la falta injustificada o aun siendo justificada, que ésta no genere derecho a retribución.

En los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad la Empresa abonará el 25 por 100 de la base reguladora del mes anterior desde el primer día de la baja, hasta el día del alta.

Asimismo, en los casos de enfermedad común y accidente no laboral que requieran ingreso hospitalario y mientras dure éste, se le abonará igualmente al trabajador afectado, el 25 por 100 de la base reguladora.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa abonará desde el vigésimo primer día hasta el final de la baja el 20 por 100 de la base reguladora del mes anterior al que causó la baja, siempre que en la fecha que se inicia el proceso de ILT por estos motivos, el afectado/a lleve un mínimo de tres meses sin haber faltado al trabajo. A estos efectos se entenderá como falta al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y las faltas injustificadas o aun siendo justificadas, éstas no generen derecho a retribución.

Cuando no se cumpla el requisito de los tres meses sin faltas, el trabajador/a afectado disfrutará, del complemento regulado en el párrafo anterior, si en el año natural anterior a la fecha de la baja, no hubiese superado individualmente el 4,5 por 100 de absentismo, entendido éste tal como se detalla en el presente artículo.

La Empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el médico de Empresa o cualquier otro facultativo. Los trabajadores/as que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la Empresa cesarán en el beneficio de los complementos por ILT que abona la Empresa. Asimismo la Empresa facilitará mensualmente, a los representantes de los trabajadores la lista de personal a quien se le pida dicho reconocimiento, a los efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador/a que estando en situación de ILT realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de percepción de los complementos que por ILT contempla el presente Convenio, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la baja.

Art. 31. *Ayudas a la formación.*—Se crea un fondo económico para el año 1992, destinado a trabajadores con más de tres años de antigüedad en la Compañía, de diez becas, por importe cada una de ellas de

24.000 pesetas, que será administrado por representantes de la Dirección y tres Delegados Sindicales, en representación de las Centrales Sindicales de mayor implantación en la Empresa.

Para 1993 el importe de cada una de las 12 becas será de 25.000 pesetas. La Comisión Paritaria del Convenio podrá tomar en consideración, si alguna de las partes así se lo requiere, que el número de becas a conceder sea superior manteniendo, en todo caso, el coste total del fondo.

Art. 32. *Seguro colectivo de accidentes.*—Se establece un seguro de accidentes de dos millones doscientas cincuenta mil pesetas para todos los trabajadores de «Productos Ortiz, Sociedad Anónima», en caso de invalidez o muerte durante las 24 horas del día a partir del día 1 de enero de 1992 y hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 33. *Ayuda escolar.*—El personal con más de tres años de antigüedad en la Compañía percibirá la cantidad de 3.600 pesetas anuales por cada hijo de edad comprendida entre cuatro a quince años, ambos inclusivos. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del 31 de diciembre de cada año. Esta ayuda se abonará en un solo pago en la nómina del mes de octubre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo por el que se percibe. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos percibirá esta ayuda.

En 1993 esta ayuda se cifrará en 4.000 pesetas para edades comprendidas entre tres y dieciséis años.

Art. 34. *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.

CAPITULO VI

Varios

Art. 35. *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 octubre.

Art. 36. *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 hubiera.

Art. 37. *Beneficios específicos de conductores de autobuses y camiones.*

a) Renovación del carné de conducir.

Correrá por cuenta de la Empresa el coste de renovación de los carnés de los conductores de camiones, autobuses, y personal de ventas.

b) Retirada del carné de conducir de conductores de autobuses y camiones.

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 periodo de duración de aquélla, reintegrándose a la plantilla de transportes una vez finalizado dicho periodo.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene

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

a) Un Presidente de libre designación por la Dirección.

b) Un Secretario con voz y voto, designado por la Dirección entre el personal administrativo.

c) El Técnico de mayor grado especialista en Seguridad del Trabajo.

d) El Jefe de Servicios Médicos de Empresa.

e) El Ayudante Técnico Sanitario.

f) El Jefe del equipo de la Brigada de Seguridad.

g) Dos miembros del Comité de Empresa.

h) Tres Delegados Sindicales, con voz y voto.

Sin perjuicio de las funciones y competencias que le asigna la legislación vigente al Comité de Seguridad e Higiene, las partes firmantes del presente Convenio establecen que con carácter excepcional y durante la vigencia del mismo, podrá el Comité de Seguridad e Higiene proponer a la Dirección y al Comité de Empresa medidas de corrección que persigan la mejora del ambiente de trabajo, especialmente en época estival, para lo cual, podrá valerse de los informes técnicos que estime oportunos y que, en su caso, se costearán por la Compañía. Igualmente se requiere al Comité de Seguridad e Higiene para que durante el primer trimestre de cada año confeccione un Plan de Actuación.

Art. 39. *Revisión médica.*—Anualmente, la Dirección, el Servicio Médico de Empresa y la representación de los trabajadores se reunirán para determinar el alcance y contenido de la revisión médica a la que se someterá a los trabajadores de la plantilla.

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 40. *Competencias del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones siguientes:

—Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

—Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

—Inversiones acordadas en cuanto repercutan o puedan repercutir sobre la situación de empleo y demás cuestiones de personal.

b) Conocer las cuentas y la memoria anual y aquellos otros documentos y comunicaciones que puedan conocer los socios.

c) Transmitir con la periodicidad que acuerde el Comité, a la generalidad de los trabajadores, la información relativa a la marcha de la Empresa.

d) Recibir periódicamente los informes relativos a los planes de formación profesional y cuantas cuestiones afecten a la mejora física, moral y cultural de los trabajadores.

e) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

f) Tener información de las medidas a adoptar por la Empresa que modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo (nuevos sistemas de trabajo e incentivos, expedientes de regulación de empleo, etc.). Esta información, al menos, será idéntica a la que corresponda entregar a la autoridad laboral.

g) Participar en la gestión de los fondos destinados a obras sociales establecidos por la Empresa en beneficio de los trabajadores.

h) Recibir información de las sanciones graves y muy graves que vayan a imponerse a los trabajadores por infracciones de carácter laboral.

i) Tener a su disposición tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

j) Conocer los modelos de Contratos de Trabajo y de finiquitos, antes de su utilización.

k) En las comisiones que se crean al amparo del presente Convenio y dentro del número de componentes que establezcan se respetará la cuota de representación de los Sindicatos de la Empresa.

Art. 41. *Comité Intercéntros.*—Se crea un Comité Intercéntros en cuya composición intervendrán nueve miembros del Comité de Fábrica y tres miembros en representación de las distintas Delegaciones debiéndose guardar la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

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

La Empresa correrá con los gastos de los tres representantes de las Delegaciones en la negociación del Convenio Colectivo hasta un máximo de diez días de negociación.

Art. 42. *Horas sindicales.*—Los miembros del Comité del centro de trabajo de Vergel dispondrán de 40 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 al resto de garantías y derechos respecta, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. *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 de acuerdo con lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

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 la plantilla, en votación libre, directa y secreta, tal y como establece el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. *Competencias de los Sindicatos.*—1. La Dirección de la Empresa respetará, en cada momento, lo que pueda disponer la legis-

lación sobre las competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales.

2. Además, la Dirección de la Empresa se compromete, por el presente Convenio, a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia, a solicitud de la Sección Sindical de Empresa del trabajador afiliado y previa conformidad expresa, siempre, de éste.

3. Los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales más representativas según la legislación vigente o que tengan al menos el 10 por 100 del total de representantes de los trabajadores elegidos en las últimas elecciones sindicales podrán:

a) Constituir la Sección Sindical de Empresa.
b) Disponer de un local para uso de la Sección Sindical de Empresa que será el asignado al Comité de Empresa, dotándosele, en su caso, de los elementos privativos de archivo.

c) Nombrar un Delegado Sindical que deberá acreditar su condición ante la Dirección de la Empresa mediante certificación de la Federación Estatal correspondiente:

El Delegado Sindical:

- Tendrá capacidad para la negociación colectiva de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

- Será miembro nato del Comité Intercentros sin menoscabo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- En el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa y, expresamente:

- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado el Delegado Sindical a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Asistirá a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene.

- Será oído por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

- Conocer los contratos y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores afiliados a su Sindicato, especialmente cuando se produzca el alta inicial del mismo en la Empresa.

d) La Sección Sindical de Empresa podrá computar el número de horas sindicales correspondientes a los representantes de los trabajadores afiliados a su central y convendrá con el Director de Personal, durante el mes de enero de cada año, el sistema de acumulación de horas en el Delegado Sindical o en cualquier otro miembro de la Sección Sindical, así como la distribución del resto de horas entre los demás representantes.

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.

Oficial Administrativo de Tercera

Es el empleado que sin alcanzar el grado de iniciativa y responsabilidad del Oficial de segunda efectúa operaciones que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa y las desarrolla con la corrección y eficacia debida.

Auxiliar Administrativo

Es el empleado 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.

Cajero/a

Es la persona 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.

Secretario/a de Departamento

Es la persona que a las órdenes de un Jefe de Departamento realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierta entrevistas, etc.

Departamento de Mantenimiento

Oficial 1.º (Mecánico, Eléctrico 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 2.º

Integran esta categoría quienes efectúan con perfección los trabajos correspondientes a su oficio, con corrección y eficacia, solos o bien dependiendo del Oficial 1.º y Encargado.

Oficial 3.º

En esta categoría se encuadran el personal procedente de aprendizaje 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 1.º)

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, amasadoras, 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 2.º)

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 2.º)

Son aquellos operarios que sin llegar al grado de perfección del Oficial 1.º, 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 persona que se dedica a las labores de enrollado, empaquetado, etiquetado, marcaje, 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.

Supervisor/a

Es la persona 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.

El personal de nuevo ingreso en este puesto de trabajo, ostentará la categoría profesional de Oficial de 2.ª durante un periodo no superior a seis meses de desempeño del puesto, pasando en todo caso al término del mismo a ostentar la categoría de Oficial de 1.ª

Especialista de Empaquetado

Son las personas 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 encomendada 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 del Almacenero

Es el 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.

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 II**Tabla salarial. Año 1992**

Categorías profesionales	Grupo tarif	Conceptos	
		Salario convenio	Compl. puesto
Grupos profesionales			
PRODUCCION			
Conductor Horno Oficial 1.ª	8	109.859	
Conductor Horno Oficial 2.ª	8	102.487	
Oficial 2.ª Laboratorio	8	95.111	
Ayudante Laboratorio	9	91.412	
Especialista	9	91.412	
Supervisora Producción	9	87.726	
Especialista Empaquetado	9	87.476	
Peón	10	87.194	
Auxiliar Producción	10	77.129	
OFICINAS			
Oficial Administrativo 1.ª	5	109.859	
Oficial Administrativo 2.ª	5	95.111	
Oficial Administrativo 3.ª	5	91.412	
Cajera	5	95.111	
Operador Proceso Datos	5	102.158	
Telefonista	7	95.111	
Secretaria Departamento	7	85.273	
Auxiliar Administrativo	7	81.062	
VENTAS			
Vendedor	5	104.605	
Merchandiser	5	96.300	
Repartidor	8	128.560	
OFICIOS AUXILIARES			
SERVICIOS TECNICOS			
Oficial 1.ª Control Calidad	8	109.859	
Oficial Control Calidad	8	100.214	
Ayudante Control Calidad	9	87.726	
Ayudante Laboratorio Químico	9	84.166	
MANTENIMIENTO			
Oficial 1.ª Electrico Mecánico	8	112.510	
Oficial 1.ª Oficios	8	112.510	
Oficial 2.ª Electrico Mecánico	8	97.762	
Oficial 3.ª	8	94.063	
Conductor Furgón Mantenimiento	8	97.762	
Almacenero Mantenimiento	6	100.060	
SERVICIO PRODUCCION			
Vigilante/Portero	6	95.111	4.413
Encargada Limpieza	4	95.111	7.573
Peón Limpieza	10	87.194	7.573
Auxiliar Producción Limpieza	10	77.129	7.573
TRANSPORTES			
Conductor Oficial 1.ª	8	109.860	18.700
(Comp.puesto Ser.Int)			19.840
ALMACENES			
Almacenero	6	97.408	
Ayudante Almacén	9	91.412	
Especialista Almacén	9	91.412	

ANEXO II bis

Tabla de antigüedades 1992

Categorías profesionales	Grupo tarifa	Grupos profesionales								
		Trienios								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
PRODUCCION										
Conductor Horno Oficial 1. ^a	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Conductor Horno Oficial 2. ^a	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Oficial 2. ^a Laboratorio	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Ayudante Laboratorio	9	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Especialista	9	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Supervisora Producción	9	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Especialista Empaquetado	9	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Peón	10	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Auxiliar Producción	10	3.773	7.545	11.318	15.090	18.863	22.635	26.408	30.180	33.953
OFICINAS										
Oficial Administrativo 1. ^a	5	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Oficial Administrativo 2. ^a	5	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Oficial Administrativo 3. ^a	5	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Cajera	5	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Operador Proceso Datos	5	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Telefonista	7	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Secretaria Departamento	7	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Auxiliar Administrativo	7	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
VENTAS										
Vendedor	5	3.619	7.237	10.856	14.474	18.093	21.712	25.330	28.949	32.567
Merchandiser	5	3.619	7.237	10.856	14.474	18.093	21.712	25.330	28.949	32.567
Repartidor	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
OFICIOS AUXILIARES										
SERVICIOS TECNICOS										
Oficial 1. ^a Control Calidad	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Oficial Control Calidad	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Ayudante Control Calidad	9	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Ayudante Laboratorio Químico	9	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
MANTENIMIENTO										
Oficial 1. ^a Electricista Mecánico	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Oficial 1. ^a Oficios	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Oficial 2. ^a Electricista Mecánico	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Oficial 3. ^a	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Conductor Furgón Mantenimiento	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Almacenero Mantenimiento	6	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
SERVICIO PRODUCCION										
Vigilante/Portero	6	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Encargada Limpieza	4	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Peón Limpieza	10	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Auxiliar Productos Limpieza	10	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
TRANSPORTES										
Conductor Oficial 1. ^a	8	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
ALMACENES										
Almacenero	6	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Ayudante Almacén	9	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807
Especialista Almacén	9	3.756	7.513	11.269	15.025	18.782	22.538	26.294	30.051	33.807

ANEXO III

Tabla de nocturnidad. Año 1992

Categorías profesionales	Grupo tarifa	Trienios									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
PRODUCCION											
Conductor Horno Oficial 1. ^a	8	223	229	238	245	252	260	268	276	282	291
Conductor Horno Oficial 2. ^a	8	208	214	223	230	238	245	253	260	268	276
Oficial 2. ^a Laboratorio	8	193	200	208	215	223	230	238	245	252	260
Ayudante Laboratorio	9	185	193	200	208	215	223	230	239	245	253
Especialista	9	185	193	200	208	215	223	230	239	245	253
Supervisora Producción	9	177	185	193	200	208	215	223	230	239	245
Especialista Empaquetado	9	177	185	192	200	208	215	224	231	238	247
Peón	10	173	182	188	196	205	211	220	227	234	242
Auxiliar Producción	10	149	157	166	172	180	189	195	204	212	219
OFICIOS AUXILIARES											
SERVICIOS TECNICOS											
Oficial 1. ^a Control Calidad	8	223	229	238	245	252	260	268	276	282	291
Oficial Control Calidad	8	203	210	218	226	232	241	249	256	264	271

Categorías profesionales	Grupo tarifa	Trienios									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ayudante Control Calidad	9	177	185	193	200	208	215	223	230	239	245
Ayudante Laboratorio Químico	9	163	170	178	185	193	201	208	215	224	231
MANTENIMIENTO											
Oficial 1.ª Electricista Mecánico	8	223	229	238	245	252	260	268	276	282	291
Oficial 1.ª Oficinas	8	223	229	238	245	252	260	268	276	282	291
Oficial 2.ª Electricista Mecánico	8	193	200	208	215	223	230	238	245	252	260
Oficial 3.ª	8	185	193	200	208	215	223	230	239	245	253
Conductor Furgón Mantenimiento	8	193	200	208	215	223	230	238	245	252	260
Almacenero Mantenimiento	6	197	205	212	221	227	235	243	250	258	266
SERVICIO PRODUCCION											
Vigilante/Portero	6	193	200	208	215	223	230	238	245	252	260
Encargada Limpieza	4	193	200	208	215	223	230	238	245	252	260
Peón Limpieza	10	173	182	188	196	205	211	220	227	234	242
Auxiliar Productos Limpieza	10	149	157	166	172	180	189	195	204	212	219
ALMACENES											
Almacenero	6	197	205	212	221	227	235	243	250	258	266
Ayudante Almacén	9	185	193	200	208	215	223	230	239	245	253
Especialista Almacén	9	185	193	200	208	215	223	230	239	245	253

ANEXO IV

Tabla de horas extras. Año 1992

Categorías profesionales	Grupo tarifa	Trienios									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
PRODUCCION											
Conductor Hornos Oficial 1.ª	8	1.111	1.150	1.187	1.225	1.264	1.301	1.339	1.377	1.415	1.453
Conductor Hornos Oficial 2.ª	8	1.036	1.074	1.113	1.151	1.188	1.227	1.265	1.302	1.340	1.379
Oficial 2.ª Laboratorio	8	962	1.000	1.038	1.076	1.114	1.152	1.189	1.228	1.266	1.304
Ayudante Laboratorio	9	925	962	1.001	1.039	1.076	1.114	1.153	1.190	1.228	1.267
Especialista	9	925	962	1.001	1.039	1.076	1.114	1.153	1.190	1.228	1.267
Supervisora Producción	9	887	926	963	1.001	1.039	1.077	1.115	1.153	1.190	1.229
Especialista Empaquetado	9	885	923	962	1.001	1.039	1.078	1.117	1.156	1.194	1.233
Peón	10	869	906	944	983	1.020	1.058	1.097	1.134	1.172	1.211
Auxiliar Producción	10	747	785	823	863	901	941	979	1.019	1.055	1.095
OFICINAS											
Oficial Administrativo 1.ª	5	1.111	1.150	1.187	1.225	1.264	1.301	1.339	1.377	1.415	1.453
Oficial Administrativo 2.ª	5	962	1.000	1.038	1.076	1.114	1.152	1.189	1.228	1.266	1.304
Oficial Administrativo 3.ª	5	925	962	1.001	1.039	1.076	1.114	1.153	1.190	1.228	1.267
Cajera	5	962	1.000	1.038	1.076	1.114	1.152	1.189	1.228	1.266	1.304
Operador Proceso Datos	5	1.033	1.071	1.109	1.147	1.185	1.223	1.261	1.299	1.337	1.376
Telefonista	7	962	1.000	1.038	1.076	1.114	1.152	1.189	1.228	1.266	1.304
Secretaria Departamento	7	862	901	939	976	1.014	1.053	1.090	1.128	1.167	1.204
Auxiliar Administrativo	7	820	859	897	934	972	1.011	1.048	1.086	1.125	1.162
VENTAS											
Repartidor	8	1.300	1.338	1.376	1.414	1.452	1.490	1.528	1.566	1.604	1.642
OFICIOS AUXILIARES											
SERVICIOS TECNICOS											
Oficial 1.ª Control Calidad	8	1.111	1.150	1.187	1.225	1.264	1.301	1.339	1.377	1.415	1.453
Oficial Control Calidad	8	1.014	1.052	1.090	1.128	1.166	1.203	1.242	1.280	1.317	1.356
Ayudante Control Calidad	9	887	926	963	1.001	1.039	1.077	1.115	1.153	1.190	1.229
Ayudante Laboratorio Químico	9	813	850	889	927	964	1.002	1.041	1.078	1.116	1.155
MANTENIMIENTO											
Oficial 1.ª Electricista Mecánico	8	1.111	1.150	1.187	1.225	1.264	1.301	1.339	1.377	1.415	1.453
Oficial 1.ª Oficinas	8	1.111	1.150	1.187	1.225	1.264	1.301	1.339	1.377	1.415	1.453
Oficial 2.ª Electricista Mecánico	8	962	1.000	1.038	1.076	1.114	1.152	1.189	1.228	1.266	1.304
Oficial 3.ª	8	925	962	1.001	1.039	1.076	1.114	1.153	1.190	1.228	1.267
Conductor Furgón Mantenimiento	8	962	1.000	1.038	1.076	1.114	1.152	1.189	1.228	1.266	1.304
Almacenero Mantenimiento	6	985	1.023	1.061	1.099	1.137	1.175	1.213	1.251	1.288	1.327
SERVICIO PRODUCCION											
Vigilante/Portero	6	962	1.000	1.038	1.076	1.114	1.152	1.189	1.228	1.266	1.304
Encargada Limpieza	4	962	1.000	1.038	1.076	1.114	1.152	1.189	1.228	1.266	1.304
Peón Limpieza	10	869	906	944	983	1.020	1.058	1.097	1.134	1.172	1.211
Auxiliar Productos Limpieza	10	747	785	823	863	901	941	979	1.019	1.055	1.095
ALMACENES											
Almacenero	6	985	1.023	1.061	1.099	1.137	1.175	1.213	1.251	1.288	1.327
Ayudante Almacén	9	925	962	1.001	1.039	1.076	1.114	1.153	1.190	1.228	1.267
Especialista Almacén	9	925	962	1.001	1.039	1.076	1.114	1.153	1.190	1.228	1.267

ANEXO V

Sistema de retribución variable por objetivos para los vendedores

1. Prima por objetivos consolidados

- **Concepto.**-Se entiende por objetivos consolidados aquella posición de venta alcanzada en una ruta que, salvo causas de fuerza mayor o hechos nuevos, se considera irreversible. Es lo que se denomina el potencial de una ruta.

- **Método de fijación.**-Durante el mes de enero/febrero, una vez conocidos los resultados del año anterior, el Supervisor responsable de cada ruta establecerá el «potencial» de las mismas con el visto bueno del superior inmediato (Delegado o Jefe Regional). A continuación comunicará al Vendedor adscrito a cada ruta dicho «potencial», pudiendo el Vendedor pedir información complementaria sobre las circunstancias que han sido contempladas en el establecimiento de ese «potencial».

- **Cuantía.**-Se establece para 1992 en concepto de prima por objetivos consolidados, la cantidad de 479.474 pesetas que se abonarán a razón de 39.956 pesetas al mes.

- **Revisión de la Prima.**-La cantidad establecida en concepto de prima por objetivos consolidados se revisará anualmente en el mismo porcentaje que establezca el Convenio Colectivo de Empresa como incremento general de salarios.

- **Revisión del «potencial».**-El «potencial» de una ruta se revisará:

a) Cuando concurren circunstancias de fuerza mayor o hechos nuevos que aconsejen la fijación de un nuevo «potencial», o bien

b) Anualmente en el mismo porcentaje que se incrementa el IPC

2. Prima por objetivos superados

- **Concepto.**-Se entiende por objetivos superados aquella posición de venta en la que, partiendo del «potencial» de una ruta, se establece la consecución de un incremento determinado en la venta así como una concreta composición o «mix» de la misma.

- **Método de fijación.**-Durante el primer periodo de cada uno de los triperiodos en los que está dividido el control de la gestión de las Ventas, el Supervisor responsable de cada ruta marcará los objetivos de superación y la composición o «mix» de las ventas, de acuerdo a las acciones previstas y en función de la política comercial vigente. Estos objetivos, una vez aprobados por el superior inmediato (Delegado o Jefe Regional), se comunicará al Vendedor adscrito a cada ruta mediante impreso establecido al efecto, así como las acciones comerciales y demás medios con los que va a contar para alcanzar esos objetivos.

- **Cuantía.**-Se establece para 1992 en concepto de prima por objetivos superados, la cantidad de 280.000 pesetas que se abonarán según desglose:

Triperiodo	Pan	Galletas	Total	Total triperiodos
1.º	10.000	10.000	40.000	60.000
2.º	10.000	10.000	40.000	60.000
3.º	10.000	10.000	40.000	60.000
4.º	20.000	30.000	50.000	100.000
Total Año	50.000	60.000	170.000	280.000

- **Condiciones.**-a) Si en un triperiodo no se alcanzase alguno de los conceptos (pan, galletas o total) los resultados obtenidos no se perderán, sino que se acumularán para fin de año.

b) Para acceder a la bolsa total año es preciso estar en Alta en la Compañía todo el año natural.

c) Cuando algún Vendedor se incorpore a lo largo de un triperiodo, tendrá derecho a la parte proporcional de la «bolsa».

- **Revisión de la prima.**-Anualmente la Dirección revisará el importe de la «bolsa», así como la distribución más conveniente. En ningún caso el incremento que se fije será inferior al que se establezca como incremento general de salarios en el Convenio de Empresa.

3. Garantías

a) Durante las ausencias de trabajo por vacaciones, acción sindical o cualquier otra licencia de las que devengan retribución, el Vendedor seguirá percibiendo la prima mensual por objetivos consolidados, más el promedio de consecución de objetivos que se alcance en la Delegación.

b) Las situaciones especiales de suplente o corrrutas se retribuirán, en cuanto a la prima de objetivos superados se refiere, con el promedio de consecución que en el triperiodo se alcance en la Delegación. Asimismo, en los casos de cambio de ruta, durante los dos primeros periodos, se le abonará al Vendedor su prima mensual más el promedio de consecución de objetivos superados en el triperiodo por la Delegación, salvo que en su nueva ruta alcanzara su propia venta una remuneración superior.

c) Queda como garantía personal el antiguo sistema de comisiones para ventas que recogía el artículo 24.3 del IX Convenio Colectivo.

11260 RESOLUCION de 9 de marzo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.316 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo BRF-30, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Valverdeña del Calzado, Sociedad Limitada», de Valverde del Camino (Huelva).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo BRF-30, fabricada y presentada por la Empresa «Valverdeña del Calzado, Sociedad Limitada», con domicilio en Valverde del Camino (Huelva), carretera Calañas, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado B.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelos, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 3.316. 9-3-92. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase III. Grupo B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 9 de marzo de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

11261 RESOLUCION de 9 de marzo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.313, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo PAC-51, de clase III, fabricado y presentado por la empresa «Valverdeña del Calzado, Sociedad Limitada», de Valverde del Camino (Huelva).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo PAC-51, fabricado y presentado por la empresa «Valverdeña del Calzado, Sociedad Limitada», con domicilio en Valverde del Camino (Huelva), carretera Calañas, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado B.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T. Homol. 3.313.-9-3-92-Zapato de Seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase III.-Grado B.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 9 de marzo de 1992.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.