

del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo. Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de diciembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta de la Comisión Negociadora de la Dirección General de Telecomunicaciones para la adhesión al acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del anterior Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones suscrito con fecha de 13 de enero de 1992

Asistentes:

Por la parte de la Administración: Don José M. Castillo López, doña Julia Bustos Batanero y doña Olga García de la Calzada.

Por la parte de la representación laboral: Don Ignacio Ramos Martín, don José González Sopena y don Basílides Fernández Cañamares.

Reunidos en Madrid a las doce treinta horas del día 21 de febrero de 1992, en la sede del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, sita en la plaza San Juan de la Cruz, sin número, las personas reseñadas anteriormente, la representación laboral como representantes sindicales elegidos por la candidatura de UGT al objeto de negociar la adhesión al acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del Personal al servicio del anterior Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, acuerdan:

Primero.—Asumir expresamente el contenido del «Acuerdo Administración-Sindicatos para modernizar la Administración y mejorar las condiciones de trabajo», suscrito el 16 de noviembre de 1991.

Segundo.—Adherirse en su integridad al acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del anterior Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, suscrito con fecha de 13 de enero de 1992.

Sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad, se firma el presente acuerdo por las partes negociadoras.

2022 *RESOLUCION de 29 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda ordenar la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo del sector de Recuperación de Desperdicios Sólidos.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Recuperación de Desperdicios Sólidos, que fué suscrito con fecha 25 de noviembre de 1992, de una parte, por la Federación Española de la Recuperación, en representación de las Empresas del sector, y, de otra, por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040//1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 29 de diciembre de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACION, TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE DESECHOS Y DESPERDICIOS SOLIDOS

Artículo 1.º 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 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 regulan dichos Convenios.

Art. 2.º *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 citado 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 pueden 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 su caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad o idoneidad requeridos 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.

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 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 función 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 plástico, 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.

Art. 3.º *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 desperdicios que han de ser objeto de las clasificaciones sucesivas o enumeradas en el inciso a) del artículo 2.º, formando pilar 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 envasar, 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 ulteriores.

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 sujetándoles 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 cortafrío por la que se separan o limpian los distintos elementos metálicos que no pueden ser separados a mano.

Troceo.—Es la operación efectuada con mazo, 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.

Invasado.—Es una operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas, o se envasa, ensacan y encierra 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 o 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 plástico que las integran.

Troceo.—Es la operación llevada a cabo con cuchillo 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.

Invasado.—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 vidrio y botellas.—Comprende las mismas operaciones definidas en el apartado anterior, pero en este grupo se refiere única y exclusivamente a desperdicios de vidrio en general de botellas.

Art. 4.º Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten 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.

Art. 5.º 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 hasta el 30 de abril de 1993. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de mayo de 1992.

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

Art. 6.º 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 de 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.

Art. 7.º 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.

Art. 8.º 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.

Art. 9.º La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde, es objeto del anexo II del presente Convenio.

Art. 10. La admisión de personal se sujetará 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 las clasificadas en este Convenio.

Art. 11. Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

Art. 12. Los salarios base a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el anexo I.

Art. 13. Complementos.—A) Complemento personal.—Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

- a) Un 5 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la Empresa.
- b) Un 10 por 100 sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la Empresa.
- c) 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 más 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 de 125 pesetas por día efectivamente trabajado o fracción del mismo.

Art. 14. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales o mil ochocientos veinte anuales durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 15. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta días naturales ininterrumpidamente al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Art. 16. *Ausencia con derechos 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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.

Art. 17. Las Empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo y hospitalizados 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.

Art. 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 10 de agosto de 1981 (Real Decreto-ley 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 jubilara, no obstante, con el coeficiente reductor correspondiente a la edad, las Empresas abonarán la diferencia como si la jubilación fuera la reglamentaria 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.

Art. 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 beneficiario.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 4.003 pesetas.
- En casos de desplazamiento en vehículo particular, 22 pesetas por kilómetro recorrido.
- Si por necesidades de la Empresa algún trabajador debiera realizar la comida del medio día fuera de su domicilio se le abonará en concepto de media dieta 1.000 pesetas.

Art. 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 por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la Empresa.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 26. Las Empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea de 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.

Art. 27. Se podrán establecer Secciones Sindicales en las Empresas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 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 sus respectivas Empresas como consecuencia de la entrada en vigor en el presente Convenio.

Art. 29. El presente Convenio sustituye a cualquier otro Convenio por el que se rigiesen las Empresas definidas en los artículos 1.º y 2.º del presente Convenio.

Art. 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.

Art. 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:

Por parte empresarial:

Don Justino Lajo Asensio.
Don Miguel Angel Lajo Asensio.
Doña Marisol Serral Alfonso.
Don Pascual Matoses Marín.
Don Ignacio de la Torre.

Por parte de los trabajadores:

UGT: Don Iñaki Jerónimo Moreno, don Vicente Urios Pastor y don Alfonso Bautista Laguna.
CC.OO.: Don Miguel Angel Aguilera y don Francisco Gonzalo Camacho.

El domicilio social de dicha Comisión Paritaria estará en la Confederación Valenciana de la Pequeña y Mediana Empresa-PYMEV, plaza Tetuán, 19, entresuelo, 46003 Valencia.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el «Boletín Oficial del Estado», vinculantes para ambas partes.
- c) Arbitraje y conciliación ante cualquier problema suscitado en el seno de una Empresa afectada por el presente Convenio, sobre asuntos derivados de este Convenio o en problemas individuales o colectivos. La Comisión Paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana. En caso de no ser posible la solución en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 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 equivalentes 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 consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 33. *Revisión salarial.*—Si durante la vigencia del Convenio el IPC experimentara un aumento superior al 6,3 por 100, los conceptos salariales establecidos en el Convenio se incrementarán con la diferencia aritmética entre el IPC resultante del 1 de mayo de 1992 al 31 de abril de 1993, y el citado porcentaje. De llevarse a cabo revisión, las Empresas satisfarán la diferencia en el mes siguiente al de la publicación por el INE de la inflación de abril de 1993.

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 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 de 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 directa de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirles 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 es requerido por el Jefe del que dependa.

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, trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éste.

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 encomienda, 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 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

Categoría	Salario base Pesetas	Plus sociabilidad Pesetas	Total Pesetas
Personal directivo:			
Director Gerente	116.386	17.458	133.844
Director administrativo	104.477	15.674	120.151
Personal titulado:			
Licenciado grado superior	106.814	16.020	122.834
Licenciado grado medio	104.477	15.674	120.151
Personal administrativo:			
Jefe de primera	91.419	13.713	105.132
Oficial de primera	78.492	11.775	90.267
Oficial de segunda	72.502	10.874	83.376
Auxiliar administrativo-Telefonista	67.318	10.100	77.418
Aspirante	49.310	7.306	56.706
Personal obrero:			
Encargado general	91.419	13.713	105.132
Encargado	83.206	12.481	95.687
Oficial	74.051	11.107	85.158
Especialista	69.268	10.390	79.658
Conductor-Especialista	74.051	11.107	85.158
Mecánico-Especialista	74.051	11.107	85.158
Peón	67.318	10.100	77.418

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus sujeción — Pesetas	Total — Pesetas
Pinche	49.310	7.396	56.706
Personal subalterno:			
Vigilante y/o Ordenanza	69.268	10.390	79.658
Personal de Limpieza	67.318	10.100	77.418

2023

RESOLUCION de 30 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo del sector de Pastas Alimenticias.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Pastas Alimenticias que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 1992 de una parte por la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias en representación de las Empresas del sector y de otra por UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores del sector y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 30 de diciembre de 1992.—Las Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todas las fábricas de pastas alimenticias y será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Quedarán comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las Empresas de pastas alimenticias, con la sola excepción del personal que define el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de mayo de 1992 y finalizarán el 30 de abril de 1993. La tabla salarial será la que se especifica en el anexo de este Convenio. Será prorrogable por la tática de año en año, salvo que alguna de las partes formulen denuncia expresa del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. El inicio de negociaciones se efectuará con una antelación de dos meses.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas y de trabajo que resultan del presente Convenio podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras existentes en cada Empresa, como concesiones posteriores al día 30 de septiembre de 1979, así como con los aumentos y mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones laborales que en el futuro se promulguen con excepción en ambos casos de las primas a la producción o destajo. No obstante respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, manteniendo estrictamente «ad personam» en el exceso.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 5.º El salario constará de los siguientes conceptos:

- Salario base: Será el que bajo dicho título figura en el anexo I del presente Convenio, devengándose por día natural.
- Complemento de asistencia y puntualidad: Será el que bajo dicho título figura en el anexo I, devengándose por día laboral.
- Antigüedad: Se acreditará el percibo por este concepto de hasta diez trienios del 6 por 100 del salario base.

Art. 6.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establece un total de tres gratificaciones extraordinarias: Julio, Navidad y Beneficios. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad (treinta días), calculándose cada una de ellas en base a los conceptos de salario base, antigüedad y complemento de asistencia y puntualidad.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad serán efectivas antes de 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, y la correspondiente a beneficios el mes de marzo.

Art. 7.º *Trabajo nocturno.*—El personal que trabaje durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base y antigüedad.

CAPITULO III

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 8.º *Jornada laboral.*—La jornada anual de trabajo durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.826 horas y 27 minutos, distribuidos de lunes a sábados, salvo mejor acuerdo de las partes a nivel de Empresa. Los trabajadores que prestan servicios en jornada continuada disfrutarán de un período de descanso de quince minutos, comprendidos dentro de las horas efectivas de trabajo.

El trabajo en jornada nocturna será el que venía realizándose en cada Empresa, incluyendo el período de descanso que se disfrutaba con anterioridad.

Art. 9.º *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100 del salario que corresponda a cada hora ordinaria, calculándose de conformidad a lo establecido en el Decreto regulador del salario 2380/1973, de 17 de agosto. En el ánimo de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias se establecen los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como, en caso de riesgos de pérdidas de materia prima: Realización.

Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Art. 10. *Vacaciones.*—El personal afectado por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, de los cuales veinticuatro serán ininterrumpidos y el resto de seis serán laborables a convenir entre las partes. Se respetarán los pactos existentes en cada Empresa.

CAPITULO IV

Diets, licencias y servicio militar

Art. 11. *Diets.*—Cuando por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse del lugar en que habitualmente presta sus servicios se le abonarán los gastos que sean normales y justifique.

Art. 12. *Permisos y licencias.*—Previo aviso y justificación, el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo que se significan expresamente en el artículo 37, número 3, del Estatuto de los Trabajadores (citado), con las mejoras siguientes:

En caso de matrimonio del personal fijo de la Empresa, dieciséis días naturales.

De tres a cinco días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El supuesto de cinco días, será atendiendo