

Tabla salarial de «Monte Cañaver, Sociedad Limitada», 1998

Estas cifras son las correspondientes a los mínimos de cada categoría y se complementarían con el plus de personal en cada caso.

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Plus titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total bruto mes — Pesetas	Total bruto año — Pesetas
Redacción:							
Redactor Jefe	141.391	261.662	10.113	13.398	6.769	433.333	6.500.000
J. Sección	129.484	175.076	10.113	11.891	6.769	333.333	5.000.000
Redactor A	113.376	126.461	10.113	9.947	6.769	266.666	4.000.000
Redactor B	113.376	59.795	10.113	9.947	6.769	200.000	3.000.000
Redactor C	113.376	6.462	10.113	9.947	6.769	146.667	2.200.000
Operadores informáticos de Diseño y Redacción	113.376	17.662	10.113	9.947	6.769	157.867	2.368.005
Ayudante de Redacción	95.021	11.543	—	—	6.769	113.333	1.700.000
Jefe de Preimpresión	113.376	175.538	—	—	6.769	295.683	4.435.245
Montador	86.707	126.598	—	—	6.769	220.074	3.301.110
Secretarías	95.021	56.077	—	—	6.769	157.867	2.368.005
Gestión:							
Jefe de Sección	113.376	175.538	—	—	6.769	295.683	4.435.245
Jefe de Negociado	103.981	140.131	—	—	6.769	250.881	3.763.215
Oficial 1. ^a	95.021	94.478	—	—	6.769	196.268	2.944.020
Secretarías	95.021	56.077	—	—	6.769	157.867	2.368.005
Oficial 2. ^a	86.707	64.391	—	—	6.769	157.867	2.368.005
Operario de Mantenimiento	86.707	64.391	—	—	6.769	157.867	2.368.005
Auxiliar	77.887	28.677	—	—	6.769	113.333	1.700.000
Promotor	77.887	28.677	—	—	6.769	113.333	1.700.000
Ordenanza-Cobrador	75.435	37.262	—	—	6.769	119.466	1.791.990
Ordenanza	75.435	2.130	—	—	6.769	84.334	1.265.010
Chófer	95.021	85.510	—	—	6.769	187.300	2.809.500
Informática:							
Jefe de Sistemas Informáticos	103.981	140.131	—	—	6.769	250.881	3.763.215
Programador	95.021	97.884	—	—	6.769	199.674	2.995.110
Técnicos de Mantenimiento	77.887	55.344	—	—	6.769	140.000	2.100.000

22564 RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas (código de Convenio número 9902455), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1998 de una parte, por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y USO, en representación de los trabajadores afectados, 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, resuelve:

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, 4 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Funcional.

El presente Convenio regula las relaciones entre las empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas y el personal que en ellas preste sus servicios.

Artículo 2. Personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las industrias harineras y semoleras españolas.

Artículo 3. Territorial.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todas las provincias del territorio español.

Artículo 4. Temporal.

a) Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1998.

b) Duración: El presente Convenio tiene una duración indeterminada, no obstante sus anexos tendrán la vigencia que se determina específicamente en cada uno de ellos.

c) Denuncia: Por lo que se refiere al cuerpo del Convenio básico, excepción hecha de sus anexos, dado que la vigencia del mismo es indefinida, a tenor de lo establecido en el apartado b) de este artículo, ha sido voluntad de las partes crear una normativa de estabilidad permanente que orille los graves inconvenientes de las revisiones anuales propias de los Convenios Colectivos, razón por la cual el presente Convenio podrá denunciarse de conformidad con los siguientes criterios:

Primero.—Por voluntad de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios, podrán introducirse modificaciones en cualquier momento.

Segundo.—En cualquier caso, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, el texto del Convenio básico se mantendrá vigente en todos sus términos.

Tercero.—Por promulgación de una norma de rango superior, cualquier parte firmante podrá denunciarlo en el plazo de los noventa días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha norma.

Cuarto.—En lo que hace referencia a los anexos, se estará, sobre este particular, a lo establecido en cada uno de ellos.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales

Artículo 5.

Todo lo previsto y regulado en el presente Convenio, imposibilitará ser renegociado en otros de ámbito inferior, sirviendo los temas pactados como ámbito excluyente.

Artículo 6.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo preceptuado en las normas legales vigentes de obligada aplicación.

Artículo 7. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico considerado global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la autoridad laboral no homologase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido. En este caso, la Comisión paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de cinco días, contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

Artículo 8. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos.

Artículo 9. *Condiciones económicas anteriores a la entrada en vigor del Convenio.*

Todos los conceptos retributivos existentes en las empresas anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos, se estará siempre a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 10. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otras nuevas, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

CAPÍTULO III

Organización práctica del trabajoArtículo 11. *La organización práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a tres meses durante un año, o seis durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

El ejercicio de este derecho implica una demostración de su competencia y responsabilidad en el desempeño del cargo, conforme a la categoría profesional que realice.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 12. *Carga y descarga.*

Para la carga, descarga y estiba de los trigos, harinas, sémolas y subproductos, y siempre que los bultos superen los 50 kilogramos netos de peso unitario, ésta será realizada por dos hombres.

En la descarga de camiones, cuando la distancia entre éstos y el almacén del cliente supere los veinte metros, se pondrá a disposición de los trabajadores una carretilla, o vehículo similar, para facilitar la descarga.

CAPÍTULO IV

Régimen de trabajoArtículo 13. *Horas extraordinarias.*

Se establece el criterio de principio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales.

Se podrán trabajar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por períodos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones, o exigidas por otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad harinera.

A estos efectos, las horas extraordinarias podrán ser compensadas, de mutuo acuerdo entre ambas partes, atendiendo a las necesidades de la empresa:

a) Abonándolas, ó

b) Por tiempo equivalente mediante descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, a razón del mismo porcentaje del 1,75 por 100 en su equivalencia temporal.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los Comités de empresa o Delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor, tendrán los beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social previstos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto.

Artículo 14. *Horas de presencia.*

Se ceñirán en todo a lo establecido en el Real Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1561/1995, de 21 de septiembre.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 8.1 del citado Real Decreto, se establecen como horas de presencia para el personal de descarga que acompaña al chófer, las que excedan de la jornada legal establecida y hasta un máximo de once horas, incluyendo en estas el tiempo de parada del camión para el almuerzo, comida, etc. Las horas de presencia se abonarán como horas normales y las que excedan de las once, se abonarán como horas extraordinarias. Los tiempos de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año, siempre en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores a su disfrute, que serán retribuidas sobre el salario base, incrementado en el porcentaje de antigüedad que a cada

uno corresponda. Este incremento no se producirá en los contratos suscritos con posterioridad al 1 de enero de 1995.

Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

1. Todo el tiempo de incapacidad laboral transitoria.
2. Todas las licencias y permisos retribuidos.
3. Los casos de accidente laboral.
4. La maternidad de la mujer.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, ni acumularse de un año a otro.

En todo lo demás, se observarán las normas del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Servicio militar.*

Todo trabajador que, con al menos un año de antigüedad en la empresa, se incorpore al servicio militar obligatorio, o al servicio civil sustitutorio, no percibirá en su liquidación la parte proporcional de las pagas extraordinarias, salvo cuando se trate de pagas extraordinarias ya devengadas en su totalidad.

Estas pagas les serán abonadas al momento de sus respectivos vencimientos, con un máximo de tres pagas extraordinarias durante su tiempo de permanencia en el servicio.

Artículo 17. *Excedencias.*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores de las empresas, siempre que éstos tengan antigüedad de un año.

Son condiciones ineludibles para su concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita, con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el trabajador no se dedicará a la misma actividad de la empresa que se le ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena. El quebranto de este compromiso será causa suficiente para la extinción de la relación laboral, con pérdida del beneficio obtenido, como motivo comprendido en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a dos años, ni superior a cinco.

Un mes antes de la finalización del plazo de excedencia, el trabajador deberá notificar a la empresa, de forma fehaciente, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo el beneficio de reincorporación y quedando extinguida la relación laboral, de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento para cargo público.
2. Ejercicio de cargo sindical de relevancia provincial y/o nacional.

El personal excedente permanecerá en dicha situación en tanto se encuentre en el ejercicio del cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicita, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. La reincorporación del trabajador fijo, procedente de excedencia forzosa, determinará el cese del interino que hubiese sido contratado para sustituirle, que deberá ser avisado, al menos, con catorce días de antelación, y gozará de preferencia para nuevo ingreso en la empresa.

Tendrá carácter de excedencia forzosa la motivada por maternidad hasta tres años.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Licencias y permisos.*

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo, con derecho al percibo del salario, por algunos de los motivos y durante los períodos de tiempos siguientes:

- a) Durante dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres jornadas de trabajo en los casos de enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge y hermanos, así como de abuelos y nietos, tanto en la línea de afinidad como de consanguinidad, ampliables en dos jornadas más en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.

En todo caso, se entenderá como enfermedad grave la que requiere hospitalización y/o intervención quirúrgica.

c) Tres jornadas de trabajo en los casos de muerte y/o entierro de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, tanto en la línea de consanguinidad como de afinidad, así como en caso de nacimiento de hijos, ampliándose a cinco días en caso de necesidad de desplazamiento superior a 200 kilómetros.

Siete jornadas de trabajo en el caso de fallecimiento del cónyuge.

d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

f) Durante un máximo de dos días, para la obtención del carné de conducir, o asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

g) Durante un día, por matrimonio de hermanos e hijos, tanto en línea de consanguinidad, como de afinidad.

h) Media jornada de trabajo, como máximo, para consulta médica en ambulatorio, con el médico de cabecera.

i) Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el Convenio, y siempre y cuando el trabajador hubiera avisado con, al menos, un mes de anticipación sobre el comienzo del curso a la dirección de la empresa.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico, así como los que opositen para el ingreso en el Cuerpo de Funcionarios Públicos, tendrán derecho:

a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días anuales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

b) A prestar sus servicios, en Empresa donde existan varios turnos de trabajo, en aquél que mejor facilite sus labores escolares.

Artículo 19. *Jubilación anticipada para trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años.*

El trabajador que, con antigüedad en la empresa superior a quince años, cumpla sesenta y cuatro años, y pretenda acogerse a la jubilación anticipada con renuncia al premio de jubilación, lo solicitará dentro de los treinta días anteriores a la fecha en que cumpla dicha edad, viniendo obligada la empresa a la aceptación de dicha petición.

Artículo 20. *Premio de jubilación.*

El trabajador incluido en el presente Convenio que, con al menos quince años de antigüedad, solicite jubilación anticipada, percibirá de su empresa una gratificación de la siguiente cuantía:

De cinco meses de salario de Convenio, cuando esta jubilación se solicite con cinco años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100 por 100 del salario por este concepto.

De cuatro meses y medio de salario del Convenio, cuando se solicite con cuatro años de antelación.

De cuatro meses de salario de Convenio, cuando se solicite con tres años de antelación.

De tres meses y medio de salario de Convenio, cuando se solicite con dos años de antelación.

De tres meses de salario del Convenio cuando se solicite con tan sólo un año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100 por 100 del salario por este concepto.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los sesenta y cuatro años, acogidos a los beneficios previstos en el artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.

El trabajador que se jubile con el 100 por 100 de su salario por haber cumplido la edad reglamentaria, no tendrá derecho al percibo de ninguna gratificación por este concepto.

Artículo 21. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas concertarán un seguro colectivo de accidentes a favor de sus trabajadores por 2.000.000 de pesetas de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total, y de 2.500.000 pesetas para invalidez absoluta, cuyo seguro entró en vigor a partir del 17 de julio de 1989.

Lo establecido en el párrafo anterior debe interpretarse con carácter restrictivo y limitado a los accidentes, con exclusión de cualquier otra contingencia, como la enfermedad profesional.

Artículo 22. *Enfermedad y accidentes.*

Sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, como consecuencia de estos eventos, las Empresas abonarán los siguientes complementos:

a) En los casos de enfermedad común con duración superior a catorce días, solamente a partir del decimoquinto día, y hasta el máximo de veinticuatro semanas, el trabajador enfermo percibirá un 25 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo complemento en todo caso, del 100 por 100 de dicha base de cotización.

b) Cuando la incapacidad laboral transitoria sea consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional y su duración exceda de siete días, el trabajador afectado percibirá, a cargo de la empresa, a partir del primer día y hasta el máximo de un año, la diferencia entre el 75 por 100 abonado por la Seguridad Social sobre la base para fijación de las primas a ingresar en la misma y el 100 por 100 de esta base.

c) En aquellos casos en que como consecuencia de enfermedad común, profesional o accidente laboral, sea necesaria intervención quirúrgica u hospitalización, se percibirá el citado complemento desde el primer día.

Artículo 23. *Contrato de trabajo.*

A los trabajadores de nuevo ingreso se les formalizará contrato escrito de trabajo, visado por el Comité o Delegado de personal, y registrado en la Oficina de Empleo.

Se hará entrega a los representantes sindicales de una copia de estos nuevos contratos de trabajo.

Artículo 24. *Prendas de trabajo.*

Al personal técnico y de limpieza se les facilitarán dos batas al año, y al personal obrero dos monos o buzos y gorra, así como calzado adecuado, y ello con anterioridad al 31 de marzo de cada año.

El uso de estas prendas de trabajo será obligatorio para todo el personal, que se cuidará de mantenerlas en estado de limpieza.

Artículo 25. *Retirada del carné de conducir.*

A los conductores de plantilla en las empresas a las que afecte este Convenio, cuando en cumplimiento de sus obligaciones laborales les sea retirado el carné de conducir por tiempo no superior a seis meses, sin otra sanción o pena de privación de libertad, se les respetará el puesto de trabajo con la misma retribución, asignándoles un cometido adecuado.

En este caso, y únicamente cuando la retirada del carné de conducir sea imputable al conductor, el disfrute de las vacaciones tendrá lugar durante el tiempo de privación del carné.

No se aplicará esta norma cuando el acto sancionado haya constituido falta laboral especificada en este Convenio.

Al conductor cuyo trabajo se rija por este Convenio, que como consecuencia del dictamen médico periódico a que son sometidos, le sea retirado su carné, le asistirán los derechos que le concede la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 26. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

I. Seguridad e higiene.

I.1 El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

I.2 El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

I.3 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

I.4 El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador

está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

I.5 Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario, por escrito, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; si esta apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas, o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyos procesos sean continuos, tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 27. *Servicios de higiene.*

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario y de aseo, duchas y servicios, conforme a la normativa legal vigente.

Artículo 28. *Reconocimiento médico.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio básico, deberán ser sometidos por los servicios del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sin ningún costo para la empresa y en horas de trabajo preferentemente, a una revisión médica general anual, que incluya, además de una radiografía de tórax, un análisis inmunobiológico, expirometría y una prueba alérgica «standard».

Los gastos del transporte público necesario para este reconocimiento médico, serán a cargo de la empresa.

Artículo 29. *Penosidad y toxicidad.*

Se cumplirá taxativamente lo dispuesto por la legislación vigente en la materia, en lo que haga referencia a fábricas de harinas.

CAPÍTULO VI

Ingresos, ascensos y plantillas

Artículo 30. *Ingresos.*

El ingreso de personal de cualquier categoría profesional en las fábricas de harinas y/o sémolas, se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación, pudiendo dar prioridad a aquellos trabajadores que se encuentren en posesión de titulación expedida por el Instituto Nacional de Molinería e Industrias Cerealistas o de otros centros oficiales que se puedan crear en el futuro.

Artículo 31. *Período de prueba.*

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse, a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, con notificación previa y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, com-

putándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa, en el supuesto de los contratos formalizados con anterioridad al 1 de enero de 1995.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las dos partes.

Artículo 32. *Vacantes.*

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad.

Los ascensos de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza como Jefe molinero, Maestro molinero y Jefe de Oficina y Contabilidad, serán de libre designación por la empresa.

Artículo 33. *Plantilla.*

Dadas las diferencias técnicas existentes entre las empresas del sector, el personal de las mismas se adecuará a las necesidades que demande la fábrica en cada caso, visto entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, sin que exista la obligación de tener provistas todas las categorías definidas en este Convenio básico.

Artículo 34.

Para sustituir al personal enfermo con licencia o excedencia forzosa o servicio militar podrá el empresario, asimismo, contratar personal interino, por el tiempo en que en razón a las causas indicadas sea necesario, que dejará de prestar sus servicios tan pronto como el trabajador a quien sustituye vuelva a ocupar su puesto, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 35. *Contratación.*

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:

A) Contratos formativos:

a) Contrato de trabajo en prácticas:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales reflejadas en el anexo número 4.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato los dos años.

La retribución del trabajador será el 90 y 95 por 100 durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contrato para la formación:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el anexo número 4.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por periodos mínimos de seis meses sin exceder los tres años.

La retribución del trabajador será el 85 por 100, o el 95 por 100 durante el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo del trabajo efectivo.

B) Contratos de duración determinada:

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la utilización de la contratación temporal y de las empresas de trabajo temporal no contribuye a la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores, y la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, y por ello acuerdan:

a) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado:

Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

Montaje y puesta en marcha de:

Maquinaria y equipos
Elementos de transporte

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

Investigación y desarrollo.
Nuevo producto o servicio hasta su consecución.
Estudios de mercado y realización de encuestas.
Publicidad

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos:

La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

En este sentido, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, podrán concertarse éstos contratos eventuales para la realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas.

La duración máxima de estos contratos será de trece meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concertan por menos de trece meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los periodos contratados, los trece meses, y efectuarse dentro del periodo de dieciocho meses de límite máximo.

Los trabajadores que hayan suscrito dicho contrato eventual de acuerdo a lo establecido en el presente artículo y a los que les sea resuelto por la empresa en plazo igual o superior a un año, sin que por tanto adquieran la condición de fijos, percibirán, en concepto de indemnización, dieciséis días por año de servicio.

C) Empresas de trabajo temporal:

Las empresas podrán realizar contratos con empresas de trabajo temporal para atender las siguientes necesidades:

1. Cubrir bajas derivadas de incapacidad transitoria en períodos que no superen los cuarenta y cinco días.
2. Por ausencias imprevistas
3. Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por personal de plantilla, y siempre que éstos no excedan de cuarenta y cinco días.

D) Disposiciones comunes para los contratos formativos y de duración determinada o temporal:

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 8/1997.

CAPÍTULO VII

Clasificación del personal

Artículo 36.

La clasificación del personal de este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias de su grupo profesional o semejantes y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios cuyos grupos profesionales no se encuentren definidos en el presente Convenio básico, serán asimilados a los que, dentro de los posteriormente expuestos, más se le asemejen.

Artículo 37.

El personal que preste sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo 1 de este Convenio básico, se clasificará, teniendo en cuenta la función que realice, en los grupos siguientes:

- Primero: Técnicos.
- Segundo: Administrativos.
- Tercero: Obreros.
- Cuarto: Subalternos.

Artículo 38. *Técnicos.*

En este grupo se incluye a los Jefes técnicos molineros, Maestros molineros y Técnicos de laboratorio.

Las dos primeras categorías pueden llevar técnicamente la fábrica, si bien para los primeros será exigible estar en posesión de la correspondiente titulación, ya oficial o privada, debidamente homologada.

Artículo 39.

Jefe técnico molinero: Es el que, poseyendo la titulación necesaria, dirige técnicamente la industria, teniendo confiada la marcha de la fabricación en general. Resultará imprescindible poseer conocimientos para la interpretación y modificación de diagramas de producción, análisis y acondicionamiento de trigos y harinas, así como la interpretación de alveogramas y farinogramas.

Maestro molinero: Es el que, desde un punto de vista práctico, dirige el proceso de fabricación, debiendo disponer de elementales conocimientos de análisis de trigos y harinas y, como mínimo, específicamente, de humedad, cenizas y proteínas. Este cargo excluye el de Jefe técnico molinero.

Técnico de laboratorio: Es el que, poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario, o de Escuela Técnica de Grado Superior, realiza en la empresa funciones propias de dicho título.

Artículo 40. *Personal administrativo.*

En el concepto general de personal administrativo, se incluyen aquellos que realicen funciones de oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia y las específicas detalladas en el presente Convenio.

Constituido tal grupo por Jefes de oficina, Jefes de contabilidad, Oficiales administrativos, Auxiliares administrativos, Viajantes, Vendedores y Compradores, así como Aspirantes administrativos.

El puesto de Oficial administrativo y los de Viajantes, Vendedores y Compradores son excluyentes.

Artículo 41.

Jefe de oficina: Es el empleado que, provisto de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, dirigiendo y distribuyendo el trabajo, así como asumiendo la responsabilidad y dirección administrativa de la empresa.

Jefe de contabilidad: Es el empleado que, con la titulación suficiente y con conocimientos contable-administrativos, asume la responsabilidad y dirección contable de la empresa.

Oficial administrativo: Conceptúase como tal al empleado que, bajo la dirección del Jefe de oficina y/o contabilidad, realiza las siguientes funciones: Cajero, sin fianza ni firma, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario, mayor, facturas, correspondencia, estadísticas, partes, nómina de salarios, cotización de seguros sociales, u otras análogas a las anteriores.

Auxiliar administrativo: Se considerará como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales inherentes a los trabajos de oficina.

Tendrá preferencia para acceder a la categoría de Oficial administrativo, cuando en la empresa se produzca alguna vacante de dicha categoría, y siempre que acredite su competencia para la misma.

Aspirante administrativo: Se entenderán por Aspirantes los que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabajan en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ella, preparándose mediante su práctica para el paso a la categoría de Auxiliar.

Viajantes, Vendedores y Compradores: Son aquellos que al servicio de la empresa a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, ope-

raciones de compra de materias primas o venta de productos, obedeciendo las órdenes y consignas de la dirección de la empresa, en cuanto a rutas, precios, etc. Durante la estancia en la localidad en que radique la empresa podrá realizar funciones administrativas o técnicas, asimilado a Oficial administrativo.

Artículo 42.

Personal obrero cualificado: Se incluyen en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, las siguientes categorías: Encargado de almacén, Segundo molinero, Limpiero, Mecánico, Chófer, Carpintero, Electricista y Albañil.

Personal obrero no cualificado: Se incluyen en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, las siguientes categorías: Empacador, Auxiliar de fábrica, Mozo de almacén, y Aspirante de dieciséis o diecisiete años.

Artículo 43.

Encargado de almacén: Se encarga de la distribución del trabajo, ordenando tanto la recepción como la expedición de mercancías, alimentación de la fábrica y distribución de productos terminados, llevando registros de entradas, salidas y control de existencias.

Segundo molinero: Sustituirá al Jefe o Maestro molinero por ausencia o enfermedad, encargándose del engrase de máquinas y control de productos fabricados. Deberá tener los mismos conocimientos, como mínimo, que el resto del personal que efectúa sus trabajos en cuerpo de fábrica.

Para la designación del Maestro molinero se tendrá en cuenta principalmente al Segundo molinero, siempre que reúna las condiciones idóneas para ello.

Limpiero: Es el encargado de la limpieza del trigo, teniendo a su cargo el cuidado y vigilancia de los aparatos que constituyen aquella, así como la limpieza de los pisos y maquinaria correspondiente y la clasificación de los productos de limpia; será imprescindible poseer los conocimientos necesarios sobre acondicionamiento de los trigos para conseguir una correcta transformación.

Mecánico: Es el operario que atiende a la reparación de la maquinaria sobre la misma, o en taller ubicado en otras dependencias de la empresa, así como los utensilios o utillaje de fuerza motriz y reparaciones y modificaciones aconsejables para la mejor producción.

Chófer: Es el trabajador que, provisto del carné de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado, y conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte. Ayudará a la descarga de la mercancía dentro del vehículo, fuera del recinto de la fábrica, depositando los bultos al final del mismo, y se responsabilizará de su entrega.

El Chófer tendrá un plus de 473 pesetas por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos o viajes que realice.

Carpintero: Es el que, con conocimientos adecuados a su oficio, realiza los trabajos del mismo en las empresas sujetas a este Convenio básico.

Albañil: Tiene por cometido realizar las obras y reparaciones de albañilería que sea necesario verificar en la fábrica.

Electricista: Son los trabajadores que, con los adecuados conocimientos, tienen como especial misión cuidar del normal funcionamiento de las instalaciones eléctricas de la fábrica o puesta en marcha de los grupos hidroeléctricos o motores, a la vez que ejecuta las reparaciones más necesarias en los mismos, así como la instalación y montaje, tanto de las de fuerza y luz, como las de transporte de energía, en los casos de ampliación y reforma de las existentes.

Artículo 44. *Empacador.*

Es el encargado del empaqueo, pesaje y disposición para su expedición, de todos los productos terminados. Cuidará también de la limpieza de su departamento.

Auxiliar de fábrica: Es el trabajador que tiene a su cargo el piso en que están emplazados los aparatos de cernido, limpieza y selección de sémolas, correspondiéndole además la limpieza y engrase de la maquinaria instalada en su dependencia, la vigilancia de la marcha general de los productos, tránsito de mercancías, y atender al personal de otros pisos o dependencias de la fábrica, en caso necesario.

Mozo de almacén: Tiene encomendado el movimiento de trigo, harina y subproductos, carga y descarga y demás faenas del almacén, atendidas las necesidades de la empresa y de acuerdo con la costumbre.

Las tres categorías anteriormente citadas (Empacador, Auxiliar de fábrica y Mozo de almacén) cuando fuera necesario, efectuarán trabajos

propios del personal no cualificado, comunicándose tal circunstancia al Delegado de Personal:

Aspirante de dieciséis o diecisiete años: Se entenderá por Aspirante a todo aquel que, dentro de la edad de dieciséis o diecisiete años, desarrolle labores propias del funcionamiento de las fábricas de harinas, incluidas las de Almacén.

Artículo 45. *Personal subalterno.*

Se incluye en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, las siguientes categorías:

Guardas o Serenos, Repasadoras de sacos y Personal de limpieza.

Artículo 46.

Guardas o Serenos: Es el que realiza funciones de orden, vigilancia, etc., cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está asignada.

Repasadoras de sacos y Personal de limpieza: El personal de estas categorías se encargará de la limpieza y/o reparación de envases, cosidos y labores propias que se precisen para la buena marcha de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones. Normas de procedimiento

Artículo 47. *Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, transcendencia y malicia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 48. *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono, sin causa justificada, del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

Artículo 49. *Faltas graves.*

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta treinta minutos de retraso, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad de hasta veinte minutos para que ésta sea considerada como grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa justificada.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. La falta maliciosa en éstos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente. Cuando este supuesto tenga por objeto percibir las prestaciones de la Seguridad Social o complementarias, se considerará como falta muy grave.

7. La desobediencia a la dirección de la empresa que dificulte o perjudique al normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

13. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses o de veinte faltas cometidas durante un año.
2. El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
5. La condena por delito de robo, hurto, malversación, cometida fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.
6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
7. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.
11. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 51. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido disciplinario:

En los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual y de acuerdo con las condiciones recogidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 52. *Normas de procedimiento.*

1. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado sindical las sanciones por faltas graves o muy graves, que impongan a los trabajadores.

2. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave, a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario y un Instructor del expediente, imparciales.

c) La empresa dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que, en un plazo de cinco días, realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funda.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 53. *Infracciones laborales del empresario.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO IX

Disposición adicional primera.

La Comisión Paritaria a que se refiere el anexo I del presente Convenio básico estará formada por los siguientes representantes:

De los trabajadores: Se determinará por las centrales sindicales –UGT, CC.OO. y USO– en proporción a su respectiva representatividad.

De los empresarios: Se determinará por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España.

Disposición adicional segunda.

Consecuentes las partes negociadoras con la necesidad de conseguir una mayor productividad y luchar contra el absentismo, no obstante los derechos reconocidos en el artículo 22 del presente Convenio básico, la empresa tendrá la facultad de verificar la realidad del estado de enfermedad o accidente de sus trabajadores mediante reconocimiento de personal médico.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos económicos a cargo de la empresa, sin perjuicio de las sanciones que correspondan, conforme a la legislación vigente, aun cuando, en todo caso, tales hechos tendrán la consideración de falta muy grave.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan su expresa adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), firmado entre los sindicatos UGT y CC.OO. y las patronales CEOE y CEPYME, el 25 de enero de 1996.

ANEXO 1

Derechos sindicales

Sindicatos y Comités de Empresa

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición

de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle en cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los cien trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de los mismos, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de ciento veinticinco trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la central sindical a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados sindicales

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la central sindical y la dirección.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos recogidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán, así mismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

9. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en las nóminas mensuales de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas

efectuarán las antedichas detracciones, salvo pacto u orden en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

11. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados sindicales o cargos de relevancia en las centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Comités de Empresa

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistema de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato laboral que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

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

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

b) La calidad de la docencia, y de la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la empresa.

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

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité

de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Delegados de Personal

1. La representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, secreto y directo, los Delegados de Personal en la cuantía siguiente: Hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los Delegados de Personal ejercerán, mancomunadamente, ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social según proceda, sobre el cumplimiento de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, y Seguridad Social.

Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, que, en ningún caso, será inferior a veinte horas mensuales, aun cuando la empresa no alcance el mínimo de trabajadores requerido para ello.

Estas horas, sin rebasar el máximo establecido en el párrafo anterior, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro de trabajo con los siguientes requisitos:

a) La acumulación se efectuará entre miembros pertenecientes a la misma central sindical.

b) Existirá un preaviso a la dirección de la empresa, con un plazo no inferior a quince días, en el que se designe las personas sobre las que recae la acumulación y el número de horas a acumular.

c) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.

d) Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, siempre que la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) Los representantes de los trabajadores dispondrán de tres días, como máximo, en un período de tres años, para participar en congresos sindicales de ámbito nacional, sin retribución alguna.

Prácticas antisindicales:

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones o reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Comisión Paritaria

Estará compuesta de doce miembros, seis en representación de los trabajadores y otros seis de los empresarios, los cuales podrán asistir a las reuniones con los asesores técnicos que estimen oportunos.

Esta Comisión tendrá su domicilio en la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, en la calle Ayala, número 13, primero, izquierda, Madrid.

Son funciones de la competencia de la Comisión, las siguientes:

- a) La interpretación y vigilancia del Convenio.
- b) La mediación y arbitraje en los conflictos colectivos que puedan surgir, tanto en el ámbito nacional, cuanto en el individual de las empresas del sector harinero y/o semolero.

La Comisión Paritaria se reunirá una vez cada trimestre o cuando asuntos de importancia lo requieran.

Vigencia

El presente anexo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2000.

Denuncia

Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31 de diciembre de 2000, comprometiéndose, formalmente, a iniciar las negociaciones del mismo a partir del 1 de noviembre de 2000.

ANEXO 2

Jornada laboral

Será, tanto en jornada partida como en jornada continuada, de mil setecientos noventa y nueve horas efectivas de trabajo, distribuidas en los doscientos setenta y tres días laborables anuales.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

En la jornada continuada, y dentro del concepto trabajo efectivo, se comprende el tiempo de descanso denominado «el bocadillo», con una duración de quince minutos en cada jornada. El calendario se elaborará por parte de la empresa y los Delegados de Personal o Comités de Empresas.

Vigencia: El presente anexo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2000.

Denuncia: Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31 de diciembre de 2000, comprometiéndose, formalmente, a iniciar las negociaciones del mismo a partir del 1 de noviembre de 2000.

En el supuesto de modificación de la jornada pactada en este Convenio por alguna disposición legal posterior, los reunidos facultan a la Comisión Mixta Paritaria del sector para la aplicación de dicha jornada en toda su extensión.

ANEXO 3

Condiciones económicas

Régimen salarial: Las retribuciones del presente Convenio son las que aparecen en el presente anexo.

Salario Base: Es el que figura como tal en la primera columna de las tablas salariales A —para los trabajadores con contrato anterior al 31 de diciembre de 1994— y B —para trabajadores con contrato posterior a dicha fecha— del presente anexo.

Antigüedad:

a) Para los trabajadores con contrato de fecha anterior al 31 de diciembre de 1994, se establece, como aumento periódico por tiempo de servicio, dos bienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100, sobre el salario base consignado en la tabla salarial A.

b) Para los trabajadores con contrato firmado a partir del 1 de enero de 1995 no existirá ningún tipo de incremento salarial por este concepto.

Pagas extraordinarias: Serán tres anuales, pagaderas los días 1 de mayo, 15 de julio y 23 de diciembre de cada año, por un importe de treinta días sobre el salario base y, para los trabajadores con contrato de fecha anterior al 31 de diciembre de 1994, la antigüedad que en su caso le corresponda, así como sobre el plus Convenio figurado en la segunda columna de las tablas salariales A y B del presente anexo.

Gastos por desplazamiento: Los trabajadores que tengan que realizar desplazamiento por razones de servicio de la empresa, percibirán los gastos normales justificados.

Plus Convenio: Como complemento salarial, se establece dicho plus figurado en la segunda columna de la tabla salarial, que se abonará durante los doce meses del año, y en las tres pagas extraordinarias establecidas.

Plus de transporte: Se regirá, en cuanto a su procedencia y cuantía, por las normas legales vigentes.

Horas extraordinarias: Se establece el criterio de principio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales.

Se podrán realizar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones o exigidas por otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad harinera.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los Comités de Empresa o Delegados de Personal sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

No se computarán como horas extraordinarias ni se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Las horas extraordinarias realizadas tendrán un recargo del 75 por 100 y se girarán conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{antigüedad} * + \text{plus Convenio} + \text{pagas extras}}{1.799 \text{ horas}} \times 1,75 =$$

= valor hora extraordinaria

Vigencia:

El presente anexo tendrá una vigencia de hasta el 31 de diciembre de 2000.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 1998, se establece un incremento retributivo sobre las dos columnas de la tabla salarial A del 2,45 por 100, que para la tabla salarial B será del 4,95 por 100, aplicándose así, por cuarto año consecutivo, la diferencia del 2,50 por 100 establecida en el acuerdo tomado con fecha 17 de octubre de 1994, quedando ambas tablas salariales con las cuantías figuradas en los anexos 3.1. y 3.2 del presente Convenio.

Para este período, 1 de enero a 31 de diciembre de 1998, se establece una cláusula de revisión salarial, que será de aplicación en el supuesto y en la diferencia en la que el índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1998 supere el 2,45 por 100.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 1999 se establece un incremento retributivo sobre las dos columnas de la tabla salarial A de 1998 del 2,45 por 100, que para la tabla salarial B será del 4,95 por 100, aplicándose así, por quinto año consecutivo, la diferencia del 2,50 por 100 establecida en el acuerdo tomado con fecha 17 de octubre de 1994, quedando ambas tablas salariales con las cuantías figuradas en los anexos 3.3. y 3.4 del presente Convenio, si bien, con carácter provisional, a expensas de que pueda ser de aplicación la cláusula de revisión salarial de 1998.

Para este período, 1 de enero a 31 de diciembre de 1999, se establece una cláusula de revisión salarial, que será de aplicación en el supuesto y en la diferencia en la que el índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1999 supere el 2,45 por 100.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2000 se establece un incremento retributivo sobre las dos columnas de la tabla salarial A de 1999 del 2,45 por 100, que para la tabla salarial B será del 4,95 por 100, aplicándose así, por sexto y último año consecutivo, la diferencia del 2,50 por 100 establecida en el acuerdo tomado con fecha 17 de octubre de 1994, quedando ambas tablas salariales con las cuantías

* Cuando corresponda.

figuradas en los anexos 3.5 y 3.6 del presente Convenio, si bien con carácter provisional, a expensas de que pueda ser de aplicación la cláusula de revisión salarial de 1999.

Para este período, 1 de enero a 31 de diciembre de 2000, se establece una cláusula de revisión salarial, que será de aplicación en el supuesto y en la diferencia en la que el índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1999 supere el 2,45 por 100.

Denuncia:

Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31 de diciembre de 2000 comprometiéndose, formalmente, a iniciar las negociaciones del mismo a partir del 1 de noviembre de 2000.

ANEXO 3.1

Tabla salarial A

Del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la industria harinera y semolera vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1998

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas
Jefe técnico:		
Jefe técnico molinero	104.069	11.922
Maestro molinero	95.685	11.845
Técnico de laboratorio	95.685	11.845
Jefe administrativo:		
Jefe de oficina	95.685	11.845
Jefe de contabilidad	95.685	11.845
Oficial administrativo	90.486	11.795
Viajantes, Vendedores y Compradores	90.486	11.795
Auxiliar administrativo	85.278	11.744
	Salario base diario — Pesetas	
Personal obrero cualificado:		
Encargado de almacén y Segundo molinero	2.917	11.761
Chófer, Mecánico y Electricista	2.894	11.758
Limpiero, Carpintero y Albañil	2.877	11.756
Personal obrero no cualificado:		
Auxiliar, Empacador y Mozo de almacén	2.848	11.744
Personal subalterno:		
Guardas y serenos	2.520	11.654
Repasador de sacos y personal limpieza	2.520	11.654

El Chófer tendrá un plus de 539 pesetas por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

ANEXO 3.2

Tabla salarial B

Del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la industria harinera y semolera vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1998

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas
Jefe técnico:		
Jefe técnico molinero	114.630	13.131
Maestro molinero	105.395	13.046
Técnico de laboratorio	105.395	13.046
Jefe administrativo:		
Jefe de oficina	105.395	13.046
Jefe de contabilidad	105.395	13.046

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas
Oficial administrativo	99.668	12.992
Viajantes, Vendedores y Compradores	99.668	12.992
Auxiliar administrativo	93.932	12.935
Aspirante menor de dieciocho años	80.491	12.812
	Salario base diario — Pesetas	
Personal obrero cualificado:		
Encargado de almacén y Segundo molinero	3.214	12.956
Chófer, Mecánico y Electricista	3.189	12.952
Limpiero, Carpintero y Albañil	3.168	12.950
Personal obrero no cualificado:		
Auxiliar, Empacador y Mozo de almacén	3.137	12.935
Personal subalterno:		
Guardas y serenos	2.776	12.837
Repasador de sacos y personal limpieza	2.776	12.837

El Chófer tendrá un plus de 593 pesetas por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

ANEXO 3.3

Tabla salarial A (provisional)

Del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la industria harinera y semolera vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas
Jefe técnico:		
Jefe técnico molinero	106.619	12.214
Maestro molinero	98.029	12.135
Técnico de laboratorio	98.029	12.135
Jefe administrativo:		
Jefe de oficina	98.029	12.135
Jefe de contabilidad	98.029	12.135
Oficial administrativo	92.703	12.084
Viajantes, Vendedores y Compradores	92.703	12.084
Auxiliar administrativo	87.365	12.032
	Salario base diario — Pesetas	
Personal obrero cualificado:		
Encargado de almacén y Segundo molinero	2.988	12.049
Chófer, Mecánico y Electricista	2.965	12.046
Limpiero, Carpintero y Albañil	2.947	12.044
Personal obrero no cualificado:		
Auxiliar, Empacador y Mozo de almacén	2.918	12.032
Personal subalterno:		
Guardas y serenos	2.582	11.940
Repasador de sacos y personal limpieza	2.582	11.940

El Chófer tendrá un plus de 552 pesetas por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

ANEXO 3.4

Tabla salarial B (provisional)

Del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la industria harinera y semolera vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas
Jefe técnico:		
Jefe técnico molinero	120.304	13.781
Maestro molinero	110.612	13.692
Técnico de laboratorio	110.612	13.692
Jefe administrativo:		
Jefe de oficina	110.612	13.692
Jefe de contabilidad	110.612	13.692
Oficial administrativo	104.602	13.635
Viajantes, Vendedores y Compradores	104.602	13.635
Auxiliar administrativo	98.582	13.575
Aspirante menor de dieciocho años	84.475	13.446
	Salario base diario — Pesetas	
Personal obrero cualificado:		
Encargado de almacén y Segundo molinero	3.373	13.597
Chófer, Mecánico y Electricista	3.347	13.593
Limpiero, Carpintero y Albañil	3.325	13.591
Personal obrero no cualificado:		
Auxiliar, Empacador y Mozo de almacén	3.292	13.575
Personal subalterno:		
Guardas y serenos	2.913	13.472
Repasador de sacos y personal limpieza	2.913	13.472

El Chófer tendrá un plus de 622 pesetas por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

ANEXO 3.5

Tabla salarial A (provisional)

Del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la industria harinera y semolera vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2000

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas
Jefe técnico:		
Jefe técnico molinero	109.231	12.513
Maestro molinero	100.431	12.432
Técnico de laboratorio	100.431	12.432
Jefe administrativo:		
Jefe de oficina	100.431	12.432
Jefe de contabilidad	100.431	12.432
Oficial administrativo	94.974	12.380
Viajantes, Vendedores y Compradores	94.974	12.380
Auxiliar administrativo	89.507	12.327
	Salario base diario — Pesetas	
Personal obrero cualificado:		
Encargado de almacén y Segundo molinero	3.061	12.344
Chófer, Mecánico y Electricista	3.338	12.341
Limpiero, Carpintero y Albañil	3.019	12.339

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas
Personal obrero no cualificado:		
Auxiliar, Empacador y Mozo de almacén	2.989	12.327
Personal subalterno:		
Guardas y serenos	2.645	12.233
Repasador de sacos y personal limpieza	2.645	12.233

El Chófer tendrá un plus de 566 pesetas por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

ANEXO 3.6

Tabla salarial B (provisional)

Del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la industria harinera y semolera vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2000

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas
Jefe técnico:		
Jefe técnico molinero	126.259	14.463
Maestro molinero	116.087	14.370
Técnico de laboratorio	116.087	14.370
Jefe administrativo:		
Jefe de oficina	116.087	14.370
Jefe de contabilidad	116.087	14.370
Oficial administrativo	109.780	14.310
Viajantes, Vendedores y Compradores	109.780	14.310
Auxiliar administrativo	103.462	14.247
Aspirante menor de dieciocho años	88.657	14.112
	Salario base diario — Pesetas	
Personal obrero cualificado:		
Encargado de almacén y Segundo molinero	3.540	14.270
Chófer, Mecánico y Electricista	3.513	14.266
Limpiero, Carpintero y Albañil	3.490	14.264
Personal obrero no cualificado:		
Auxiliar, Empacador y Mozo de almacén	3.455	14.247
Personal subalterno:		
Guardas y serenos	3.057	14.141
Repasador de sacos y personal limpieza	3.057	14.141

El Chófer tendrá un plus de 653 pesetas por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

ANEXO 4

Categoría profesional	Contrato formación	Contrato prácticas
Jefe técnico:		
Jefe técnico molinero	No	Sí
Maestro molinero	No	Sí
Técnico de laboratorio	No	Sí
Jefe administrativo:		
Jefe de oficina	No	Sí
Jefe de contabilidad	No	Sí

Categoría profesional	Contrato formación	Contrato prácticas
Oficial administrativo	Sí	Sí
Viajantes, Vendedores y Compradores	Sí	Sí
Auxiliar administrativo	Sí	No
Personal obrero cualificado:		
Encargado de almacén y Segundo molinero	Sí	Sí
Chófer, Mecánico y Electricista	Sí	Sí
Limpiero, Carpintero y Albañil	Sí	No
Personal obrero no cualificado:		
Auxiliar, Empacador y Mozo de almacén	Sí	No
Personal subalterno:		
Guardas y serenos	No	No
Repasador de sacos y personal limpieza	No	NP

22565 RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (Código de Convenio número 9903445), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1998, de una parte por la Asociación Metalgráfica Española (AME) en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales CC OO y UGT 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 resuelve:

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, 10 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS, APLICABLES A LAS EMPRESAS QUE CARECEN DE CONVENIO PROPIO O DE ZONA

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

En sus aspectos, territorial, funcional y personal, es de aplicación el presente Convenio a las empresas y trabajadores afectados por la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica derogada, de 1 de diciembre de 1971, que carezcan de Convenio propio o de zona. El Convenio afectará a todo el personal que al presentar sus servicios en dichas empresas les sea de aplicación la norma de referencia.

Artículo 2. *Vigencia del Convenio.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y con duración hasta el 31 de diciembre de 1999. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del corriente año, y los demás en la medida en que sean aplicables, no estableciéndose excepciones a este respecto. El Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Artículo 3. *Normas supletorias.*

Lo serán las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral Especifica derogada y los Reglamentos de Régimen Interior, respecto de aquellas empresas que los tengan en vigor.

Artículo 4. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas colectivas y «ad personam» existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

1. Norma General: La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, corresponde al empresario quien lo llevará a cabo a través del ejercicio regulador de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Los representantes legales de los trabajadores participarán en la forma que en este Convenio se determina con funciones de asesoramiento, orientación y propuesta, y velarán porque en el ejercicio de las citadas facultades no se conculque la legislación vigente.

2. Implantación de sistemas de trabajo: La iniciativa de instauración de nuevos sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, centros o unidades homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

El mecanismo de implantación del sistema será al respecto previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que será, asimismo, aplicable a las modificaciones a que haya lugar.

3. Rendimiento—Actividad:

Rendimiento normal: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en condiciones normales, como contraprestación de un salario, medible en cualesquiera de los sistemas comúnmente aceptados y con obligatoriedad de alcanzarlo en condiciones normales.

Rendimiento óptimo: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en condiciones normales y que significa un incremento del 33 por 100 sobre el rendimiento normal. La consecución de este rendimiento no será obligatoria para el trabajador.

Rendimiento habitual: Es el correspondiente al rendimiento medio alcanzado por el trabajador, durante los tres meses anteriores. El rendimiento medio es obligatorio de alcanzar por el trabajador, siempre que no varíen los métodos, condiciones o elementos de trabajo.

Remuneración: La retribución del rendimiento superior al normal será acordada entre la empresa y la representación de los trabajadores, debiéndose corresponder en cualquier caso y con carácter de mínimo con el 33 por 100 del salario Convenio para cada categoría, con el rendimiento óptimo.

4. Otros incentivos: En las empresas que se trabaje a destajo o prima, y éstos no sean calculados mediante un sistema científico de los enunciados en este Convenio, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, pudiendo, al efecto, los trabajadores recabar la asistencia de los Delegados de Personal o Comité de Empresa. A falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, la Comisión Paritaria conocerá de la cuestión planteada y resolverá, en su caso, siguiéndose los trámites previstos para la implantación de un sistema determinado de organización del trabajo.

Las empresas que actualmente trabajen con sistemas de trabajo no medidos y deseen implantar sistemas científicos de medición de tiempo, garantizarán a todos los trabajadores afectados, en el caso de implantación de nuevos sistemas, como mínimo, y en concepto de garantía «ad personam», la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos tres meses, siempre que alcance similar nivel de producción al obtenido por el anterior sistema, calculado individualmente, por equipos, sección, etc., según los casos; la citada garantía se reducirá en la proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo que las causas de disminución sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema de nueva implantación.

5. Incentivos a la producción indirecta: Las empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se hubiera establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal. La remuneración