

se cumplan ambos condicionantes y para lo cual entregará y suscribirá toda la documentación precisa a instancia de la empresa, para conocer en cada momento su situación laboral. En caso de tener hijos en edad escolar, incluida la enseñanza universitaria, se estudiará su caso personal entre la empresa y el Comité.

La vacante producida por dicha causa será cubierta por personal contratado de la plantilla en condición de fijo, de igual o similar categoría de acuerdo con el Comité de Empresa, a no ser que la empresa decida su amortización.

Artículo 48. Incremento salarial.

Las tablas salariales anexas al presente Convenio regirán hasta el 31 de diciembre de 1996, a partir del 1 de enero de 1997, serán incrementadas con el IPC previstos por el Gobierno para el año 1997, así como todos los demás conceptos retributivos.

Se acuerda que para los años 1999, 2003 y 2007 el porcentaje de subida que pudiera corresponder se distribuirá linealmente sobre el salario profesional para todas las categorías, y el resto de los años será proporcional.

Tabla salarial

Categoría	Salario profesional mensual	Complemento salario mensual
1. Capitán	400.490	270.443
2. Jefe Oficiales Puente	338.273	287.351
3. Jefe de Máquinas	400.490	258.273
4. Jefe Oficiales Máquinas	338.273	274.804

Categoría	Salario profesional mensual	Dieta fuera pto. base diaria	Tipo h. extra
5. Primera Oficiales	338.273	6.618	A
6. Segunda Oficiales	294.606	6.021	B
7. Tercera Oficiales	250.940	5.428	B
8. Radio electro	338.273	6.618	A
9. Médico	250.940	5.428	B
10. Primero Electrónico	250.940	5.428	B
11. Segundo Electrónico/ATS	202.980	4.595	C

En el complemento de salario se encuentran englobados todos los conceptos retributivos incluidas las prolongaciones de jornada y plus de mando.

Maestranza y subalternos

Categoría	Salario profesional mensual	Dieta fuera pto. base diaria	Tipo h. extra
12. Primer Contraestrate/Carpintero-fonatero/Electricista/Mecánico/Calderero, Pañoletero	165.188	3.728	D
13. Mayordomo	168.264	3.728	D
14. Primer Cocinero	168.162	3.728	D
15. Segundo Contraestrate	157.691	3.459	D
16. Segundo Cocinero	146.647	3.459	D
17. Panadero, Gambucero	146.647	3.459	D
18. Jefe de Borda	147.450	3.459	D
19. Marinero/Mecamar	138.461	3.043	E
20. Mozo Polivalente	135.109	3.043	F
21. Camarero	141.483	3.043	E
22. Marmitón	135.109	3.043	F

Tabla valores horas extras

Tipo hora	Valor hora extra - Pesetas
A	1.767
B	1.605
C	1.371
D	1.127
E	972
F	913

Disposición adicional

Las partes firmantes del presente Convenio han sido por la representación empresarial:

Don José Silveira Cañizares.
Don Jaime Martínez Landín.

Como Letrado asesor:

Don Rodolfo Hinrichs Álvarez de Parga.

Y por la representación de los trabajadores:

Don Jesús Sánchez Pérez de la U.G.T.
Don Juan Corugeira Cabaleiro de la U.G.T.
Don Juan Francisco Rodríguez Álvarez de la U.G.T.
Don José Carlos González Pascual de SLMM-CC.OO.
Don José M. Vazquez González de SLMM-CC.OO.

Y como asesores sindicales:

Don Ramiro Otero de SLMM-CC.OO.

19179 RESOLUCIÓN de 8 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima»/-Ogden Skycare Cargo Ltd., UTE», Ley 18/1982, de 26 de mayo, número 1.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima»/-Ogden Skycare Cargo Ltd., UTE», Ley 18/1982, de 26 de mayo, número 1 (Código de Convenio número 9010380), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1996, de una parte, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, 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 y Migraciones, 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, 8 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALDEASA, SOCIEDAD ANÓNIMA»/-OGDEN SKYCARE CARGO LIMITED, UTE», LEY 18/1982, DE 26 DE MAYO, NÚMERO 1

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de los distintos centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las disposiciones del presente Convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial, con excepción de:

- a) El personal que desarrolle funciones de alta dirección cuya relación laboral tenga el carácter de especial, según lo dispuesto en el artículo 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores, y regulada en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) Todas aquellas personas excluidas de relación laboral conforme a lo que disponga la regulación vigente en cada momento.
- c) Trabajadores que se encuentren encuadrados en los grupos profesionales I y II que se contemplan en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, salvo en aquellos aspectos concretos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor y extenderá su vigencia por un período de dos años, hasta el 31 de diciembre de 1997.

Las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio, salvo en aquellas en que expresamente se determinen otras fechas de entrada en vigor, iniciarán su vigencia el 1 de enero de 1996.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual. Por si alguna autoridad u órgano judicial, señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como en conjunto el resto del contenido, a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas y de otra naturaleza establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorben a cualesquiera otras que tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor de este texto normativo.

Igualmente las condiciones pactadas servirán para absorber las que se pudieran establecer con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso hasta que se efectúe la nueva revisión, perdiendo vigencia únicamente las cláusulas de carácter obligacional y manteniéndose íntegramente el contenido normativo.

En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos en el apartado 1 del presente artículo, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, dos de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores, uno de los cuales deberá desempeñar labores administrativas y otro labores de mozo, y otros dos nombrados por la Dirección de la empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente Convenio Colectivo, teniendo además de ello atribuidas las siguientes funciones:

- a) Informar y asesorar a la Dirección y Delegados de Personal, sobre cualquier duda o incidencia que pudiera producirse en la aplicación del

Convenio Colectivo para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido.

- b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos asuntos que se refieran a la aplicación o interpretación del Convenio y, en particular, deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 8. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regulador de sus atribuciones de organización económica, técnica, dirección, control y promulgación de normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas y al principio de no discriminación.

Artículo 9. *Amplitud y alcance de las facultades directivas.*

La facultad y atribuciones reconocidas a la Dirección de la empresa en el artículo anterior se extiende y comprende, entre otras, a título enunciativo las siguientes responsabilidades:

1. La estructuración de las diferentes unidades orgánicas, servicios y funciones que en cada momento considere convenientes.
2. La distribución y movilidad del personal en y entre las distintas unidades operativas o funcionales en que se encuentre estructurada la empresa y con arreglo a sus necesidades organizativas y comerciales.
3. La asignación de competencias y cometidos a los trabajadores.
4. La simplificación del trabajo, mejora de sistemas, métodos y procedimientos comerciales y de gestión.
5. La regulación y adecuación de las cargas de trabajo a las condiciones que resulten de la aplicación de los sistemas, métodos y procedimientos comerciales o administrativos, procesos de almacenamiento, manipulación de materiales, equipos o condiciones técnicas de los mismos.
6. La asignación de equipo a los distintos procesos y cometidos necesarios para la saturación del trabajo en orden a la obtención de los objetivos previstos.
7. La fijación de los índices de calidad y merma admisible a lo largo del proceso comercial o económico.
8. La determinación de la cantidad y calidad del trabajo y de los sistemas, métodos y procedimientos en su desempeño.
9. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de los bienes de la empresa y de los clientes.

CAPÍTULO III**Ingreso al trabajo, contratación y cese****Artículo 10. *Período de prueba***

El ingreso de los trabajadores se realizará a título de prueba, teniendo el mismo una duración de tres meses para los trabajadores adscritos a los grupos profesionales III y IV, y un mes para los trabajadores adscritos al grupo profesional V.

Los períodos de prueba serán de trabajo efectivo y por tanto se descartará la situación de incapacidad laboral transitoria o cualquier otro motivo que suponga la no prestación de servicios durante un período de tiempo cualquiera que sea la duración del mismo.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán desistirse del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna y sin necesidad de justificar causa alguna para tal extinción.

En el supuesto de contratos de trabajo inicialmente suscritos para una duración inferior a la de los períodos de prueba antes señalados, el tiempo de duración de tal período de prueba no podrá exceder de las dos terceras partes de la duración pactada en el contrato de trabajo.

Artículo 11. *Contratación.*

Los contratos de trabajo se realizarán conforme a las modalidades de contratación legalmente existentes o que pudieran establecerse.

Artículo 12. *Cese voluntario.*

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso establecido.

Igualmente la empresa deberá avisar de la extinción de los contratos de trabajo de carácter temporal con la antelación que lo exijan las disposiciones legales que resulten de aplicación y en caso de incumplimiento total o parcial, se obliga a abonar, junto con la liquidación correspondiente, el importe de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 13. *Criterios generales.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, teniendo en cuenta las funciones que desarrollen dentro de la estructura organizativa de la empresa, estarán clasificados en grupos profesionales.

La pertenencia a los distintos grupos profesionales, estará determinada por la importancia relativa de los cometidos asignados en base a los criterios siguientes:

a) **Conocimientos:** Formación básica y complementaria necesarias para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia.

b) **Autonomía:** Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, en base al mayor o menor sometimiento a directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica.

c) **Complejidad:** Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver, relaciones sociales a mantener y decisiones que es preciso adoptar.

e) **Responsabilidad:** Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, motivación y control de personas en el desempeño de una función, así como la influencia que ésta tiene sobre los resultados de la empresa, considerando la importancia de las consecuencias de la gestión, la atención, precaución y precisión que deban observarse para evitar errores que pudieran causar perjuicios en el normal funcionamiento de la empresa o de carácter económico.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

Grupos profesionales I y II.—Quedan incluidos en este grupo los trabajadores que desempeñen funciones que tengan asignados cometidos que impliquen:

— Estar en posesión de una formación a nivel de titulado universitario de grado superior o asimilada, o alto grado de especialización adquirida

a través de amplia experiencia profesional en diferentes campos de actividad complementada con formación específica.

Efectuar labores de alto contenido técnico especializado y/o de integración y coordinación de actividades heterogéneas, que conforman una agrupación orgánica de unidades operativas y/o funcionales de carácter técnico y/o administrativo, con autonomía subordinada en la toma de decisiones al comportamiento de directrices estratégicas y políticas generales de la empresa.

Desarrollar preferentemente actividad intelectual para abordar situaciones y problemas complejos, cuya solución comporta, además de su comprensión y análisis, la concepción de nuevas y múltiples alternativas, así como establecer relaciones sociales que precisen de gran tacto y habilidad para evitar disensiones, influir decisivamente en el comportamiento de los demás y ganar su adhesión a determinadas propuestas.

Grupo profesional III.—Quedan incluidos en este grupo los trabajadores que desempeñen funciones que tengan asignados cometidos que impliquen:

Una formación básica a nivel de grado medio o la titulación de Bachiller Superior o Formación Profesional de segundo grado, o especialización adquirida a través de experiencia profesional en determinados campos de la actividad.

Ejecutar labores de alto contenido técnico especializado y/o definir prácticas y procedimientos operativos para llevar a buen término los objetivos establecidos, con autonomía subordinada en la toma de decisiones no operativas a la aprobación del nivel superior.

Efectuar labores que puedan tener responsabilidades de mando, dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores, efectuando sus tareas con autonomía dentro del área funcional en la que estén incardinados.

Desarrollar preferentemente actividad intelectual para abordar situaciones y problemas diferentes, en ocasiones complejos, cuya solución comporta su comprensión y análisis y búsqueda de alternativas.

Grupo profesional IV.—Quedan incluidos en este grupo los trabajadores que tengan asignados los cometidos que impliquen:

Estar en posesión de formación básica equivalente a BUP o Formación Profesional de segundo grado y/o una especialización específica adquirida a través de experiencia y/o formación complementaria.

Actuar conforme a prácticas y procedimientos normalizados, con autonomía para determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas, estando sujeto a una supervisión genérica sobre resultados alcanzados, coordinando a su vez el trabajo de un reducido grupo de trabajadores y supervisando el mismo.

Puede desarrollar esfuerzo físico y preferentemente actividad intelectual para abordar situaciones y problemas cuya solución comporta una comprensión y análisis de los mismos, así como tener iniciativa en la solución de problemas que se puedan dar en su grupo de trabajo.

Grupo profesional V.—Quedan incluidos en este grupo los trabajadores que desempeñen funciones que tengan asignados cometidos que impliquen:

Estar en posesión de una formación básica equivalente a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado o una especialización específica, adquirida a través de experiencia y/o formación complementaria.

Actuar conforme a un método de trabajo concreto, sujeto a instrucciones precisas y detalladas, con autonomía limitada a tomar iniciativas sometidas a una supervisión directa y sistemática.

Puede desarrollar esfuerzo físico, atención y concentración para abordar situaciones y problemas semejantes, cuya solución comporta efectuar una memorización comparativa para aplicar el modelo adecuado.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad de realización tanto de tareas complementarias, con el objeto de lograr la saturación de la jornada, como la adscripción de los trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador.

Igualmente, como consecuencia de las necesidades de trabajo, podrá destinarse a los trabajadores para la realización de funciones de grupo profesional superior o inferior, limitado en este caso al tiempo imprescindible para cubrir las necesidades que hayan motivado el cambio.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

Se establece una jornada máxima anual de 1.826 horas de trabajo efectivo, que resulta de una jornada semanal promedio de 40 horas.

Artículo 17. *Distribución de la jornada.*

Debido a las características concurrentes en la actividad desempeñada por la empresa, la distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular siempre que no supere en cómputo anual la jornada máxima legalmente establecida.

En la distribución de la jornada se respetarán, en todo caso, los descansos semanales y entre jornadas, siendo la jornada máxima diaria a realizar la de 12 horas, estableciéndose turnos para atender el servicio durante las 24 horas del día los 365 días al año.

El descanso semanal de día y medio podrá disfrutarse por períodos acumulados de hasta cuatro semanas, o separarse del correspondiente al día para su disfrute en otro día de la semana, conforme se establece en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

El horario será comunicado a cada turno de trabajo con siete días de antelación y en ningún caso la realización de jornadas superiores a la establecida con carácter general en el horario de turnos de la compañía en un día concreto o en un período de tiempo supondrá la realización de horas extraordinarias, salvo que se supere la jornada anual pactada de 1.826 horas anuales.

La jornada de trabajo establecida en el artículo 16 es de 1.826 horas de trabajo efectivo, distribuidas en la forma de los calendarios que con carácter general se establezcan en la empresa, realizándose los mismos con carácter rotativo en turnos de mañana, tarde y noche.

Debido a las especiales circunstancias concurrentes en la actividad, en las que resulta preciso la prestación de servicios las 24 horas del día y los 365 días del año, tales turnos de trabajo comprenderán todos los días naturales del año, incluidos sábados, domingos y festivos.

Como consecuencia de las necesidades que se deriven de la actividad, previsiblemente sea preciso efectuar determinadas modificaciones sobre los turnos generales de trabajo establecidos al objeto de adaptar la organización del trabajo a las necesidades que se deriven del servicio, así como modificar la adscripción a un turno concreto, pudiendo la empresa efectuar cuantas modificaciones considere oportunas para adecuar su organización a las necesidades que se deriven de la actividad y aceptando el trabajador tal posibilidad de modificación.

En ningún caso la realización de jornadas superiores a las establecidas con carácter general, en el horario de turnos generales, supondrá la realización de horas extraordinarias, salvo que en cómputo anual se supere la jornada de trabajo establecida en 1.826.

Artículo 18. *Tiempo parcial.*

Podrán celebrarse contratos de trabajo con una jornada inferior a la legalmente establecida, conforme a lo fijado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

En tales contratos podrá establecerse una garantía de horas al mes o al año, que podrá ser objeto de modificación como consecuencia de las necesidades que se den en el servicio, ampliándose hasta un máximo del 100 por 100 de la jornada inicialmente pactada, sin que en ningún caso tales ampliaciones de jornada puedan tener la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo y, consecuentemente, sólo se producirán las mismas cuando se superen las 1.826 horas pactadas en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente mediante descansos equivalentes al tiempo trabajado en exceso en el siguiente cuatrimestre a la fecha de su realización, o en caso de que no resulte posible tal compensación, se abonarán al precio de la hora ordinaria.

Artículo 20. *Vacaciones.*

El personal disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones, o su parte proporcional en función del tiempo trabajado.

La empresa confeccionará en el último mes de cada año los correspondientes turnos de vacaciones para el año siguiente, siendo el criterio para la elección de turnos la rotatividad, pudiéndose excluir del período de vacaciones los períodos de mayor actividad de la empresa.

Por acuerdo entre la dirección y los trabajadores podrán disfrutarse las vacaciones de manera fraccionada, siempre que, al menos, se disfruten ocho días de forma continuada.

Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Si hubiere que realizar un desplazamiento a localidad distante en más de 100 kilómetros, se ampliará el plazo indicado en un día; si la localidad distara más de 200 kilómetros se ampliará en dos días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 22. *Salario contrato de grupo.*

Se entiende por salario contrato de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario contrato remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado en este Convenio Colectivo, los períodos de descanso legalmente establecidos, así como las condiciones de desempeño del trabajo, en particular la distribución irregular de la jornada, realización de turnos y horas nocturnas.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de los meses de julio y diciembre.

La gratificación extraordinaria correspondiente al mes de julio se devengará en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio siguiente, y la de diciembre, en el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre siguiente.

Tales gratificaciones se devengarán en proporción al período trabajado en la empresa y en caso de cese será abonada la parte proporcional que corresponda.

Artículo 24. *Tablas salariales.*

El salario contrato de grupo establecido en el artículo 24 se fija con carácter mensual y en cómputo anual, incluyendo las dos gratificaciones extraordinarias, es la que a continuación se indica:

Salario contrato mes (Pesetas)	Total anual (Pesetas)
Grupo III: 143.000	2.002.000
Grupo IV: 100.000	1.400.000
Grupo V: 86.000	1.204.000

Artículo 25. *Revisión salarial.*

Los salarios establecidos en el presente Convenio serán objeto de revisión el 1 de enero de 1997 en el porcentaje que resulte de aplicar el IPC previsto por el Gobierno en el momento de elaborar los Presupuestos Generales del Estado y sobre las previsiones existentes a 31 de diciembre de 1996, no realizándose nuevas revisiones salariales en el supuesto de que la previsión inicialmente establecida por el Gobierno fuera modificada durante el año 1997.

La revisión se efectuará sobre el salario contrato anual existente a 31 de diciembre de 1996.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 26. *Concepto de falta.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio y en la reglamentación sobre Seguridad y Salud Laboral.

Toda falta cometida se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

El catálogo de faltas establecido en el artículo siguiente tiene carácter enunciativo, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualquiera otras atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

Artículo 27. *Graduación de las faltas.*

A) Se considerarán faltas leves:

1. Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
2. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes.

A efectos de puntualidad, se entiende que al inicio y al final de la jornada el trabajador debe estar en su puesto de trabajo en condiciones de realizar el mismo.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

3. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas.

4. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que lo sea en presencia de personal ajeno a la misma.

5. La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación organizados por la empresa.

6. No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

7. Pequeños descuidos en la conservación del material.

8. Falta de limpieza, higiene o uniformidad, tanto personal como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa siempre que sea ocasionalmente.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado, en el Estatuto de los Trabajadores.

B) Se considerarán faltas graves:

1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación durante tres días alternos en un mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.

4. La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.

5. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

6. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio dentro de la misma máquina o materiales de la empresa.

8. El quebranto del secreto profesional.

9. Los daños y deterioros en las mercaderías o pertenencias de los clientes o de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.

10. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días la parte de baja por ILT o los partes de confirmación en el plazo de 48 horas desde la fecha de dichos documentos.

11. El incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral establecidas en las disposiciones legales o en las normas de seguridad de la empresa.

12. La desobediencia a los superiores en cualquier material, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo.

13. El abandono del servicio.

14. Entregarse a juegos o actividades ajenas a la empresa durante la jornada.

15. El incumplimiento de la normativa aeroportuaria que resulte de aplicación, cuando tal incumplimiento o cause un perjuicio grave a la empresa o cree una situación de riesgo.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

C) Son faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos en un mes.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría.

4. Las faltas de respeto o enfrentamiento público con los superiores, clientes o compañeros.

5. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

6. La embriaguez y el uso de drogas de forma habitual durante la jornada de trabajo o fuera de ella, siempre que en este caso repercuta negativamente en el trabajo.

7. Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños de desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la empresa, de los clientes o los compañeros.

8. La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.

9. Disminución no justificada en el rendimiento del trabajo o incumplimiento de los rendimientos mínimos exigibles.

10. El incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral cuando de tal incumplimiento se derive una situación que ponga en peligro la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

11. Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

12. El incumplimiento de la normativa aeroportuaria, cuando con ello se cause un grave perjuicio a la empresa o se genere una situación de riesgo para las personas o las cosas.

Artículo 28. *Sanciones.*

A) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación, verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

B) Por las faltas graves, la sanción que podrá imponerse será la suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

C) Por las faltas muy graves, la sanción que podrá imponerse será la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o el despido.

D) En ningún caso se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPÍTULO VIII

Derechos de representación

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 30. *Garantías.*

Los delegados o miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la LOLS.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

A nivel de empresa, los delegados o miembros de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro delegado o miembro del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en el que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 31. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores dos uniformes de trabajo al año, así como las prendas y equipos de seguridad cuyo uso sea obligatorio.

Artículo 32. *Jubilación.*

Se establece la jubilación obligatoria para todos los trabajadores, con independencia del grupo profesional en el que estén incardinados, al cumplir los sesenta y cinco años.

19180 *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996, dictado por don Javier Matía Prim en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus derivados y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas de 28 de febrero de 1974.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 11 de julio de 1996, dictado por don Javier Matía Prim en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus derivados y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas de 28 de febrero de 1974, y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica y poder disciplinario en las Industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de aceitunas, y del que han sido partes, de un lado, la Federación de las Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC. OO. y la Federación de Alimentación y Tabacos de UGT y, de otro, las organizaciones empresariales Asociación Nacional de Industrias y Envasadores y Refinadores de Aceites Comestibles, la Asociación Española de la Industria y Comercio Exportador de Aceite de Oliva, la Federación de Industrias Oleícolas de España, la Asociación Nacional de Empresas para el Fomento de Oleaginosas Nacional y su Extracción, la Asociación de Exportadores de Aceitunas de Mesa, la Asociación Española de Fabricantes de Margarinas, la Confederación de Cooperativas Agrícolas de España y la Asociación INFAOLIVA, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con la disposición transitoria sexta 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 y Migraciones, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente registro de este centro directivo.

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

Madrid, 30 de julio de 1996.—La Directora general, Seledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL DE 11 DE JULIO DE 1996, DICTADO POR DON JAVIER MATÍA PRIM EN EL CONFLICTO DERIVADO DEL PROCESO DE SUSTITUCIÓN NEGOCIADA DE LA DEROGADA ORDENANZA LABORAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y DE ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE 28 DE FEBRERO DE 1974

En Madrid, a 11 de julio de 1996, Javier Matía Prim, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid y Consejero del Consejo Económico y Social, actuando como árbitro nombrado por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el día 17 de abril de 1996, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de aceitunas de 28 de febrero de 1974. Han sido partes, de un lado, la Federación de las Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC. OO. y la Federación de Alimentación y Tabacos de UGT y, de otro, las organizaciones empresariales Asociación Nacional de Industrias y Envasadores y Refinadores de Aceites Comestibles, la Asociación Española de la Industria y Comercio Exportador de Aceite de Oliva, la Federación de Industrias Oleícolas de España, la Asociación Nacional de Empresas para el Fomento de Oleaginosas Nacional y su Extracción, la Asociación de Exportadores de Aceitunas de Mesa, la Asociación Española de Fabricantes de Margarinas, la Confederación de Cooperativas Agrícolas de España y la Asociación INFAOLIVA.

ANTECEDENTES

Primero.—El día 24 de octubre de 1995, previa convocatoria al efecto, se reunieron en presencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales del sector con el fin de iniciar conversaciones para la sustitución negociada de la Ordenanza Laboral.

En reunión del día 14 de noviembre de 1995, la parte empresarial propuso un proyecto de acuerdo consistente en el compromiso de transcribir en cada convenio colectivo del sector los artículos 18 a 21 —ambos inclusive— (Ascensos), 80 a 85 —ambos inclusive— (Régimen disciplinario) y en el anexo I (Clasificación profesional) de la Ordenanza. Tal propuesta, aun valorada positivamente por la representación sindical, fue considerada insuficiente por ésta por entender que no contemplaba la cuestión relativa al complemento de antigüedad y excluía al colectivo de trabajadores que no estaba incluido en un Convenio Colectivo.

Las negociaciones se estimaron concluidas sin acuerdo el día 16 de enero de 1996.

Segundo.—El día 17 de abril de 1996, el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó, por mayoría de sus miembros, que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de la Ordenanza Laboral se sustentada mediante arbitraje.

Asimismo, acordó que el referido arbitraje se someta a las siguientes reglas:

- 1.ª Designar como árbitro a don Francisco Javier Matía Prim.
- 2.ª Establecer que el arbitraje recaiga sobre las siguientes materias: 1.º) Estructura profesional, 2.º) Estructura salarial, 3.º) Promoción profesional y económica y 4.º) Poder disciplinario.
- 3.ª Comunicar a las partes sociales afectadas estos acuerdos dándoles un plazo de diez días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar las materias objeto de arbitraje.
- 4.ª Transcurrido dicho plazo el árbitro o árbitros designados dispondrán de cuarenta y cinco días naturales para dictar el laudo.

Tercero.—La representación de la organización sindical Comisiones Obreras remite escrito que tiene entrada en la Comisión el día 17 de mayo de 1996 por el que manifiesta su disconformidad con la designación de árbitro y las materias objeto del arbitraje.

Por su parte, la representación empresarial remite escrito fechado el día 10 de mayo, mediante el que comunica su intención de recurrir el acuerdo de sometimiento a arbitraje y solicita su revocación. Argumenta dicha representación que no se han agotado las posibilidades de negociación dada la existencia de una oferta de acuerdo rechazada inicialmente por la otra parte. Aduce también que, en su caso, la decisión de arbitraje debió adoptarse con anterioridad al 31 de diciembre de 1995 y no cuando