ANEXO 1

Tabla salarial 1/1/2001 - 31/12/2001

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Plus distancia comedor — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
Jefe Administrativo	143.222	37.132	21.218	5.305
Jefe de Área	127.308	37.132	21.218	5.305
Oficial 1.º Administrativo	106.090	37.132	21.218	5.305
Aux. Administrativo	106.090	37.132	21.218	5.305
Conductor	106.090	37.132	21.218	5.305
Oficial 1.º Taller	106.090	37.132	21.218	5.305
Oficial 3.º Taller	106.090	37.132	21.218	5.305
Peón	100.785	37.132	21.218	5.305
Guardas	100.785	37.132	21.218	5.305

Antigüedad:

5 por 100: 5.305 pesetas.
10 por 100: 10.609 pesetas.
20 por 100: 21.218 pesetas.
30 por 100: 31.827 pesetas.
40 por 100: 42.436 pesetas.
50 por 100: 53.045 pesetas.
60 por 100: 63.654 pesetas.

19309 *RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (código Convenio número 9900275), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. 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 resuelve:

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

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

Madrid, 28 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES AÑO 2001

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de premezclas, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las empresas de la industria de alimentos compuestos para animales, en virtud de contrato de trabajo. Quedan excluidas las personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno y consejo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, el presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2001, siendo su duración por un año y por el período comprendido entre esta fecha y la de 31 de diciembre de 2001.

Se prorrogará tácitamente de año en año a partir de este último día, de no denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su terminación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 6. *Concurrencia de Convenios.*

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia y hasta un mes antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los complementos no regulados en este Convenio se negociarán en todos los casos, en el seno de cada empresa.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultad de dirección.*

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

Cuando estos hechos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias a que se refieren las letras a), b) y c), el trabajador que resultase perjudicado, tendrá derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de treinta días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Los trabajadores afectados por estas modificaciones podrán ser dedicados por la empresa a tareas distintas de las habituales, siempre que las mismas estén dentro de las posibilidades de los trabajadores y correspondan a los cometidos generales de su formación profesional, manteniendo su propio salario, a no ser que la nueva tarea tenga asignada retribución superior.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor y por tiempo no superior a un mes, podrá destinarse a los trabajadores de un mismo grupo profesional, en forma rotativa y diaria, a realizar trabajos de categoría inferior, percibiendo el salario y los complementos que correspondan a su categoría de origen.

Artículo 9. *Relaciones de trabajo.*

Los sistemas de racionalización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial sino también la situación de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 10. *Jornada laboral.*

1. El número de horas ordinarias de trabajo para el año 2001 será de mil setecientas noventa y nueve horas distribuidas entre doscientos veinticinco días de los doscientos setenta y tres laborables al año, como máximo, en aplicación de lo dispuesto en el número 2 de este artículo.

No obstante lo anterior, se acuerda una reducción de dieciséis horas de trabajo, que deducidas de las mil setecientas noventa y nueve horas citadas dan como resultado mil setecientas ochenta y tres horas anuales de trabajo efectivo. Las dieciséis horas de reducción se disfrutarán teniendo en cuenta la organización del trabajo y los usos y costumbres de cada empresa o localidad; por ejemplo: En feria o festividades especiales de cada localidad, en Nochebuena o Nochevieja, añadiendo dos días más a las vacaciones, en compensación de la fiesta recuperable que, en su caso, puedan establecer las Comunidades Autónomas, etc.

2. Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal continuado de dos días, siendo uno de éstos domingo y pudiendo cada empresa distribuir el trabajo entre sus empleados en los seis días de la semana.

3. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo»), u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización de trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

4. Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre el personal administrativo y de laboratorio tendrá jornada continuada, que podrá realizarse por la mañana y/o tarde, o de forma rotativa de mañana y tarde, en cuyo caso se recomienda el acuerdo entre las partes.

5. No obstante, por acuerdo entre cada empresa y los representantes de sus trabajadores, las horas anuales de trabajo efectivo podrán distribuirse de otra forma, regular o irregular, respetando, en todo caso, los periodos mínimos de descanso establecidos en el Estatuto de los Trabajadores que sean de aplicación.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, las horas extraordinarias circunstanciales con tendencia a su supresión.

2. Serán horas extraordinarias por causa de fuerza mayor: Las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas según lo indicado en el apartado anterior de este artículo, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a lo que autorice la legislación vigente.

5. Por mutuo acuerdo de las partes, las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por hora trabajada. Cuando no exista posibilidad de compensación por descanso, se abonará su importe con arreglo al resultado de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario base año} + \text{pagas extraordinarias} + \text{Antigüedad año}}{1.783} \times 1{,}5$$

No obstante lo anterior se respetarán los importes superiores de horas extraordinarias que las empresas vengan aplicando.

Artículo 12. *Vacaciones.*

El personal de la plantilla tendrá derecho de 22 jornadas de trabajo, de vacaciones retribuidas con el cien por cien del salario real.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado y de forma rotativa entre los meses de junio y octubre, ambos inclusive, a no ser que se pacte otro periodo entre la empresa y el trabajador.

Se considera como tiempo efectivamente trabajado:

a) Menos de tres meses de I.T. anuales, o aquél que siendo superior a dicho plazo, sea debido a internamiento hospitalario o convalecencia.
b) El de ausencia por todo tipo de licencias retribuidas.
c) El de baja por accidente de trabajo y por maternidad de la mujer.

En caso de enfermedad durante el periodo de vacaciones, los días de I.T. no se computarán como efectivamente disfrutados.

CAPÍTULO IV

Excedencias y licencias

Artículo 13. *Excedencias.*

1. Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa. Ninguna de ellas da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

2. Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos dos años al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo por cuenta ajena en empresa o actividades del mismo sector económico.

Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos dos años de servicio efectivo en la empresa.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de primer grado gravemente enfermos o para una mejor atención a la

prole, el trabajador, cuando la excedencia obligatoria le haya caducado, podrá optar por reingresar en una categoría similar.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

a) Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por Decreto o elección.

b) Ejercicio de cargos electivos en las Centrales Sindicales, en la Seguridad Social, u organismo de la Administración que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.

c) Desde el día siguiente al último en que se haya cobrado prestación por I.T. y por el plazo de duración de la misma.

d) Servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria legalmente establecida, o el similar voluntario para anticipar su cumplimiento, por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento.

5. La reincorporación del trabajador fijo procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa.

La reincorporación en la excedencia voluntaria deberá ser solicitada con dos meses de antelación a la finalización del plazo de excedencia y de no efectuarse dicha solicitud se perderá el derecho al reingreso, salvo lo previsto en el apartado 3 anterior.

La reincorporación efectiva, tanto en la excedencia voluntaria como en la forzosa, se efectuará dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la readmisión por parte de la empresa.

6. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores serán de aplicación aquellas disposiciones legales que amplíen los contenidos de este artículo.

Artículo 14. *Licencias.*

1. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante los períodos siguientes:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones.

b) Durante tres días que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de: Cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines.

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o pactada un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

f) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines, en la fecha de su celebración. Cuando la ceremonia se celebre en localidad distante en más de cien kilómetros y las dificultades del viaje lo requieran, se podrá ampliar la licencia en un día más.

2. Las licencias a la que se refieren los apartados b), c), d) y e) se concederán en el acto sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

3. El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna, por asuntos propios que no admitan demora. La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con la antelación suficiente.

4. En todo lo que respecta a derechos o situaciones referidas en los números anteriores, en las que la condición de esposa o/y cónyuge sea la causa, se entenderá que la condición de pareja estable con convivencia continuada, y suficientemente justificada, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

CAPÍTULO V

Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 15. *Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

1. Prevención de riesgos laborales.

1.1 El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz frente a los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo.

1.2 La protección de los riesgos laborales es responsabilidad del empresario. Correlativamente, los trabajadores tienen el deber de usar adecuadamente las máquinas y equipos de trabajo, así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.

1.3 En la inspección y control de las medidas tomadas para prevenir los riesgos laborales, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

1.4 El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada a los trabajadores que contrata, en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios concertados ajenos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

1.5 En caso de que se aprecie una probabilidad seria y grave de accidente, se seguirá el procedimiento establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho a una revisión médica general, completa y suficiente, por lo menos, una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas, o soporten ruidos excesivos que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y, por lo menos, dos veces al año.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

3. Limitaciones de peso.

De conformidad con el peso máximo recomendado por el I.N.S.H.T., la carga máxima que podrán manipular los trabajadores será de 40 kgs. Sólo excepcionalmente podrá sobrepasarse dicha cantidad.

Se establece un límite de apilado tanto en almacenes, como en carga en los camiones, no superior a un metro cuarenta centímetros (1,40 m), y si se sobrepasa esta altura y hasta el máximo de un metro ochenta centímetros (1,80 m), se hará con dos trabajadores.

4. Carga y descarga por trabajadores mayores de sesenta años.

Se recomienda que las empresas eviten la realización de tareas de carga y descarga por trabajadores a partir de sesenta años, cuando se trate de instalaciones no mecanizadas. Se entiende que una instalación es mecanizada si existe, cuando menos, cinta transportadora.

5. Trabajos tóxicos o penosos por embarazadas.

Durante el período de gestación, se evitarán la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos por parte de las trabajadoras que se encuentren en tal estado.

6. Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria para la prevención de riegos laborales en el sector, que estará compuesta por cuatro miembros designados por los Sindicatos y cuatro miembros designados por las organizaciones empresariales.

La Comisión Paritaria podrá asumir funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector, y en su caso, incorporarlas al texto del Convenio.

La Comisión se formalizará, como máximo, un mes después de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos. Dicha formación será impartida por los organismos, grupos o entidades, públicas o privadas, suficientemente acreditadas para realizar dicha función.

Artículo 15 bis. *Limpieza e higiene en el centro de trabajo.*

1. Servicios de higiene.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario, taquillas, aseos, duchas y servicios.

2. Limpieza de comedores y servicios de higiene.

Los trabajos de limpieza de comedores, cuartos de vestuario, aseos, duchas y servicios se realizarán por el personal adscrito a la sección de Limpieza o por el servicio externo subcontratado al efecto. En las empresas o centros de trabajo, donde no exista tal sección, este cometido recaerá en el trabajador que habitualmente lo venga realizando.

Artículo 16. *Prendas de trabajo.*

1. Prendas de trabajo.

Las empresas entregarán al personal de producción, transporte, mantenimiento y laboratorio, dos juegos completos de prendas de trabajo adecuados a la tarea a realizar, tales como monos, pantalón y chaqueta, gorros, batas, calzado, guantes, mandiles, etc.

Uno de estos juegos será entregado en la primera quincena del mes de abril de cada año, y el otro juego, en la primera quincena del mes de septiembre, salvo acuerdo entre las partes, debiendo ser cada uno de ellos adecuado a la época del año en que se entregan.

Cuando se realicen tareas a la intemperie, se proporcionarán las prendas adecuadas.

Asimismo, en los puestos de trabajo que por su naturaleza se produzca un desgaste extraordinario de las prendas, éstas se sustituirán a medida que se vayan deteriorando.

CAPÍTULO VI

Remuneraciones

Artículo 17. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal que se fija en el artículo 10:

Personales: Antigüedad.
De puesto de trabajo: Nocturnidad y/o penosidad.
Por cantidad o calidad de trabajo: Prima de asistencia.
De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

Artículo 18. *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el anexo número 2 para cada una de las categorías.

Artículo 19. *Antigüedad.*

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio percibirán, en concepto de antigüedad, de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados de dos bienios del 5 por 100 y, cumplidos éstos, cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados en ambos casos sobre los salarios base vigentes en cada momento, no sólo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados. Una vez alcanzado el 50 por 100, aún cuando el salario base sufriera modificaciones posteriores, las mismas no repercutirán ni se tendrán en cuenta en el abono de los complementos de antigüedad devengados.

Los trabajadores de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio, deberán haber prestado quinientos cuarenta y seis días de trabajo efectivo, y para el de cada quinquenio mil trescientos sesenta y cinco días, en ambos casos en la misma empresa.

Artículo 20. *Complemento de nocturnidad.*

El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio, será el 25% sobre el salario del Convenio, calculado según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base año + pagas extraordinarias + Antigüedad año}}{1.783} \times 1{,}5$$

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas de su jornada en el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de cuatro horas de jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado complemento, el personal de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche, así como el personal que recupere horas no trabajadas o aquel que haya sido especialmente contratado para realizar un trabajo en dicho horario nocturno.

Artículo 21. *Penosidad.*

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos y peligrosos percibirán un plus del 25 por 100 sobre el salario del Convenio, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en tales condiciones. La calificación de estos trabajos será efectuada entre la empresa y el comité de empresa o delegado de personal, previo informe del Comité de Seguridad, vigilante de seguridad o los representantes de los trabajadores. Este plus se extinguirá cuando desaparezca la causa de tal calificación.

Artículo 22. *Prima de asistencia.*

Como complemento retributivo, los trabajadores de todas las categorías percibirán una prima de asistencia de 856 pesetas por día efectivamente trabajado, sin que se compute a efectos de antigüedad, horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias o convenidas y devengos de días festivos no recuperables. En vacaciones se calculará en relación con el promedio de la prima obtenida en el trimestre anterior.

Artículo 23. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias por un importe, cada una de ellas, de treinta días de salario base y antigüedad, las cuales se percibirán respectivamente en la última decena de los meses de marzo, junio y septiembre y 22 de diciembre, o el día anterior si éste fuera festivo.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias en razón al tiempo de servicio, computándose las fracciones de mes como completos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales e interinos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia, percibirán las pagas extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo.

En las pagas extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificadas.

Artículo 24. *Pago de haberes.*

El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado, se podrá entregar al trabajador dentro de los quince días siguientes al pago.

Los recibos de salarios deberán reflejar todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 25. *Contratación de personal.*

La contratación del personal a que se refiere el artículo 2 del presente Convenio, se hará por escrito, cuyo texto contractual íntegro se facilitará al trabajador, al menos con veinticuatro horas de antelación a la firma del contrato.

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

A) Contratos formativos.

a) Contrato de trabajo en prácticas.

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, tal y como se indican en el anexo 4.

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

La retribución del trabajador será el 80 por 100 ó 85 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contrato para la formación.

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales tal y como se indican en el anexo 4.

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

La retribución del trabajador será el 80 por 100, 85 por 100 ó 90 por 100 durante el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contratos de duración determinada.

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

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

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

Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos.
Instalaciones.
Elementos de transporte.

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

Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.
Nueva línea de producción.
Control de calidad.
Investigación y desarrollo.
Nuevo producto o servicio.
Estudios de mercado y realización de encuestas.
Publicidad.
Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.
Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Actividades de engorde y explotación de ganado ocasionales y no permanentes.

Otras actividades que, por analogía, sean equiparables a las anteriores.

b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

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

c) Contrato de relevo.

Se concierta con un trabajador inscrito en la oficina de empleo para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial. En cuanto a los requisitos, formalidades y obligaciones se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 15/1998, o cualquier otra norma que lo desarrolle o modifique.

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Artículo 26. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes escalas:

Personal Técnico:

Titulado superior, seis meses.
Titulado grado medio, seis meses.

Personal Técnico:

No titulado, tres meses.

Personal Comercial, seis meses.
Resto Grupos Profesionales, dos meses.
Contratos en prácticas, dos meses.
Contratos para la formación, un mes.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, si así constara en el contrato.

2. El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

3. El trabajador disfrutará, durante el período de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional de trabajo en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

4. Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

Artículo 27. *Ascensos.*

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

Personal técnico.

Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

Personal administrativo.

Las vacantes de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes administrativos serán cubiertas por el personal de la empresa o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior, exceptuando el puesto de cajero, que será cubierto libremente por la empresa.

Personal comercial.

Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con la siguiente norma:

Las vacantes de Jefes de compras o ventas y de Jefes de zona y promotores de ventas se proveerán libremente por la empresa.

Personal subalterno.

El Conserje será nombrado libremente por la empresa entre los Porteros y Ordenanzas.

Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente dentro de las empresas entre sus trabajadores que hayan sufrido accidentes o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de estas categorías será de libre elección de la empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre personal ajeno a la empresa.

Personal obrero.

Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquél a quién le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A falta de personal apto se cubrirá con personal ajeno a la empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a pruebas de aptitud, las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a ellas, requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados.

Tribunal de calificación.

Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán formados, respectivamente, por dos personas designadas por la dirección de la empresa y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores. Todos los miembros del Tribunal ostentarán igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Artículo 28. *Ceses.*

1. Los trabajadores que cesen voluntariamente en las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico, Auxiliar de Laboratorio, Informática, Administrativo, Comercial y los Encargados incluidos en el grupo de personal de producción: Un mes.

Personal de producción, excepto Encargados, mantenimiento y transporte, y subalterno: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

2. Dos días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador una copia de la liquidación que vaya a practicarse con tal motivo.

Artículo 29. *Movilidad funcional y geográfica.*

1. En materia de movilidad funcional y geográfica se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores que tengan la obligación de utilizar el carnet de conducir para el desempeño de su trabajo, y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo, siempre que no sea debido a negligencia, incompetencia o cualesquiera otras circunstancias sancionadas por la legislación laboral, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa durante el tiempo que dure tal situación.

CAPÍTULO VIII

Representación colectiva

Artículo 30. *La acción sindical de la empresa.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 75 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 trabajadores, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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

Artículo 31. *Delegados Sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por las Leyes y este convenio colectivo al comité de empresa y delegados de personal.

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

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

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

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

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos comunicados que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá estar situado en el centro de trabajo y en lugar adecuado a sus fines, esto es, en sitio visible y de fácil acceso.

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

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 75 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

11. Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de

la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

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

12. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

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

Artículo 32. *Delegados de personal y Comité de empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los delegados de personal y comités de empresa las funciones que figuran en este artículo.

2. Funciones de carácter general:

2.1 Representar a la totalidad de los trabajadores de la empresa ante la misma.

2.2 Tendrán capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma empresa.

2.3 Podrán convocar asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la conducta de los asistentes no pertenecientes a la empresa. No podrá tratarse en las mismas más asuntos que los incluídos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

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

2.5 Ser informados por la dirección de la empresa:

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2.6 Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

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

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

3. Relaciones laborales:

3.1 Serán informados o podrán colaborar con la dirección de la empresa en las cuestiones relacionadas con:

Formación y promoción del personal.
Salarios.
Premios y sanciones.
Accidentes de trabajo.
Enfermedades profesionales.
Obras Sociales.

3.2 Seguridad y salud en el trabajo: Colaborarán en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el calendario de revisiones médicas.

3.3 Organización del trabajo: Vigilarán el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 10 del presente Convenio).
Distribución y control de vacaciones.
Horas extraordinarias.
Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta).
Clasificación de personal.
Cambio de categorías.

3.4 Personal: Será informado por la empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

3.5 Producción y mercado: Será informado por la empresa de:

Nivel de productividad de la mano de obra.
Marcha general de la producción.
Perspectivas de mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

Artículo 33. *Garantías sindicales*

1. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
De 751 en adelante: Cuarenta horas.

A fin de llevar los controles precisos, los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa, que deseen hacer uso del crédito de horas conforme al artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificar el uso del crédito de horas con la suficiente antelación, justificando posteriormente el número de horas empleadas en las actividades sindicales.

Las empresas podrán exigir que en los correspondientes justificantes se hagan constar la hora de comienzo y fin de las gestiones. No obstante, y a efectos del cómputo mencionado, se tendrá en cuenta el tiempo de ausencia del centro de trabajo.

Los componentes de los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales de una misma Central, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas a favor de uno de sus compañeros de Central, referidas al año en curso, y avisando con antelación suficiente a la dirección de la empresa.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales,

a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Las horas consumidas en organismos públicos a instancias de los mismos, no se computará a efectos del máximo establecido en la anterior escala, asimilándose a las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14.d) del presente Convenio.

2. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, participarán de forma paritaria en el comité de la gestión de las obras sociales que tengan establecidas las empresas o que se establezcan en el futuro (comedores, becas, etc.).

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 34. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones establecidos por las Leyes.

Artículo 35. *Incumplimientos, faltas y sanciones de los trabajadores.*

1. Faltas:

1.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente Convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

1.3 Constituyen faltas leves:

1.3.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

1.3.2 No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.3.3 Abandono sin causa justificada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.

1.3.4 No atender al público con diligencia y corrección debidas.

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

1.3.6 Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

1.4 Constituyen faltas graves:

1.4.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un período de treinta días. Cuando las faltas se cometieran con ocasión de relevar a otro trabajador, la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificada como grave.

1.4.2 Faltar dos días al trabajo, dentro de un período de treinta días y sin causa que lo justifique.

1.4.3 Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

1.4.4 La simulación de enfermedades o accidentes.

1.4.5 Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

1.4.6 Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

1.4.7 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio de la categoría y funciones que correspondan al trabajador, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8 del presente Convenio.

1.4.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías, podría ser considerada como falta muy grave.

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

1.4.10 El estado de embriaguez en el trabajo.

1.4.11 La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, cometida en un mismo trimestre.

1.5 Son faltas muy graves:

1.5.1 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses, o veinte faltas, en un año.

1.5.2 Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona de las dependencias del centro de trabajo o durante el servicio, en cualquier lugar.

1.5.3 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

1.5.4 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

1.5.5 Revelar a extraños a la empresa datos de reserva obligada.

1.5.6 Malos tratos de obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subordinados, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.

1.5.7 Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

1.5.8 Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

1.5.9 La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

1.5.10 Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

1.5.11 La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

2. Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo, serán las siguientes:

Para faltas leves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Para faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

Artículo 36. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito y previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de la sanción que vaya a imponer al trabajador afectado, quien habrá sido oído, así como la representación de los trabajadores.

Artículo 37. *Capacidad disminuida.*

1. Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su

nueva situación será el correspondiente a la categoría profesional asignada, respetándose, en todo caso, los años de antigüedad.

2. Las empresas que empleen a un mínimo de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, un 2 por 100 de la misma sean trabajadores en situación de capacidad disminuida en la forma prevista por la legislación vigente.

Artículo 38. *Condiciones especiales de ingreso.*

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratos por tiempo determinado.

Artículo 39. *Comedores.*

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

Artículo 40. *Indemnización en caso de muerte o invalidez permanente por causa de accidente o enfermedad profesional.*

1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizará a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos, y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

1.1 Por accidente no laboral:

1.1.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que él mismo haya designado, la cantidad de 4.500.000 pesetas.

1.1.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La empresa pagará al trabajador la cantidad de 4.500.000 pesetas.

1.2 Por accidente laboral o enfermedad profesional:

1.2.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que él mismo haya designado, la cantidad de 5.000.000 de pesetas.

1.2.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La empresa pagará al trabajador la cantidad de 5.000.000 de pesetas.

2. A los efectos del número 1 de este artículo, se entenderá:

2.1 Por invalidez permanente total, la incapacidad que inhabilite al trabajador, de modo permanente, para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

2.2 Por invalidez permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite al trabajador, de modo permanente, para toda profesión y oficio.

3. La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

4. La empresa dispone de un plazo de treinta días a partir de la fecha de aprobación del Convenio por la Comisión Negociadora, para formalizar la modificación de la póliza a fin de adecuarla a las cantidades que se aseguran o garantizan en los apartados 1.1 y 1.2 del número 1 precedente de este artículo.

Artículo 41. *Gastos de desplazamientos.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquélla en que radique su Centro de trabajo, percibirán, en su caso y respectivamente, las siguientes cantidades: Por comida, 1.519 pesetas; por cena, 1.519 pesetas; por alojamiento, 2.750 pesetas, y por desayuno, 433 pesetas. En todo caso se exigirán por la empresa los justificantes oportunos del gasto.

Los gastos de transporte o desplazamiento correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá, en cada caso, el medio de transporte que considere más adecuado, sin que el trabajador pueda ser obligado a utilizar su vehículo propio para servicios de la empresa, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 42. *Quebranto de moneda.*

Los cajeros percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 2.829 pesetas.

Artículo 43. *Complementos por situación de baja por incapacidad temporal.*

Para mejorar la posición de los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, en concordancia con lo establecido en el artículo 23, de la forma siguiente:

a) En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, y accidente no laboral, debidamente comprobados, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social más las prestaciones complementarias, deberá alcanzar la cuantía que representan los porcentajes, que se señalan a continuación para las distintas situaciones, aplicadas a las bases de cotización a la Seguridad Social, para contingencias comunes, del período de baja, excluida la prorrata de las pagas extraordinarias.

Bajas con duración entre uno y veinte días: 75 por 100.

Bajas con duración entre veintiún y treinta días: 75 por 100 durante el período comprendido entre el 1.º y el 20.º día. 100 por 100 a partir del día 21.

Bajas con duración superior a treinta días: 75 por 100 durante los tres primeros días.

100 por 100 a partir del 4.º

Bajas con independencia de su duración que precisan asistencia sanitaria en instituciones cerradas 100 por 100 desde el primer día.

b) Cuando la incapacidad temporal, debidamente comprobada, sea consecuencia de accidente del trabajo o enfermedad profesional, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social más las prestaciones complementarias, deberá alcanzar la cuantía del 100 por 100 de las bases de cotización a la Seguridad Social, para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, del período de baja, excluida la prorrata de las pagas extraordinarias. El importe así calculado, se percibirá desde el primer día.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión de las empresas, estén establecidas.

Artículo 44. *Jubilación anticipada para trabajadores que cumplan 64 años durante 2000.*

Los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años durante el año 2000 podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, quedando obligada la respectiva empresa a sustituirlos por otro trabajador conforme a lo dispuesto en dicho Real Decreto.

Artículo 45. *Jubilación de los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años.*

Los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años y tengan cubiertas las condiciones que para la jubilación exige la normativa sobre Seguridad Social, equivalente al 100 por 100 de las prestaciones por tal concepto, deberán causar baja por jubilación en la empresa.

CAPÍTULO X

Interpretación del Convenio y solución de conflictos

Artículo 46. *Procedimiento de solución de conflictos.*

1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores.

La intervención de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las Organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, y con copia a cada una de las Centrales Sindicales y Confederación.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

2. Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa de las partes a su decisión, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales

entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos a arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a cada una de las Centrales Sindicales y Confederación.

Artículo 47. *Comisión Paritaria.*

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el artículo 46 anterior, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decidir en los arbitrajes de conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

a) Estará compuesta por seis representantes de las empresas afectadas por este Convenio, designados por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales.

b) Seis trabajadores del sector designados por las Centrales Sindicales firmantes: Cuatro por UGT y dos por CC.OO.

c) Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria dos Asesores por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales y dos por las Centrales, libremente designados por las mismas, con voz pero sin voto.

d) La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, de conformidad a los apartados 1 y 2 del artículo 46 anterior. Tendrá su domicilio en Madrid, Diego de León, número 54, domicilio de la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales, la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que, en su caso, presenten a la Dirección General de Trabajo.

e) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de empresarios y trabajadores, respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60 por 100 de votos, dentro de cada representación.

f) Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiéndose mantener la paridad de la representación.

CAPÍTULO XI

Disposiciones finales

Artículo 48. *Cláusula de revisión salarial para 2001.*

La tabla salarial y la prima de asistencia, así como los conceptos recogidos en los artículos 41 y 42, serán objeto de revisión, con efectos a partir de 1 de enero de 2001, en el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre de 2001 sea superior al 3,50 por 100 respecto al índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 2000.

Tal revisión salarial se efectuará aplicando la diferencia, a 31 de diciembre de 2001, entre el índice de precios al consumo a dicha fecha y el antes mencionado 3,50 por 100.

Artículo 49. *Empresas en situación de déficit o pérdidas.*

Las condiciones salariales fijadas en la respectiva tabla de este Convenio (anexo número 2) y cuantía de la prima de asistencia, no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1999 y 2000. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 2001.

En estos casos, las empresas en que se den tales circunstancias y se acojan a esta excepción negociarán con sus trabajadores el tratamiento salarial diferenciado que se adecúe a las condiciones económicas por las que atraviesan.

Tanto las empresas como los trabajadores que se encuentren afectados por la aplicación de las previsiones de este Artículo deberán comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio el tratamiento salarial diferenciado que se establezca.

Artículo 50. *Normativa supletoria.*

En lo no previsto o regulado en este Convenio serán de aplicación las normas que sobre la materia vengan establecidas por la legislación general.

Disposición adicional primera.

Las disposiciones de este Convenio se aplicarán a partir del día de su firma, sea cual fuere la de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición adicional segunda.

El pago de las cantidades diferenciales que se produzcan por la aplicación desde el 1 de enero al día de la firma, de las cuantías económicas del Convenio, será realizado por la empresa al efectuar el pago de la nómina del mes siguiente al de la firma del Convenio.

ANEXO NÚMERO 1

Clasificación del personal y definiciones

Sección 1.ª Clasificación

Norma 1.ª

1. La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.

2. En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo deberá desempeñar los cometidos de varias de ellas y percibirá la mayor retribución que corresponda en este Convenio al trabajo que desempeñe.

3. Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad.

Norma 2.ª

El personal que preste sus servicios en las industrias enumeradas en el artículo 1.º del Convenio se clasificará en atención a la función básica que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales:

A) Personal Técnico.
B) Personal Auxiliar de Laboratorio.
C) Personal de Informática.
D) Personal Administrativo.
E) Personal Comercial.
F) Personal de Producción.
G) Personal de Mantenimiento y Transporte.
H) Personal Subalterno.

Norma 3.ª

Dentro de los grupos descritos en la Norma anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías:

A) Personal Técnico:

1. Titulado Superior.
2. Titulado de Grado Medio.
3. No Titulado.

B) Personal Auxiliar de Laboratorio:

1. Auxiliar de Laboratorio.
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio.

C) Personal de Informática:

1. Jefe de Equipo de Informática.
2. Analista.
3. Jefe de Explotación.
4. Programador de Ordenador.
5. Operador de Ordenador.

D) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo.
2. Oficial Administrativo de primera.
3. Oficial Administrativo de segunda.
4. Auxiliar Administrativo.
5. Aspirante.

E) Personal Comercial:

1. Jefe de Ventas y/o Compras.
2. Jefe de Zona.
3. Promotor de Ventas.

F) Personal de Producción:

1. Encargado.
2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Especialista.
5. Peón.

G) Personal de Mantenimiento y Transporte:

1. Encargado de mantenimiento.
2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Ayudante.
5. Aprendiz.

H) Personal Subalterno:

1. Ordenanza.
2. Vigilante.
3. Personal de limpieza.
4. Botones.

SECCIÓN 2.ª DEFINICIONES

Norma 4.ª

A) Personal Técnico:

1. Titulado Superior. Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional superior, expedido por Facultad o Escuela especial, y que está retribuido mediante sueldo, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión.

2. Titulado de Grado Medio. Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional, expedido por Centros o Escuelas Oficiales que no tiene carácter de título superior.

3. No titulado. Es quien sin necesidad de título profesional realiza las funciones complementarias de carácter técnico que le sean encomendadas por los titulados y bajo la supervisión de éstos.

B) Personal Auxiliar de Laboratorio:

1. Auxiliar de Laboratorio. Es quien realiza funciones meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiera título profesional.

2. Aspirante a Auxiliar de Laboratorio. Se entenderá por aspirante el empleado menor de dieciocho años que trabaje en labores propias de laboratorio, preparándose, mediante su práctica, para el paso a la categoría de Auxiliar.

C) Personal de Informática:

1. Jefe de Equipo de Informática. Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipo de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

2. Analistas. Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de los mismos en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.
Documentos a obtener.
Diseño de los mismos.
Ficheros a tratar, su definición.
Puesta a punto de las aplicaciones.
Creación de juegos de ensayo.
Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
Financiación de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

3. Jefe de Explotación. Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un operador de consola y la dirección de los equipos de control.

4. Programador Ordenador. Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

5. Operador de Ordenador. Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

D) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo. Es el empleado que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

2. Oficial Administrativo de primera. Es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizando trabajos que requieran cálculo, preparación o condiciones adecuadas. En oficinas que tengan hasta diez administrativos la categoría superior podrá ser la de Oficial de primera.

Por vía de orientación, se indican como funciones que corresponden a esta categoría las siguientes:

Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión.

Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes con delegaciones, sucursales, agencias o corresponsables, y redacción de borradores de los mismos.

Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas, sueldos o salarios, y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución, y siempre que para estas tareas no tenga el empleado unas tablas o normas fijas y, por el contrario, debe tener en cuenta diversos factores, tales como importancia de ciudades, de empresa, etc.

Se consideran incluidos en esta categoría: Contables con capacidad de discernimiento y solución, cuando lleve él la contabilidad; Traductores; taquimecanógrafos en idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras por minuto traduciéndolas correcta y directamente a la máquina en seis.

3. Oficial Administrativo de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Jefe o a un Oficial de primera, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundarios que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Como funciones de esta categoría, y por vía de ejemplo se enumeras las siguientes:

Redacción de correspondencia y documentos de trámite.
Desarrollo de notas o indicaciones breves.
Recopilación de datos estadísticos.
Organización de archivos y ficheros.
Llevar libros de cuentas corrientes no incluidos en el apartado correspondiente al Oficial Administrativo de primera.
Aplicación de tarifas, liquidación de comisiones, impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos con arreglo a normas fijas expresadas en una tabla o procedimiento análogo.

Se adscriben a esta categoría: Operadores de máquinas contables; taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen a dictado ciento quince palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina en seis. Mecanógrafos que con toda corrección, escriban al dictado con un promedio igual o superior a trescientas cincuenta pulsaciones por minuto o con el de trescientas veinte pulsaciones en trabajos de copia.

Se equiparán a Oficial de segunda los agentes de publicidad, propaganda, producción e investigación.

4. Auxiliar Administrativo. Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho. Como por ejemplo de funciones correspondientes a esta categoría se mencionan las siguientes:

Trabajos simples de escritura y copia.

Tener a su cuidado los servicios de teléfono y telex y asimismo la recepción de personas ajenas a la empresa.

Transcripción o copia en limpio de libros de contabilidad según asientos ya redactados.

Confección, mecanizada o no, de fichas, direcciones, recibos, vales y «tickets».

Correspondencia sencilla, como envío de talones, facturas, etc.

Quedan incluidos en esta categoría los mecanógrafos que escriban con pulcritud y corrección, los taquígrafos que no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda y los Operadores de máquinas calculadoras.

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

El paso de Aspirante a Auxiliar se efectuará a los dieciocho años, siempre y cuando la empresa lo considere con suficiente capacidad.

Esta capacidad podrá ser juzgada por su actuación a lo largo de su aspirantado, o mediante un examen ante un tribunal formado según se regula en el artículo 27 del presente Convenio. Si el examen no es convincente, el Aspirante pasará a la categoría de Ordenanza, si hay vacantes de esta plaza en la empresa o a una plaza de personal obrero si existiese vacante, en el caso contrario, se prescindirá de sus servicios.

E) Personal Comercial:

1. Jefe de Ventas y/o Compras. Es el empleado que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros de productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las empresas.

2. Jefe de Zona. Es el empleado que lleva la responsabilidad, revisión, inspección y coordinación de su zona, a las órdenes directas del Jefe de Ventas, con o sin personal a su cargo.

3. Promotor de Ventas. Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimiento práctico, realizar los viajes señalados para ofrecer artículos, tomar nota de pedido, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la Empresa en otros cometidos adecuados fuera de tiempo destinado a los viajes.

F) Personal de Producción:

1. Encargado. Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas, indica al obrero la forma de ordenarlas, indica al obrero la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

2. Oficial de primera. Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo, con la responsabilidad consiguiente sobre su realización; indica a los obreros a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

3. Oficial de segunda. Es el trabajador que a las órdenes de su inmediato superior, realiza trabajos de su especialidad o especialización con suficiente grado de perfección y calidad.

4. Especialista. Es el operario que se dedica a las funciones que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad.

5. Peón. Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.

G) Personal de Mantenimiento y Transporte:

1. Encargado de Mantenimiento. Es el obrero que bajo las órdenes de su inmediato superior dirige las labores propias de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlas, indica a los oficiales de los diversos oficios y la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos de varias especialidades, y es responsable de la disciplina de su sección.

Esta categoría sólo podrá cubrirse en aquéllos centros de trabajo que tengan organizada la Sección de Mantenimiento, y cuando el encargado de mantenimiento tenga a su cargo, operarios de varios oficios, afectos a su sección.

2. Oficiales. Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por si mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado.

Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:

Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Ayudante.

Las especialidades más características de este personal son: Chófer, Mecánicos, Electricistas, Carpinteros, Albañiles, Pintores, etc.

Chófer es el operario que, provisto del permiso de conducir suficiente, está a cargo de vehículos de la empresa y colabora, además en el trabajo de descarga de su vehículo.

H) Personal Subalterno:

1. Ordenanza. Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento y fuera de la empresa, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales. Se considera exclusivo de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la empresa.

2. Vigilante. Es el subalterno que tiene como cometido exclusivo funciones de vigilancia, diurno o nocturno, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos de fábrica o locales.

3. Personal de limpieza. Son los encargados de la limpieza de los locales de la empresa.

4. Botones. Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de realizar labores de reparto dentro y fuera del local al que está adscrito. El Botones, al cumplir los dieciocho años, seguirá el régimen previsto para los Aspirantes Administrativos.

ANEXO NÚMERO 2

Tabla salarial

Se asignan al personal de las industrias de alimentos compuestos para animales los salarios siguientes:

	Pesetas			Euros		
	Salario base		Salario base + pagas extras año	Salario base		Salario base + pagas extras año
	Día	Mes		Día	Mes	
A) Personal Técnico:						
1. Titulado superior		127.009	2.032.144		763,34	12.213,44
2. Titulado de grado medio		122.857	1.965.712		738,39	11.814,24
3. No titulado		114.879	1.838.064		690,44	11.047,04
B) Personal Auxiliar de Laboratorio:						
1. Auxiliar de Laboratorio		103.553	1.656.848		622,37	9.957,92
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio		81.606	1.305.696		490,46	7.847,36

	Pesetas			Euros		
	Salario base		Salario base + pagas extras año	Salario base		Salario base + pagas extras año
	Día	Mes		Día	Mes	
C) Personal de Informática:						
1. Jefe de Equipo de Informática		122.857	1.965.712		738,39	11.814,24
2. Analista		114.879	1.838.064		690,44	11.047,04
3. Jefe de Explotación		112.849	1.805.584		678,24	10.851,84
4. Programas de Ordenador		110.162	1.762.592		662,09	10.593,44
5. Operador de Ordenador		105.959	1.695.344		636,83	10.189,28
D) Personal Administrativo:						
1. Jefe Administrativo		122.857	1.965.712		738,39	11.814,24
2. Oficial Administrativo de primera		114.879	1.838.064		690,44	11.047,04
3. Oficial Administrativo de segunda		110.162	1.762.592		662,09	10.593,44
4. Auxiliar Administrativo		103.553	1.656.848		622,37	9.957,92
5. Aspirante Administrativo		81.606	1.305.696		490,46	7.847,36
E) Personal Comercial:						
1. Jefe de Ventas y/o Compras		122.857	1.965.712		738,39	11.814,24
2. Jefe de Zona		114.879	1.838.064		690,44	11.047,04
3. Promotor de Ventas		110.162	1.762.592		662,09	10.593,44
F) Personal de Producción:						
1. Encargado	3.690		1.789.650	22,18		10.757,30
2. Oficial de primera	3.572		1.732.420	21,47		10.412,95
3. Oficial de segunda	3.507		1.700.895	21,08		10.223,80
4. Especialista	3.453		1.674.705	20,75		10.063,75
5. Peón	3.390		1.644.150	20,37		9.879,45
G) Personal de Mantenimiento y Transporte:						
1. Encargado	3.690		1.789.650	22,18		10.757,30
2. Oficial de primera (Chófer)	3.618		1.754.730	21,74		10.543,90
3. Oficial de primera (resto especialidades)	3.572		1.732.420	21,47		10.412,95
4. Oficial de segunda	3.507		1.700.895	21,08		10.223,80
5. Ayudante	3.453		1.674.705	20,75		10.063,75
6. Aprendiz	2.681		1.300.285	16,11		7.813,35
H) Personal Subalterno:						
1. Ordenanza		103.553	1.656.848		622,37	9.957,92
2. Vigilante		102.845	1.645.520		618,11	9.889,76
3. Botones		81.606	1.305.696		490,46	7.847,36
4. Personal de Limpieza	3.390		1.644.150	20,37		9.879,45
Personal de Limpieza (1/2 jornada)	1.695		822.075	10,19		4.942,15

Fórmula de cálculo valor horas

$$\frac{\text{Salario base año + Pagas extraordinarias + Antigüedad año}}{1.783}$$

ANEXO NÚMERO 3

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales:

a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo causa de fuerza mayor.

b) Su petición debe constar por escrito.

c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos:

2.1 Faltas de puntualidad.

Se descontará el tiempo perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de cuarto de hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

Visitas médicas.

En el caso de salidas al médico de la Seguridad Social, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperarán.

2.3 Cumplimiento de deber público.

El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar cumplimiento al deber público.

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

a) Documento nacional de identidad. Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida, robo, etc., debidamente justificadas.

Toda persona debe estar provista del documento nacional de identidad a su ingreso en la empresa.

b) Gobierno Militar. Citación de este organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

La revista militar será considerada como permiso particular.

c) Citación de Juzgados. La citación será justificante de la ausencia.

2.4 Permisos particulares.

Se descontará a precio de coste.

2.5 Enfermedad sin baja.

Se abonarán tres días al año. Cuando un trabajador tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, y, en otro caso, será calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar sin lugar a dudas, la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otro similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse durante las tres primeras horas de la jornada de trabajo.

2.6 Faltas sin justificar.

Se descontarán a coste.

Nota:

Fórmula de cálculo del coste de día trabajado:

Días abonados: 480 ó 485.

Días trabajados:

365 — (52 domingos + 52 sábados o lunes + 14 festivos + 22 días de vacaciones): 225.

Coste Seguridad Social: 32,78 por 100.

Coste día trabajado:

$$\frac{\text{Salario base + Pagas extraordinarias + Antigüedad (anual)}}{225} \times 1{,}3278$$

ANEXO NÚMERO 4

Contratos formativos

	Contratos prácticas	Contratos formación
A) Personal Técnico:		
1. Titulado superior	Sí	No
2. Titulado grado medio	Sí	No
3. No titulado	No	Sí
B) Personal Auxiliar de Laboratorio:		
1. Auxiliar de Laboratorio	No	Sí
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio	No	No
C) Personal de Informática:		
1. Jefe de Equipo de Informática	Sí	Sí
2. Analista	Sí	Sí
3. Jefe de Explotación	Sí	Sí
4. Programador de Ordenador	Sí	Sí
5. Operador de Ordenador	No	Sí
D) Personal Administrativo:		
1. Jefe Administrativo	Sí	Sí
2. Oficial Administrativo de primera	Sí	Sí
3. Oficial Administrativo de segunda	Sí	Sí
4. Auxiliar Administrativo	No	Sí
5. Aspirante Administrativo	No	No
E) Personal Comercial:		
1. Jefe de Ventas y/o Compras	Sí	No
2. Jefe de Zona	Sí	No
3. Promotor de Ventas	Sí	No
F) Personal de Producción		
1. Encargado	Sí	Sí
2. Oficial de primera	Sí	Sí
3. Oficial de segunda	No	Sí
4. Especialista	No	Sí
5. Peón	No	No
G) Personal de Transportes y Mantenimiento:		
1. Encargado	Sí	Sí
2. Oficial de primera (Chófer)	No	No
3. Oficial de primera (resto Especialidades)	Sí	Sí
4. Oficial de segunda	No	Sí
5. Ayudante	No	Sí
6. Aprendiz	No	No
H) Personal subalterno:		
1. Ordenanza	No	No
2. Vigilante	No	No
3. Botones	No	No
4. Personal de limpieza	No	No
Personal de limpieza (1/2 jor.)	No	No

19310 *RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo Interprovincial de «Alcatel Integración de Redes, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo Interprovincial de «Alcatel Integración de Redes, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9013702), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 28 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «ALCATEL INTEGRACIÓN DE REDES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO PRIMERO

Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia

Cláusula 1.ª El presente Convenio Colectivo Interprovincial, que ha sido concertado, por un lado, por los trabajadores determinados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros y, por otro lado, por las personas designadas por la Dirección de la Empresa, es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de «Alcatel Integración de Redes, Sociedad Anónima», al día 16 de julio de 2001, cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios y, los pactos contenidos en el mismo serán efectivos a partir del 1 de enero de 2001, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no serán de aplicación al personal perteneciente al anexo I las cláusulas 5.ª, 6.ª, 8.ª a 11.ª, ambas inclusive, 15.ª a 28.ª, ambas inclusive, 30.ª y 34.ª del presente Convenio Colectivo. En dicho anexo I se determinan las condiciones aplicables «ad personam» a los integrantes de este colectivo.

Asimismo, no serán de aplicación a los empleados sujetos al sistema de trabajo por objetivos no pertenecientes al anexo I las cláusulas 17.ª1, 19.ª, 20.ª y 23.ª a 29.ª, ambas inclusive, del presente Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal incluido en el sistema de trabajo por objetivos no perteneciente al anexo I, que ostente la clase salarial 51 o inferior, tendrá las siguientes condiciones: