

Categorías	Remuneración anual - Pesetas	Horas de trabajo
6.ª Vendedores «juniors» .....	912.926	1.826 h 27'
Administración:		
1.ª Director-Gerente .....	2.893.488	1.826 h 27'
2.ª Jefe de departamento .....	2.246.104	1.826 h 27'
3.ª Coordinador departamento .....	1.462.202	1.826 h 27'
5.ª Oficial de 1.ª .....	1.260.448	1.826 h 27'
6.ª Oficial de 2.ª .....	1.136.114	1.826 h 27'
7.ª Oficial de 3.ª .....	1.004.514	1.826 h 27'
8.ª Auxiliar administrativo de 1.ª .....	954.926	1.826 h 27'
9.ª Auxiliar administrativo .....	919.982	1.826 h 27'
10. Aspirante administrativo .....	912.926	1.826 h 27'
11. Botones .....	603.232	1.826 h 27'

5669

**RESOLUCION de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Malterías Ibéricas, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Malterías Ibéricas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010062), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE «MALTERIAS IBERICAS, SOCIEDAD ANONIMA»

### Artículo 1. Ambito territorial, personal y funcional.

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la empresa «Malterías Ibéricas, Sociedad Anónima», que preste sus servicios en los centros de trabajo actualmente establecidos en Villaverde (Madrid) y Albacete.

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio, el personal Directivo a que hacen mención los artículos 1.3, C), y 2.1, A), 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.

### Artículo 2. Duración, vigencia, denuncia y prórroga.

a) La duración del presente Convenio se extiende desde el día 1 de abril de 1995 al 31 de diciembre de 1996.

b) El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 1995, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de efectos. Siendo de aplicación para aquellas personas que presten servicios en el momento de su firma y para las que se incorporen con posterioridad a la misma.

c) La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra durante el último mes de su vigencia.

d) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, tanto en su contenido obligacional como normativo, durante el tiempo que medie entre fecha de su expiración, haya sido denunciado o no, y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

### Artículo 3. Organización del trabajo.

1. La Dirección de la empresa tendrá la facultad de la organización del trabajo en todos sus aspectos, respetando lo establecido en la legislación vigente o en el presente Convenio.

Deberá respetarse en todo caso lo dispuesto en cuanto a movilidad funcional recogida en el artículo 4 del presente Convenio.

Deberá respetarse lo establecido en cuanto al cómputo de la jornada laboral recogida en el artículo 6, así como el tiempo de descanso que en el mismo se contempla.

Deberá respetarse lo establecido para la implantación de los turnos rotativos continuados que se recogen en el artículo 17 del presente Convenio.

2. Cuando la Dirección de la empresa pretenda hacer modificaciones definitivas de carácter colectivo en la distribución de la jornada laboral establecida en el presente Convenio, así como en el horario de trabajo, duración y calendario de los turnos rotativos establecidos, deberá negociar previamente con la representación legal de los trabajadores y, en su caso, con los empleados afectados.

La decisión empresarial de llevar a cabo las modificaciones recogidas en el párrafo anterior, estará sujeta al procedimiento siguiente:

Se entregará escrito a la representación legal de los trabajadores quienes, en un período de consultas de quince días naturales, tratarán de llegar a un acuerdo con la Dirección de la empresa (de conformidad con el artículo 41.4 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).

Si el período de consultas finalizase sin acuerdo, la Dirección de la empresa lo pondrá a la consideración de las personas afectadas para que, en los siete días naturales siguientes, decidan por mayoría.

### Artículo 4. Clasificación del personal.

La estructura profesional recogida en este artículo introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación recogidos en el artículo 1 de este Convenio, los cuales se distribuirán en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional Área de Dirección.
- Grupo profesional Área de Gestión y Administración.
- Grupo profesional Área Comercial y Técnica.
- Grupo profesional Área de Producción/Mantenimiento y Servicios.

En dichos grupos profesionales, divididos en subgrupos, se encuadrarán todos los puestos de trabajo afectados por este Convenio, y que a título meramente enunciativo, ya que podrán ser ampliados o reducidos, se establecen y distribuyen como sigue:

Grupo profesional	Puestos de trabajo
a) Dirección: Subgrupo a1 Gerencia.	Director Departamento. Director División.
b) Gestión y Administración: Subgrupo b1 Gestión. Subgrupo b2 Administración y Servicios Generales.	Controller. Administrativo 1.ª Administrativo 2.ª Auxiliar Administrativo. Jefe Administrativo. Jefe de Servicios. Telefonista-Recepcionista.
c) Comercial y Técnico: Subgrupo c1 Producción.  Subgrupo c2 Comercial. Subgrupo c3 Actividades complementarias.	Director de Maltería. Supervisor Mantenimiento. Supervisor Producción. Supervisor Silos. Director Comercial. Técnico de Control de Calidad. Técnico de Control de Cebada.

Grupo profesional	Puestos de trabajo
d) Producción/Mantenimiento y Servicios:	
Subgrupo d1 Producción.	Ayudante. Operador Producción. Operador Silos.
Subgrupo d2 Mantenimiento.	Electricista 1. <sup>a</sup> Electricista 2. <sup>a</sup> Mecánico 1. <sup>a</sup> Mecánico 2. <sup>a</sup>
Subgrupo d3 Laboratorio.	Técnico de Mantenimiento. Analista Laboratorio. Auxiliar Laboratorio.
Subgrupo d4 Actividades diversas.	Basculista-Portero. Peón.

Se define el puesto de trabajo como el conjunto de actividades o funciones principales y complementarias asignadas y realmente efectuadas por un trabajador, así como también las adicionales, esporádicas y cualesquiera otras que le puedan ser encomendadas por sus superiores.

En tanto se mantenga el sistema de grupos de cotización al Régimen de la Seguridad Social, a cada puesto de trabajo se le asignará un grupo de cotización, a los solos efectos de cotizar a la Seguridad Social.

Para aquel personal en alta a la firma de este Convenio, se le mantendrá la categoría profesional que tenga reconocida en nómina.

La movilidad funcional se realizará entre los puestos de trabajo de un mismo grupo profesional

Se tendrá en cuenta que al trabajador se le deberá conservar al menos la misma categoría profesional que tenga reconocida en nómina en el momento de su variación de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario entre trabajador y empresa. El trabajador deberá adaptarse a los nuevos cometidos y horarios del nuevo puesto de trabajo, y por tanto la prestación exigible al mismo será la que surja de ese nuevo puesto de trabajo ocupado.

Se tendrá en cuenta en todo caso, que no se podrá asignar al trabajador funciones para las cuales no esté capacitado o no se le haya dado la formación necesaria.

#### Artículo 5. Ingresos.

Para ingresar en la empresa como trabajador de la misma, será necesario, aparte de lo que disponen las leyes vigentes en materia de contratación, cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al efecto.
- Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas o profesionales que la empresa considere conveniente de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.
- Presentar los documentos requeridos por la Dirección.

El personal al incorporarse a la plantilla de la empresa se le asignará el grupo profesional que corresponda a su puesto de trabajo, si bien, dado su menor conocimiento de la compañía y de los procesos internos de trabajo, la remuneración a percibir será fijada por acuerdo entre la Dirección y el trabajador en el contrato de trabajo, respetándosele el salario base fijado en el artículo 11 y las demás retribuciones que en cada caso pudieran corresponderle según las condiciones establecidas en este Convenio para el percibo de cada una de ellas.

#### Artículo 6. Jornada laboral.

1. La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y según los horarios vigentes en cada momento, en promedio, ya sea: Semana a semana en jornada partida; en jornada continuada; o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo cuando las funciones laborales se realicen en régimen de turnos, incluidos los sábados, domingos y días festivos.

La distribución de la jornada laboral se efectuará de acuerdo con lo establecido o que se establezca legalmente.

Cuando la jornada se realice en forma continuada, podrán descansarse quince minutos, no computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo, para lo que se adelantaría la entrada o retrasaría la salida del trabajador por igual tiempo.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto, con ropa de trabajo y dedicado a él.

2. No obstante lo anterior, para aquellos trabajadores con antigüedad en la empresa anterior a 1 de abril de 1995, se les respetará, como garantía «ad personam», las siguientes condiciones:

2.1 La menor jornada laboral que viniera disfrutando el personal administrativo.

2.2 Cuando la jornada se realice en forma continuada, los trabajadores a que se refiere este apartado 2, seguirán con el descanso de veinticinco minutos para el personal de los subgrupos d1 Producción, d2 Mantenimiento, d4 Actividades diversas y de quince minutos para el personal administrativo, computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 7. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará, sin distinción de grupo profesional o puesto de trabajo, de un período anual de vacaciones retribuidas de veinticuatro días laborales.

El calendario de vacaciones será elaborado de acuerdo entre la Dirección y los trabajadores, con la participación de los Comités de Empresa o Delegados de Personal o también por acuerdo con éstos, pudiéndose implantar turnos de vacaciones al objeto de que no se interrumpa la actividad productiva; de implantarse éstos, los días trabajados en exceso durante el período vacacional en los ciclos habituales de trabajo en turnos, se descansarán cuando las necesidades productivas lo permitan y durante las semanas en las que exista el turno de reserva, debiendo, a 31 de diciembre, haberse dado todos los descansos. En caso contrario, las horas pendientes de descansarse se abonarán en la nómina del mes de enero siguiente a precio de hora extraordinaria.

El calendario de vacaciones deberá estar elaborado, preferentemente, antes del día 31 de enero y como máximo el 31 de marzo. El disfrute de las vacaciones habrá de ser obligatoriamente por rotación dentro de cada Departamento.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una bolsa de vacaciones de 16.038 pesetas, que, más el incentivo a la productividad que se establece en el penúltimo párrafo del artículo 19, suman un total de 57.650 pesetas.

La cifra total anterior se abonará por el concepto bolsa de vacaciones y se hará efectiva junto con la paga normal del mes de abril.

Todo trabajador tendrá derecho a dos días a cuenta de sus vacaciones anuales por necesidades propias, siempre que lo permitan las necesidades de su departamento.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas de cada trabajador y que son: Salario base, plus de Convenio y, a quien los perciba, antigüedad y ayuda por discapacitados.

Al personal que no llevara un año en la plantilla fija de la empresa, para el disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional, incluso de la cantidad antes indicada en concepto de Bolsa de Vacaciones.

#### Artículo 8. Licencias con sueldo.

La empresa concederá licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

- Quince días por matrimonio del trabajador.
- Tres días por nacimiento de hijo.
- Tres días por defunción de padres o padres políticos.
- Dos días por defunción de abuelos, nietos, hermanos o cuñados.
- Cuatro días por defunción de esposa o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos e hijos políticos.
- Dos días por operación quirúrgica grave o enfermedad grave de esposa o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y cuñados.
- Dos días por traslado de domicilio.
- Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hermanos.
- Un día por defunción de tíos o sobrinos.

En todo caso se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales, excepto en el apartado B) que al menos dos días serán laborales.

Si la provincia en que suceden los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas no fuere la misma en que resida habitualmente

el trabajador, los plazos se aumentarán por el tiempo necesario para viajes con un máximo de dos días naturales.

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias. Caso de comprobarse la falsedad de las causas invocadas será motivo de sanción, sin perjuicio de la pérdida total de las retribuciones durante los días de ausencia.

El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir las retribuciones fijas según se establece en el artículo 10 apartado A).

#### Artículo 9. *Licencias sin sueldo.*

A) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo, ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.

B) La mujer trabajadora que hubiera dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado 4, párrafo primero, del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo, ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de tres meses.

Cuando el padre y la madre trabajen en «Malterías Ibéricas, Sociedad Anónima», sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

#### Artículo 10. *Conceptos que integran las retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

##### A) Retribuciones salariales fijas:

1. Salario base.
2. Plus Convenio.

Y para quienes corresponda:

3. Antigüedad.
4. Pagos extraordinarios.
5. Bolsa de vacaciones.

B) Retribuciones salariales variables a percibir cuando efectivamente se realicen:

1. Horas extraordinarias.
2. Retribuciones de festivos trabajados.
3. Plus de nocturnidad.
4. Plus de turno rotativo.
5. Plus de transportes.
6. Ayuda escolar.
7. Ayuda fallecimiento.
8. Ayuda discapacitados.
9. Plus de retén.
10. Ayudas por comidas.

Todas las remuneraciones, compensaciones o prestaciones que abone a empresa, dinerarias o en especie, mencionadas o no en este Convenio, se entenderán como brutas.

Las remuneraciones variables de apartado B) serán abonadas en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hubieran realizado.

Respecto a la percepción de las retribuciones, la empresa garantiza que el último día del mes de abono, salvo causa justificada o de fuerza mayor, habrá ordenado a su entidad financiera que efectúe la transferencia de la nómina a los empleados.

#### Artículo 11. *Incremento salarial.*

1.º Período 1 de abril a 31 de diciembre de 1995:

a) La suma del salario base, del plus de Convenio y del complemento de antigüedad, todo ello en cómputo anual, en la cuantía que los trabajadores tuviesen consolidada y vinieran percibiendo al 31 de marzo de 1995, se incrementará en un 3,00 por 100.

b) Una vez efectuada la operación anterior, el montante que resulte se distribuirá de la siguiente forma:

Un salario base de 99.000 pesetas igual para todos los puestos de trabajo de la empresa.

Un complemento personal de antigüedad de la cuantía expresada en el artículo 13 del presente Convenio.

Un plus de Convenio que será el resultado de restar, al montante incrementado que resulte del apartado a), el nuevo salario base de 99.000 pesetas y la diferencia personal de antigüedad a que se refiere el párrafo anterior.

La suma del nuevo salario base de 99.000 pesetas, de la nueva cuantía de antigüedad expresada en el artículo 13 y del plus de Convenio resultante del párrafo anterior, deberá coincidir con el montante incrementado que resulte del apartado a) de este artículo.

c) El plus de Convenio resultante será incrementado, además, con las cantidades que se detallan a continuación:

618 pesetas en 17 pagas para compensar la desaparición del premio por años de servicio, según se recoge en el artículo 26.1.

En compensación por la anulación del Plus de Permanencia en Categoría, 5.446 pesetas en las 17 pagas anuales, pero sólo para los trabajadores a que se refiere el artículo 26.2 del presente Convenio.

El plus de Convenio, en su caso, se considerará como garantía «ad personam», por lo que los trabajadores de igual puesto o categoría profesional podrán tener importes diferentes por dicho concepto.

Asimismo, se acuerda que para aquellos trabajadores a jornada completa, transcurridos tres años de servicios ininterrumpidos o si antes de finalizar los tres años indicados se alcanzase la condición de «trabajador fijo», deberán percibir un plus de Convenio mínimo de 20.000 pesetas por paga.

2.º Período 1 de enero a 31 de diciembre de 1996:

A partir de 1 de enero de 1996, tanto el salario base como el plus de Convenio, en las cuantías individualmente consolidadas al 31 de diciembre de 1995, así como las demás retribuciones salariales reflejadas en los respectivos artículos del presente Convenio, serán incrementadas en un 3,00 por 100.

En el supuesto de que el IPC general anual a 31 de diciembre en los años 1995 y 1996 alcanzase una cifra superior al 3 por 100, no se producirá revisión salarial en los períodos que se recogen en este artículo.

#### Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

En el número de horas extraordinarias se estará a lo que establezca la legislación vigente sobre esta materia.

El valor de las horas extraordinarias efectivamente realizadas y que deban abonarse durante la vigencia de este Convenio, será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{plus de Convenio}) \text{ al } 1/4/95 \text{ o al } 1/1/96 \times 17}{3.800} \times 1,75$$

No obstante el valor que resulte de la hora extra según la fórmula anterior, el precio al que se abonarán éstas no podrá ser inferior al precio actual, ni superior al precio actual incrementado con el doble del incremento general pactado en los apartados 1.º y 2.º del artículo 11.

En el supuesto de que en 1996, por aplicación de la fórmula anterior, el precio de la hora extraordinaria para algún trabajador quedase por un valor igual o inferior al percibido en el primer período de vigencia de este Convenio, se le incrementará el precio de la hora extra en 1,50 por 100.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, y por tanto de realización obligatoria, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, entendiéndose como tales, entre otras:

- a) Las que deban realizarse según las normas sobre el Retén anexo A.
- b) Sustituciones en el personal de turno rotativo con el fin de que no se interrumpa el proceso productivo.

Se definen como horas extraordinarias estructurales y de ejecución obligatoria, aquellas necesarias para proveer de materias primas a las plantas y suministros de productos acabados a los clientes.

Serán, asimismo, horas extraordinarias estructurales y de ejecución voluntaria, las necesarias para finalizar trabajos en ejecución, distintos de los mencionados anteriormente.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal estarán facultados para ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas en su centro de trabajo.

**Artículo 13. Antigüedad.**

Todos los trabajadores de plantilla afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un complemento personal de antigüedad, por servicios prestados ininterrumpidamente, con un tope máximo de 15 bienios, de la forma y cuantía siguientes:

Sistema antigüedad	Importe	Acumulado	
		Años	Importe
1.º bienio .....	2.100	2	2.100
2.º bienio .....	2.100	4	4.200
3.º bienio .....	2.100	6	6.300
4.º bienio .....	2.100	8	8.400
5.º bienio .....	2.100	10	10.500
6.º bienio .....	2.100	12	12.600
7.º bienio .....	2.100	14	14.700
8.º bienio .....	2.100	16	16.800
9.º bienio .....	2.100	18	18.900
10.º bienio .....	2.100	20	21.000
11.º bienio .....	2.100	22	23.100
12.º bienio .....	2.100	24	25.200
13.º bienio .....	2.100	26	27.300
14.º bienio .....	2.100	28	29.400
15.º bienio .....	2.100	30	31.500 *

\* Las 31.500 pesetas de importe acumulado es el tope máximo alcanzable.

El importe de cada bienio vencido comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al del ingreso.

La diferencia entre los importes de antigüedad consolidados individualmente en 14 pagas anuales y los nuevos importes que resulten de la aplicación de la tabla de antigüedad anterior, que serán abonadas en 17 pagas, será considerada como garantía «ad personam», pasando dicha diferencia, una vez prorrateada en 17 pagas, a incrementar el plus de Convenio de cada trabajador.

**Artículo 14. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias: Febrero, abril, junio, septiembre y diciembre, que serán abonadas en la primera quincena del mes correspondiente.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias estará integrado por:

- Salario base.
- Plus de Convenio.
- Antigüedad.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas extraordinarias será necesario estar al servicio de la empresa con doce meses consecutivos de antelación a la fecha de hacer efectivas cada una de ellas. En caso contrario serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones residuales inferiores a treinta días.

**Artículo 15. Plus de turnos rotativos.**

Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, percibirán un plus de turnos rotativos de 1.007 pesetas por cada uno de los días trabajados en jornada continuada de tarde o noche.

A tal efecto, se entenderá por turno de tarde o noche, cuando la jornada de trabajo transcurra entre las quince y veintitrés horas para el turno de tarde y las veintitrés y las siete horas para el turno de noche.

Quedarán excluidos de la percepción de este plus de turnos rotativos aquellos trabajadores con turno fijo y permanente, aunque sea de tarde o noche.

Cuando se realicen horas extraordinarias que no sean por sustituciones, no se percibirá dicho plus, ni proporcional ni parcialmente.

**Artículo 16. Plus de nocturnidad.**

Las horas normales u ordinarias efectivamente trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán un incremento en su retribución ordinaria de 189 pesetas.

Aquellos trabajadores que en el período indicado anteriormente, trabajen más de cinco horas, percibirán el plus de nocturnidad por el total de horas que habitualmente realice durante las veintidós y las seis horas.

El mencionado plus de nocturnidad lo percibirá también el personal en régimen de trabajo a turnos rotativos cuando deba sustituir a un compañero en dicho horario.

**Artículo 17. Turnos rotativos continuados.**

Por razones de producción, debidamente acreditadas, se podrán implantar turnos rotativos continuados de mañana, tarde y/o noche, de lunes a domingo, en los centros de trabajo que lo precisen, siguiendo el procedimiento establecido en el apartado 2 del artículo 3 del presente Convenio.

Los trabajadores a turno continuado, cuando trabajen en sábado o domingo percibirán 5.070 pesetas y tendrán medio día de descanso, cuando las necesidades productivas lo permitan, por cada uno de los sábados o domingos trabajados. Si no fuera posible el descanso del medio día, se abonarán 3.168 pesetas además de las 5.070 pesetas antes expresadas.

Igual tratamiento se dará al trabajo en festivo entre semana.

Los pluses y/o compensaciones establecidos en este artículo, no serán de aplicación cuando se realicen horas extraordinarias en sábados, domingos o festivos.

**Artículo 18. Transporte del personal.**

Se establece para todos los trabajadores un plus de transporte de 103 pesetas por cada día efectivamente trabajado, sea cual fuere la distancia entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo.

**Artículo 19. Productividad.**

Estando ambas partes de acuerdo en la mejora de la productividad, los trabajadores prestarán sus servicios en cualquiera de los horarios vigentes a que se les destine por la empresa, por razones fundadas de índole productivo, técnico u organizativo, siempre y cuando estos cambios de horario se sometan a los siguientes requisitos:

1. Al trabajador afectado se le comunicará el cambio con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, excepto que se trate de un cambio transitorio (debido a ausencias por enfermedad u otras causas), en los que se le comunicará el cambio con una antelación de quince días, salvo necesidades urgentes.
2. Los representantes legales de los trabajadores serán previamente informados por escrito, indicándoles el motivo y duración previsible del cambio.

Al objeto de compensar lo indicado anteriormente, se establece un incentivo de productividad de 41.612 pesetas, las cuales, a los efectos de su pago en nómina, serán añadidas a la bolsa de vacaciones que se establece en el artículo 7 del presente Convenio.

En la cifra indicada de 41.612 pesetas está incluida la anterior compensación por cerveza.

**Artículo 20. Dietas.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todo el personal afectado por el mismo que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su lugar de residencia, tendrá derecho a percibir una dieta cuya cuantía y desglose es el siguiente:

- Dieta completa: 10.426 pesetas.
- Desayuno: 286 pesetas.
- Comida: 2.645 pesetas.
- Cena: 2.205 pesetas.
- Cama: 5.290 pesetas.

Normas para el abono de dietas:

1. Se tendrá derecho al importe designado para cama y desayuno cuando se pernocte fuera de la residencia habitual.
2. Se tendrá derecho a la primera comida cuando se salga de viaje antes de las trece horas y se encuentre fuera de su lugar de residencia entre las trece y las quince horas.

3. Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso a su residencia habitual a partir de las veintiuna horas o cuando salga de viaje antes de las veintitrés.

4. Se tendrá derecho al importe fijado para desayuno cuando se salga de viaje antes de las ocho de la mañana.

#### Artículo 21. *Ayuda por comida.*

El personal que realice jornada partida ordinaria, entendiéndose como tal, a estos efectos, aquella en la que exista una pausa de al menos una hora, percibirá la cantidad de 711 pesetas por día efectivamente trabajado en dicho régimen, cantidad que será abonada por nómina como cualquier otra percepción variable. Lo anterior se considerará como garantía «ad personam» para aquellos empleados que la vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio; asimismo, no se abonará cuando el trabajador haya sido contratado para realizar dicha jornada ni tampoco cuando se realicen horas extraordinarias.

#### Artículo 22. *Ayudas por incapacidad temporal y maternidad.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en caso de maternidad o incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad laboral profesional o accidente laboral, tendrá derecho al 100 por 100 de las remuneraciones fijas brutas (deducidos los impuestos y cuotas de Seguridad Social) e incluso a las retribuciones de ayuda escolar, ayuda por discapacitados y bolsa de vacaciones.

#### Artículo 23. *Ayuda escolar.*

Se establece una Ayuda escolar, por hijo de cinco a dieciocho años de edad de los trabajadores en plantilla, por un importe de 22.619 pesetas anuales, que serán abonadas en la nómina del mes de octubre.

Para tener derecho a esta ayuda, será preciso estar de alta en la empresa en el mes de octubre y haber prestado servicios ininterrumpidos durante al menos los doce meses anteriores al mes del abono.

Para el percibo de esta Ayuda se preceptivo la presentación de un certificado del centro escolar en el que conste la matriculación y el curso a realizar.

#### Artículo 24. *Ayuda por fallecimiento.*

En el caso de fallecimiento de un trabajador en activo, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro por un importe de 91.655 pesetas.

Se considerarán derechohabientes, a efectos de percibir la ayuda que se establece, a las personas y en el orden siguiente: Viuda/o, hijos, hermanos o ascendientes en primer grado.

#### Artículo 25. *Ayuda por hijos y esposas, discapacitados físicos o psíquicos.*

Se establece una ayuda de 12 mensualidades de 13.225 pesetas cada una por esposa y cada hijo disminuido, físico o psíquico, o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios, de acuerdo con los baremos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que acrediten una disminución de al menos un 33 por 100.

#### Artículo 26. *Absorción y compensación del premio por años de servicio y plus de permanencia en la categoría.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se pacta que el plus que se mencionan en el título de este artículo perderán su vigencia.

En compensación por la anulación de los mismos, la empresa abonará, incrementándole en el plus de Convenio que cada trabajador viniese percibiendo, las cantidades siguientes:

1. En compensación por la anulación del premio por años de servicio, todo el personal que prestara servicios en la empresa a 31 de marzo de 1995, percibirá 618 pesetas en cada una de las 17 pagas anuales establecidas.

2. En compensación por la anulación del plus de permanencia en la categoría, pero sólo para aquellos que lo vinieran percibiendo o que pudieran percibirlo durante el año 1995, la empresa abonará 5.446 pesetas en cada una de las 17 pagas anuales establecidas.

#### Artículo 27. *Seguro de vida, invalidez y accidente laboral.*

La empresa tiene establecido un seguro de vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores, hasta los sesenta y cinco años de edad, que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la compañía aseguradora los importes siguientes:

- El 100 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.
- El 300 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de accidente.

En ambos supuestos de las remuneraciones fijas brutas de los doce meses anteriores a la efectividad legal de la invalidez o la muerte.

#### Artículo 28. *Ropa y equipo de trabajo.*

La empresa facilitará el equipo necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

La ropa de trabajo será entregada antes del inicio de las temporadas de verano e invierno.

Los representantes legales de los trabajadores podrán participar en la elección de la clase y calidad de la ropa de trabajo.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo facilitados por la empresa, tendrán la obligación de usarlos y de conservarlos en buen uso, salvo el deterioro natural.

#### Artículo 29. *Seguridad e higiene en el trabajo/reconocimientos médicos.*

##### Seguridad e higiene en el trabajo:

Las partes convienen en tratar de conseguir las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Como regla general, el empleado deberá colaborar en todo momento adectado nivel de seguridad y de salud laboral, evitando en todo momento riesgos innecesarios y utilizando cuantas medidas de protección le sean facilitadas.

Se constituirá una «Coordinadora de seguridad» integrada por dos miembros de la parte social y uno de la Dirección de la compañía.

De los dos miembros de la parte social, uno de ellos será elegido por los trabajadores y el otro será elegido por la Dirección de la empresa. Sobre el representante de la Dirección recaerá la presidencia de la Coordinadora.

La función de esta Coordinadora será la de actuar con todos los medios a su alcance para garantizar y velar por la seguridad e higiene de los trabajadores.

##### Reconocimientos médicos:

Anualmente, se realizarán controles médicos preventivos a través de la mutua de accidentes u otro servicio o entidad determinado por la empresa. La información será tratada por personal médico, no pudiendo ser suministrada a terceros sin el consentimiento expreso del empleado, salvo que tuviera relación y/o repercusión en la actividad desarrollada o existiera peligro de transmisión de enfermedades, en cuyo caso la Dirección de la empresa deberá ser informada.

En los casos de enfermedad o accidente, la Dirección podrá verificar el estado de salud de los empleados mediante reconocimientos médicos a cargo de facultativos.

#### Artículo 30. *Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del Convenio.*

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretar lo cuando proceda, se constituirá en el plazo de quince días a partir de su firma una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros: Dos por la representación de los trabajadores y otros dos por la Dirección, todos ellos con sus respectivos suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber participado en las deliberaciones del Convenio.

Las reuniones se celebrarán en el término de quince días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

La Comisión publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio en el plazo que en cada caso se determine en su seno.

La Comisión recibirá cuantas consultas que sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Dirección o de la representación de los trabajadores.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio y antes de acudir a la vía administrativa o judicial, se recurrirá en primer lugar a la Comisión Paritaria para que ella emita su criterio sobre el asunto en cuestión.

#### Artículo 31. *Organos de representación de los trabajadores y asambleas.*

1. Los representantes legales del personal dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

2. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea cumpliendo siempre los requisitos legales.

La asamblea podrá ser convocada por los representantes legales del personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los casos previstos legalmente.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo que dispongan las leyes y reglamentos sobre la materia.

#### Artículo 32. *Faltas del personal.*

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones que supongan incumplimientos laborales o quebranto de los deberes u obligaciones impuestos por las disposiciones legales vigentes, por el presente Convenio o por las normas internas de la Empresa que hayan sido difundidas.

#### Artículo 33. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas se clasificarán según su importancia en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Gravedad de la infracción.
- Grado de voluntariedad, imprudencia, negligencia, intencionalidad o malicia.
- Circunstancias concurrentes.
- Reincidencia y reiteración.
- Perjuicio causado a personas o bienes.

Para su notificación e imposición se observarán los requisitos que en cada caso establezcan las normas legales.

La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

#### Artículo 34. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, sin justificación y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar un día al trabajo sin justificar en un período de treinta días naturales.
3. No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
4. No enviar en los plazos reglamentarios el correspondiente parte de baja en situación de incapacidad laboral transitoria o los sucesivos partes de confirmación; si el retraso fuera de dos días para la baja o de cuatro para el parte de confirmación, sólo podrá sancionarse con amonestación. Según la importancia o perjuicio que ocasionara el retraso, podrá considerarse falta grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a cualquier organismo estatal.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo.
7. El incumplimiento del deber de cuidar y mantener su higiene personal, y la de las dependencias de la empresa, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros.

8. No avisar al superior inmediato de los defectos advertidos en el material, o la necesidad de éste para seguir el trabajo.

9. Los retrasos no justificados en el cumplimiento de las órdenes dadas o en los trabajos encomendados.

10. Las discusiones o distracciones que perjudiquen el normal funcionamiento del servicio.

#### Artículo 35. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificar, en un período de treinta días naturales, o un día si tuviera que relevar a un compañero.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
5. La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecten al normal funcionamiento del servicio.
6. La imprudencia en acto 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.
7. La embriaguez ocasional durante el trabajo.
8. La ocultación de errores, anomalías de importancia en las instalaciones, maquinaria, materias primas, proceso productivo, o hechos que ocasionen perjuicios graves a la empresa o pongan en peligro a las personas o instalaciones. Si el perjuicio ocasionado fuese de notoria importancia, podrá ser considerado como muy grave.
9. El abandono del trabajo sin causa justificada que cause algún perjuicio de consideración a la empresa.
10. La falsedad en los motivos alegados para obtener permisos o licencias.
11. Abandonar el puesto de trabajo, aun cuando se haya cumplido la jornada, cuando se trate de servicios prestados a turno y no se hubiera presentado el relevo.
12. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aun de distinta naturaleza (excluyendo la puntualidad), cometidas en un período de noventa días naturales.
14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo anterior.

#### Artículo 36. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Nueve faltas o más de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar tres o más días al trabajo, sin justificar, en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo a sus compañeros de trabajo, a la empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias, o fuera de ellas en acto de servicio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos terminados, primeras materias, envases, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario, enseres o documentos de la empresa.
5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar o difundir datos de reserva obligada.
6. La dedicación a actividades que impliquen competencia desleal.
7. Las riñas o pendencias y los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, subordinados, superiores y clientes.
8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.
9. Fumar en áreas peligrosas, siempre y cuando esté debidamente señalizada la prohibición.
10. El abandono del trabajo o dormirse durante su desempeño, cuando se cause perjuicio de importancia a la producción o a cualquier otra sección.

11. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se consideran como tales:

La reincidencia en la suplantación de un trabajador.  
La simulación para obtener una baja por IT o prolongarla.  
Trabajar estando en situación de IT.

12. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a sus subordinados.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, tanto en jornada ordinaria como en extraordinaria.

14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aun de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de ciento ochenta días y hayan sido sancionadas.

15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo 34 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 35.

#### Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones a imponer, irán en función de la falta cometida y serán las siguientes:

##### 1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

##### 2. Sanciones por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

##### 3. Sanciones por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.  
Inhabilitación para el ascenso durante tres años.  
Traslado de puesto o de centro de trabajo.  
Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se consideran sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

#### Artículo 38. Vinculación a la totalidad.

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible y serán consideradas globalmente, sin perjuicio de que tales condiciones puedan ser modificadas a nivel individual por mutuo acuerdo entre las partes y siempre que tales pactos no perjudiquen a terceros.

#### Artículo 39. Compensación y absorción.

Las condiciones convenidas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la empresa, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo, judicial o convencional de referencia y el grado de homogeneidad o naturaleza de los conceptos.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

#### Artículo 40. Garantías «ad personam».

En el supuesto de que «Malterías Ibéricas, Sociedad Anónima», abriese un nuevo centro de trabajo y trasladase a algún empleado del centro de Villaverde con una antigüedad anterior a 31 de marzo de 1995, le será de aplicación y tendrá los derechos y obligaciones establecidos en el Convenio Colectivo que rigiese en el nuevo centro, respetándosele el montante de las remuneraciones fijas que acredite en el momento de su traslado. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39, se respetará:

1. Las posibles condiciones individuales que estén establecidas por cartas personales que modifiquen lo indicado en el presente Convenio.

2. Para aquellas personas que perciben un salario pactado se les respetará la cuantía total anual, si bien su distribución por número de pagas y conceptos se regirá por lo regulado en este Convenio.

3. Lo pactado en el Acta de fecha 29 de diciembre de 1995 firmada entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

## ANEXO A

### Normas sobre el Retén

1. El Retén ha sido creado por la empresa para atender de un modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo, mediante la disponibilidad permanente de personas que durante un período semanal estén de servicio.

Su implantación ha sido motivada por la peculiaridad de las plantas, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar el proceso productivo, maquinaria o instalaciones, así como la seguridad de las personas.

2. El ámbito funcional del Retén se circunscribe a: Mecánicos y Electricistas.

3. El servicio de Retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales vigentes.

4. El servicio de Retén se efectuará de modo rotativo entre los diferentes especialistas, siendo su duración semanal; la cadencia del ciclo estará determinada por la disponibilidad del personal que haya de realizarlo.

5. La determinación de las personas que en un momento determinado deben efectuar el Retén, corresponderá a la Dirección, y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar.

6. El servicio de Retén se mantendrá durante todo el tiempo fuera del horario normal de trabajo y tendrá una duración de siete días, efectuándose el cambio los lunes a partir de la hora de entrada al trabajo.

7. Las personas que estén de Retén, deberán estar localizables permanentemente.

8. Caso de ser avisada para personarse en fábrica, la persona llamada deberá incorporarse en su centro de trabajo inexcusablemente con la mayor diligencia, salvo fuerza mayor, que, en su caso, debería justificar.

9. Si por alguna causa, la persona que debiera efectuar el Retén no pudiera realizarlo, deberá comunicar tal circunstancia al Jefe de Mantenimiento o Supervisor de guardia. Del mismo modo procederá si lo hubiera empezado y no pudiera continuarlo, a fin de que sea avisado el correspondiente sustituto. Siempre que ello sea factible, la imposibilidad de realizar el Retén, o de continuarlo, se notificará con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

10. Una vez en el centro de trabajo, la persona de Retén no sólo se limitará a realizar la labor para la que fue llamada, sino que reparará cualquier otra avería que pudiera producirse.

11. Por cada servicio completo de Retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia, se percibirá la cantidad de 15.470 pesetas brutas.

En el supuesto de semana incompleta se abonará a razón de 1.774 pesetas/día de lunes a viernes y a razón de 3.300 pesetas/día en sábados y domingos.

12. Cada vez que se acuda a fábrica, por motivos de una llamada de Retén, el tiempo de permanencia efectivo en el centro de trabajo será retribuido como horas extras.

Debido a la particularidad que representan las distancias en Madrid, se pacta que, cada vez que se acuda a fábrica por motivos de una llamada de Retén, se percibirá además 1.543 pesetas como compensación por el tiempo de desplazamiento.

Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo, con vehículo propio, se tendrá derecho a una percepción económica de 867 pesetas.

En caso de que la llamada fuera efectuada a una persona del Servicio de Mantenimiento que no estuviera de Retén, automáticamente y por ese día gozará de los mismos derechos y obligaciones del Retén.

13. Si, tras la llamada, la entrada en fábrica para prestar uno o varios servicios de Retén se produce antes de las doce horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes supuestos:

a) Que la tarea finalice a las doce horas o antes. En este supuesto, la persona requerida deberá incorporarse al trabajo a su horario normal de mañana.

b) Que la tarea encomendada sea terminada entre las doce y las cinco de la madrugada. En este caso, el trabajador en cuestión se deberá incorporar al trabajo a su horario normal de tarde.

Si, tras la llamada, la entrada en fábrica para prestar uno o varios servicios de Retén se produce después de las doce horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes casos:

c) Que el trabajo sea finalizado entre las doce de la noche y las seis de la madrugada, en cuyo caso, la persona que ha sido llamada se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.

d) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las seis de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo se dieran dos llamadas o cinco horas consecutivas.

e) Si la llamada, que con carácter general se estimará efectuada veinte minutos antes de la registrada en la ficha, la entrada en fábrica se produce entre las cinco y las seis horas, se considerará anticipación de jornada, enlazando con su jornada normal de trabajo, pero reduciéndose ésta en dos treinta horas normales. En este caso percibirá como horas extras el tiempo que medie entre la entrada en fábrica y la hora de comienzo de su jornada normal.

f) Si la llamada para prestar uno o varios servicios se produce a partir de las seis horas de la madrugada, se considerará anticipación de jornada, siendo de aplicación lo especificado en la norma 12.

14. Cuando por motivos de prestar uno a varios servicios de Retén, requiera que las comidas tengan lugar fuera de su domicilio y después de las nueve treinta para el desayuno; quince treinta para el almuerzo, y veintitrés treinta para la cena y siempre que, en todos los supuestos, la permanencia en fábrica haya sido de al menos una hora y media, se abonará como compensación 779 pesetas brutas para el desayuno, 1.149 pesetas brutas para el almuerzo y/o cena y una hora extra.

**5670** RESOLUCION de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confeitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados.

Visto el texto del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confeitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados (número código: 9910115), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 1996, de una parte por la Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería en representación de las empresas del sector, y de otra, por CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco 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, 13 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ACUERDO MARCO ESTATAL DE PASTELERIA, CONFITERIA, BOLLERIA, HELADERIA, REPOSTERIA Y PLATOS COMBINADOS

### CAPITULO I

#### Ambito de aplicación y vigencia

##### Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Acuerdo Marco será de aplicación en todo el Estado Español.

##### Artículo 2. *Ambito funcional.*

El presente Acuerdo Marco regula las relaciones laborales en las siguientes actividades industriales:

Pastelería, Confeitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos cocinados.

Asimismo quedan incluidas las actividades comerciales, tanto al mayor como al detall, derivadas de las reguladas anteriormente.

##### Artículo 3. *Ambito personal.*

Se regirán por el presente Acuerdo Marco todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior. No será de aplicación a las personas que desempeñen en las empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

##### Artículo 4. *Vigencia y duración.*

La duración del presente Acuerdo Marco será de cinco años, contados a partir del día 1 de enero de 1996, prorrogándose de año en año por tática reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes con una antelación de tres meses como mínimo, a la expiración del presente Convenio.

### CAPITULO II

#### Comisión Paritaria

##### Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Según lo dispuesto en el artículo 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la interpretación de las controversias que deriven de la aplicación del contenido del presente, una Comisión Paritaria que estará formada por cuatro representantes de los empresarios y por cuatro representantes de los trabajadores.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en 28003 Madrid, calle Alenza 13, 4.º

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en los párrafos anteriores será el siguiente:

1.º La parte afectada deberá dirigirse a la Comisión Paritaria mediante el correspondiente escrito en el que se exprese la controversia de que se trate.

2.º En el plazo de quince días la Comisión Paritaria deberá pronunciarse al respecto.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de accionar ante la Jurisdicción Laboral competente.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

##### Artículo 6.

La organización práctica del trabajo, con sujeción estricta al presente Acuerdo Marco y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

##### Artículo 7. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

A petición de la empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Esta situación no deberá prolongarse más de seis meses durante un año o a ocho durante dos años, cuando por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen a petición de la empresa el trabajador deberá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, cuando no se perjudique su formación profesional ni sea vejatoria a su condición, y seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le correspondan por su categoría.

Esta situación no deberá prolongarse más del tiempo imprescindible, seis meses.

### CAPITULO IV

#### Clasificación y definición del personal

##### Artículo 8. *Clasificación del personal.*

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiera.