

Niveles	Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Número días			Total año			
				Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Total año
3	3.000	1.753	700	455	308	223	1.365.000	539.924	156.100	2.061.024
4	2.901	1.692	700	455	308	223	1.319.955	521.136	156.100	1.997.191
5	2.700	1.560	700	455	308	223	1.228.500	480.480	156.100	1.865.080
6	2.545	994	700	455	308	223	1.157.975	306.152	156.100	1.620.227

Personal mensual

Niveles	Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Número de pagas			Total año			
				Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Total año
1	111.300	45.094	13.008	15	15	12	1.669.500	676.410	156.096	2.502.006
2	107.700	36.902	13.008	15	15	12	1.615.500	553.530	156.096	2.325.126
3	91.000	35.995	13.008	15	15	12	1.365.000	539.925	156.096	2.061.021
4	88.000	34.740	13.008	15	15	12	1.320.000	521.100	156.096	1.997.196
5	81.900	32.032	13.008	15	15	12	1.228.500	480.480	156.096	1.865.076
6	77.200	20.409	13.008	15	15	12	1.158.000	306.135	156.096	1.620.231

Clasificación categorías «Hormicemex, Sociedad Anónima»

Nivel	Categorías
1	Encargado Hormigón. Encargado Mortero. Encargado Mantenimiento. Encargado Transportes. Jefe Laboratorio. Jefe de Ventas.
2	Jefe Equipo Hormigón. Delegado Comercial. Jefe de Equipo de Transportes y Bombeo.
3	Dosificador. Operador Morteros. Laborante (Control Calidad). Especialista de Mantenimiento. Oficial 1.ª Conductor. Administrativo. Nivel 1. Oficial 1.ª
4	Palista Hormigón. Palista Mortero. Ayudante de Control y Calidad. Ayudante Mantenimiento. Oficial 2.ª Comercial. Administrativo. Nivel 2. Oficial 2.ª
5	Ayudante Hormigón. Ayudante Mortero.
6	Peón Hormigón. Peón Mortero.

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, 20 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACION, TRANSFORMACION Y VENTA DE RESIDUOS Y DESPERDICIOS SOLIDOS

Artículo 1.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español para aquellas empresas dedicadas a la recogida, clasificación, manipulación y/o transformación para la venta en cualquier tipo de desechos y desperdicios sólidos, pese a que en convenios sectoriales anteriores se prevea la recuperación como actividad del sector que regule dichos convenios.

Artículo 2. Definición de las industrias afectadas.

Las industrias o actividades sujetas a este Convenio se definen de la siguiente forma:

a) Traperías: Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación primaria del desperdicio revuelto, bien sea procedente de la recogida o la compra ambulante o de puerta, mediante el proceso se separan las materias directamente aprovechables y se agrupan los restantes desperdicios según su naturaleza (alpargatas, yute, papeles viejos y recortes de papel, cartón, trapos de algodón, paños y lanas, trapos de seda, borrazos, lonas y cordeles, gomas, zapatos, vidrios, huesos; astas, hierro, metales, etc.), con objeto de cederlos a los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

b) Clasificación de trapos y desperdicios en general: Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de acondicionamiento, mediante sucesivas operaciones, de las partidas agrupadas por la clasificación primaria enumeradas en el apartado a) del presente artículo. En ellas, se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad o idoneidad requeridas por las industrias consumidoras, a quienes han de suministrarse en las condiciones señaladas por las mismas.

c) Chatarrerías: Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en las traperías, si bien concretadas exclusivamente a metales viejos y hierros.

d) Clasificación de trapos de lana: Son los establecimientos en que se efectúan iguales actividades que las señaladas en el apartado b), pero concretadas a trapos y desperdicios de lana o lanas usadas.

1193

RESOLUCION de 20 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos (código de convenio número 9004345), que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 1995, de una parte por FER-PYMEV, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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:

e) **Clasificación de hierros y metales viejos:** Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de chatarra, materiales y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentre, y en que se clasifica, previo desguace o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse a fundición o relaminación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc.

f) **Clasificación de desperdicios de goma y plástico:** Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de gomas viejas y desperdicios de goma y plásticos, clasificación, manipulación y desguace o troceo en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

g) **Clasificación de desperdicios de papel y cartón:** Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que las señaladas en los apartados e) y f) de este artículo, sólo que limitadas a recortes de papel y cartón y a papel y cartón viejo.

h) **Clasificación de desperdicios de vidrio y botellas:** Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en el apartado anterior c) pero, limitadas a desperdicios de botellas y vidrio en general.

Artículo 3. Enumeración y definición de las operaciones realizadas.

1. La enumeración que a continuación se realiza es meramente enunciativa y no supone la obligación de que coexistan separadamente en cada establecimiento si las necesidades y el volumen de su negocio no lo requieren.

2. Dentro de los establecimientos a que se refiere el artículo que antecede se procederá a las siguientes operaciones:

a) Traperías.

Clasificación y estiba: Es la operación manual por la que se separan los elementos, materiales o piezas susceptibles de aplicación directa y se agrupan los restantes, según las respectivas materias, en los grupos de enumeradas que han de ser objeto de las clasificaciones sucesivas o enumeradas en el inciso a) del artículo 2, formando pilas o estibando fardos o balas.

Enfardado o envasado: Es la operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas o envasan, ensacan o encierran en jábegas o serones las materias clasificadas en las traperías.

b) Clasificación de trapos y desperdicios en general.

Peso: Es la operación mediante la cual, a la entrada y a la salida del almacén, se comprueba y anota el peso de las mercancías.

Clasificación: Es la operación manual que tiene por objeto, en una o varias pasadas, la separación por calidades de las distintas materias, agrupándolas según su naturaleza, origen, estado, fibra y color, y separando al propio tiempo las impurezas y materias extrañas que contengan.

Limpieza de trapos: Es la operación mecánica que tiene por objeto eliminar la tierra, polvos, etc., que los trapos puedan contener, con objeto de hacerlos aptos para usos posteriores.

Prensa o embalado: Es la operación que tiende a reducir el volumen de los productos obtenidos y a disponerlos en forma de balas o paquetes mediante la acción de prensas mecánicas, hidráulicas o manuales, revisitiéndolos o no de aspilleras y otras envolturas y sujetándolos con flejes, cuerdas o alambres.

Marcaje de balas: Es la operación que tiene por objeto la individualización de las balas o paquetes por medio de señales externas.

c) **Chatarrerías:** En estos establecimientos se efectúan idénticas operaciones que las antes mencionadas para las traperías, aunque circunscritas a hierros y metales viejos.

d) **Clasificación de trapos de lana:** En estos establecimientos se llevan a cabo las mismas operaciones que las antes mencionadas en el apartado b) de este artículo, si bien limitadas a las materias propias de la actividad a que se dedican.

e) Clasificación de hierros y metales viejos.

Peso: Igual que la operación reseñada en trapos y desperdicios en general.

Clasificación: Es la operación manual por la que se separan los materiales por razón de su naturaleza (hierro dulce, hierro fundido, acero y cada uno de los materiales no férricos, en cada uno de sus estados), y con arreglo a sus dimensiones y posibilidades de aprovechamiento directo, al mismo tiempo que se desmontan las piezas compuestas.

Limpieza de metales: Es la operación realizada con martillo o cortafrió por la que separan o limpian los distintos elementos metálicos que no puedan ser separados a mano.

Troceo: Es la operación efectuada con mallo, tijeras o cuchilla manual o mecánica, con pera o soplete, mediante la cual se reducen las dimensiones de las piezas hasta el tamaño requerido por los hornos de fusión, por la utilización de los materiales o por las disposiciones oficiales.

Prensado: Es una operación idéntica a la mencionada en el párrafo cuarto de la clasificación de trapos y desperdicios en general.

Envasado: Es una operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas, o se envasan, ensacan y encierran en jábegas o serones las materias clasificadas.

f) Clasificación de desperdicios de goma y plástico.

Peso: Operación ya definida anteriormente.

Clasificación: Es la operación manual en virtud de la cual se separan las materias extrañas y se agrupan las gomas viejas, los desperdicios de goma, los desperdicios de plástico y plásticos viejos, de distintas calidades derivadas de su naturaleza, estado, procedencia y color.

Desguace: Es la operación realizada con cuchilla o tijeras manuales, mediante la cual se separan de las piezas compuestas por impurezas y materias extrañas, así como las distintas calidades de desperdicios de goma y plásticos que las integran.

Troceo: Es la operación llevada a cabo con cuchillas o tijeras manuales o mecánicas, por medio de la cual se reduce el tamaño de las piezas a las dimensiones exigidas por la industria consumidora o por las disposiciones oficiales.

Envasado: Operación ya definida con anterioridad.

g) **Clasificación de desperdicios de papel y cartón:** Comprende las operaciones de peso, clasificación según tamaño, colores y calidades, prensado y enfardado o envasado, todas las cuales ya han sido definidas anteriormente, si bien en este grupo se refiere única y exclusivamente al papel viejo y a los desperdicios de papel y cartón.

h) **Clasificación de desperdicios de vidrios y botellas:** Comprende las mismas operaciones definidas en el apartado anterior, pero en este grupo se refiere única y exclusivamente a desperdicios de vidrios en general y de botellas.

Artículo 4.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el mismo, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración se extenderá desde el 1 de mayo de 1995 hasta el 30 de abril de 1997. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de mayo de 1995.

La denuncia del presente Convenio se entenderá realizada automáticamente al momento de su vencimiento.

Artículo 6.

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todos los trabajadores deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todos los trabajadores podrán realizar trabajos de categorías superiores, siempre y cuando pase a percibir el salario de la categoría superior a partir del mismo momento del inicio del trabajo, siempre y cuando exceda de una jornada laboral. Todos los trabajadores que realicen una categoría superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen. Asimismo podrán realizar trabajos de categoría inferior manteniendo el salario de su categoría.

Los trabajadores podrán ser cambiados de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos sin menoscabo de su formación y categoría y sin que suponga trabajo vejatorio.

Artículo 7.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, que informará previamente a los Comités o Delegados de los trabajadores de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y los trabajadores.

Artículo 8.

El personal que presta sus servicios en las empresas a que afecta el presente Convenio se clasificarán en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

- a) Personal directivo.
- b) Personal titulado.
- c) Personal administrativo.
- d) Personal obrero.
- e) Personal subalterno.

a) Personal directivo:

Director Gerente.
Director Administrativo.

b) Personal titulado:

Licenciado de grado superior.
Licenciado de grado medio.

c) Personal administrativo:

Jefe de primera.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar administrativo y/o telefonista.
Aspirante.

d) Personal obrero:

Encargado general.
Encargado.
Oficial.
Especialista.
Conductor-especialista.
Mecánico-especialista.
Peón.
Pinche.

e) Personal subalterno:

Vigilante y/u ordenanza.
Personal de limpieza.

Artículo 9.

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del anexo I del presente Convenio.

Artículo 10.

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

Personal directivo y técnico: Seis meses.
Personal administrativo y encargado: Dos meses.
Personal obrero y subalterno: Dos semanas.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

Artículo 11.

Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

Se acuerda un incremento salarial del 4,4 por 100 para el primer año de vigencia y del 3,25 por 100 para el segundo año.

Artículo 12.

Los salarios base a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el anexo II. Para el segundo año de vigencia se reunirá la Comisión Negociadora para aplicar la revisión correspondiente.

Artículo 13. *Complemento.*

a) Complemento personal: Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

Un 5 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.

Un 10 por 100 sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

Un 15 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 15 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los quince años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

b) Complemento de vencimiento periódico superior al mes: Se reconocen tres pagas extraordinarias consistentes en un mes de salario base mas antigüedad cada una, pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.

c) Complemento de plus de transporte: Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de:

Desde el 1 de mayo de 1995 al 30 de abril de 1996: 143 pesetas.

Desde el 1 de mayo de 1996 al 30 de abril de 1997: 148 pesetas.

Artículo 14.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales o mil ochocientas veinte anuales durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 15.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta días naturales ininterrumpidas al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Las vacaciones se concederán en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo pacto en contrario.

Artículo 16. *Ausencia con derecho a retribución.*

1. 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 los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado 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 de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

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

2. 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.

3. 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 la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 17.

Las empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo y hospitalización la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de treinta días al año o cuarenta y cinco ininterrumpidos.

Artículo 18.

Podrá accederse a la jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de la pensión a cargo de la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto de 20 de agosto de 1981 (Real Decreto 14/1981). Esta jubilación, con sustitución del jubilado por otro trabajador con contrato de trabajo de igual naturaleza, requerirá el acuerdo entre empresa y trabajador. De no mediar acuerdo y el trabajador se jubilease, no obstante, con el coeficiente reductor correspondiente a la edad, las empresas abonarán la diferencia como si la jubilación fuera reglamentada establecida en la legislación general. Al cumplir los sesenta y cinco años el productor que se hubiera jubilado a los sesenta y cuatro años dejará de percibir la diferencia antes indicada y pasará a depender a todos los efectos de lo que se establezca en la legislación general.

Artículo 19.

Los trabajadores que se incorporen a filas al cumplir el servicio militar continuarán recibiendo en su permanencia en el ejército las tres gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio. Para determinar las cuantías de dichas pagas se tomará como base las retribuciones percibidas en los seis últimos meses de trabajo efectivo por el beneficiado.

Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

Las empresas abastecerán a los productores que lo necesiten para su trabajo de dos equipos de trabajo al año, de forma que estén adecuados para cada actividad, quedando exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Artículo 21. *Seguridad e higiene.*

Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, se establecerán en las empresas los siguientes responsables en estas materias:

Un vigilante de seguridad por cada 25 trabajadores o fracción en las empresas de hasta 100 trabajadores. Las empresas con más de 100 trabajadores se registrarán en esta materia por la legislación vigente. En todos los casos las funciones y competencias de los Comités de Seguridad e Higiene serán las que determinen las leyes.

Artículo 22.

Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

- En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador, una dieta diaria de 4.720 pesetas.
- En casos de desplazamientos en vehículo particular, 25 pesetas por kilómetro recorrido.
- Si por necesidades de la empresa algún trabajador debiera realizar la comida de medio día fuera de su domicilio se le abonará en concepto de media dieta 1.207 pesetas.

Artículo 23.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión, con el tiempo que duren en dichas situaciones. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

Artículo 24. *Derecho de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.*

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente. De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán

los miembros del Comité o Delegados de Personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

Artículo 25.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Artículo 26.

Las empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores de las mismas. Dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 27.

Se podrán establecer secciones sindicales en las empresas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 28. *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia de este Convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en las respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 29.

El presente Convenio sustituye a cualquier otro Convenio por que se rigiesen las empresas definidas en los artículos 1 y 2 del presente Convenio.

Artículo 30.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo las partes se registrarán por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

Artículo 31. *Comisión Paritaria.*

Se establece para la vigilancia e interpretación y cumplimiento que se deriven de la aplicación del Convenio una Comisión Paritaria que estará formada por diez miembros, cinco en representación de FER-PYMEV, tres por UGT y dos por CC.OO.

El domicilio social de dicha Comisión Paritaria estará en los locales de la Federación Española de la Recuperación, calle Hermosilla, 8 de Madrid.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el «Boletín Oficial del Estado», vinculantes para ambas partes.
- Arbitraje de las cuestiones que se sometan a consideración si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral por ser de su competencia.
- Descuelgue salarial: Decisión sobre la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de las condiciones salariales pactadas, de acuerdo con el siguiente procedimiento:
 - La empresa interesada remitirá su propuesta de descuelgue salarial especificando el plazo de vigencia así como la estructura y cuantía del salario a aplicar durante el plazo propuesto.
 - Asimismo, se aportará por la empresa una exposición exhaustiva de las razones que, en su caso, puedan justificar la inaplicación de las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio y de las causas que hayan producido la situación dificultosa de la empresa. Se podrá acompañar el escrito de la documentación que se considere oportuna.
 - La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de quince días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud y deberá decidir expresamente en un máximo de cinco días hábiles.

La propuesta de la empresa solicitante no será vinculante para la Comisión Paritaria la cual podrá solicitar más documentación para emitir su decisión correctamente en un plazo nunca superior a otros cinco días hábiles desde la recepción de la documentación complementaria que se hubiere solicitado.

e) Los acuerdos de la Comisión Paritaria, sobre cualquier tema de su competencia deberán ser aprobados por la mayoría de sus miembros y serán recurribles ante la jurisdicción social.

f) Se establece un canon de organización de 50.000 pesetas a abonar por las empresas no adscritas a la FER. La distribución de este canon entre las partes integrantes de la Comisión Paritaria y el funcionamiento de la misma se regirá por un reglamento a elaborar por los diez integrantes de la Comisión.

Artículo 32. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 33. *Revisión salarial.*

Si durante la vigencia del Convenio el IPC experimentara un aumento superior al 4,4 por 100 para el primer año de vigencia y al 3,25 por 100 para el segundo año de vigencia, los conceptos salariales establecidos en el Convenio se incrementarán con la diferencia entre el IPC resultante y el citado porcentaje, sin que dicha diferencia tuviera carácter retroactivo. De llevarse a cabo revisión, se reunirá la Comisión Negociadora para actualizar las tablas.

Artículo 34.

La Comisión Negociadora se compromete a realizar durante la vigencia del presente Convenio los trabajos necesarios para actualizar la definición de las categorías y cualquier otro tema que sea planteado por las partes firmantes del presente Convenio.

ANEXO I

Definición de los puestos de trabajo

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

Personal directivo

Director gerente: Es el empleado que, en las empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la empresa, actuando a las órdenes directas del empresario individual o del Consejo de Administración.

Director administrativo: Es el empleado que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

Personal titulado

Licenciado de grado superior o grado medio: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

Personal administrativo

Jefe de primera: Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirlas unidad.

Jefe de segunda: Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidades con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el Jefe del que depende.

Auxiliar administrativo: Se considerará como tal al empleado que sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Telefonista: Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias de auxiliar administrativo.

Aspirante: Se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Personal obrero

Encargado general: Es el trabajador que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Encargado: Es el trabajador que, a las órdenes directas de la dirección de la empresa o del Encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Oficial: Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de oficialía en los centros de formación profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

Especialista: Son los operarios, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Conductor especialista: Es aquel trabajador que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Mecánico-especialista: Es el trabajador capacitado para ejercer las funciones de un especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa.

Peón: Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

Pinche: Es el trabajador, menor de dieciocho años y mayor de dieciséis, que realiza funciones similares a las del peón, compatibles con su edad.

Personal subalterno

Vigilante: Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, cuida los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

Ordenanza: Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Personal de limpieza: Como su nombre indica es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

ANEXO II

Tablas salariales vigentes del 1 de mayo de 1995 al 30 de abril de 1996

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus suculidad — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Personal directivo</i>			
Director gerente	133.626	20.109	153.735
Director administrativo	120.338	18.053	138.391

Categorías	Salario base Pesetas	Plus sujeción Pesetas	Total Pesetas
<i>Personal titulado</i>			
Licenciado grado superior	123.031	18.451	141.482
Licenciado grado medio	120.338	18.053	138.391
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de primera	105.298	15.795	121.093
Oficial de primera	90.408	13.540	103.948
Oficial de segunda	83.509	12.522	96.031
Auxiliar administrativo-telefonista ..	77.537	11.633	89.170
Aspirante	56.796	8.520	65.316
<i>Personal obrero</i>			
Encargado general	105.298	15.795	121.093
Encargado	95.838	14.377	110.215
Oficial	85.293	12.793	98.086
Especialista	79.785	11.968	91.753
Conductor especialista	85.293	12.793	98.086
Mecánico especialista	85.293	12.793	98.086
Peón	77.537	11.633	89.170
Pinche	56.796	8.520	65.316
<i>Personal subalterno</i>			
Vigilante y/u ordenanza	79.784	11.968	91.751
Personal de limpieza	77.537	11.633	89.170

1194

RESOLUCION de 20 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «B.A.T. España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «B.A.T. España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007152), que fue suscrito con fecha 17 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 20 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «B.A.T. ESPAÑA SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Normas de integración del Convenio

Artículo 1. Ambito personal, funcional y territorial del Convenio.

El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de «B.A.T. España, Sociedad Anónima», con la excepción del personal de dirección, a todas las actividades de la empresa y en todos los centros de trabajo, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Artículo 2. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1995, salvo que para alguna cláusula específica

su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Se exceptúan de lo antedicho las cláusulas de índole económica o salarial, que se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 1995.

Artículo 3. Denuncia del Convenio.

Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico, que experimentarían en tal caso únicamente la variación que señale el índice de precios al consumo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 5. Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.

Para todo lo no expresamente pactado en el vigente Convenio Colectivo, continuará en vigor la reglamentación, Convenios provinciales o de empresa, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se opongan a lo aquí pactado o se explicita como derogado y condición a condición.

CAPITULO II

Organización y condiciones de trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo.

Corresponde a la empresa, dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, organizar y distribuir el trabajo dentro de cada uno de sus centros. En los asuntos de su competencia serán consultados los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. Ingresos.

En los procesos de selección de personal del exterior, en el desarrollo de las pruebas de aptitud participarán representantes elegidos por los Comités de Empresa. Dichos representantes formarán parte del Tribunal calificador que se constituya a estos efectos, con el mismo número e idénticas atribuciones que los designados por la compañía, y su categoría laboral será, al menos, igual que la del puesto de origen de la convocatoria. Si no existen otros trabajadores de igual o superior categoría, la representación la ostentarán miembros del Comité de Empresa.

En caso de empate en las votaciones del Tribunal, decidirá el voto del Presidente del mismo, que siempre será nombrado por la empresa.

El citado Tribunal remitirá los resultados obtenidos en cada caso a la Dirección de la empresa o del centro, a los efectos procedentes.

Artículo 8. Promociones.

En los procesos de promoción participarán representantes del personal en las mismas condiciones que para las modalidades de ingreso.

En las promociones que se produzcan, se valorará como factor la antigüedad del trabajador en la empresa, junto con el resto de los criterios y méritos que vienen aplicándose o se puedan definir en el futuro.

Se excluyen de este pacto las promociones e ingresos a los niveles 6 y F.

Artículo 9. Trabajos de superior categoría.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir