BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982 | 6 DE OCTUBRE DE 1984 | Número 230

SUMARIO

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para el Ayuntamiento de Molina de Segura y su personal contratado, no funcionario. 2959

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para «Detallistas de Alimentación». 2962

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas de «Vidrio Plano y su Comercio». 2964

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Nacional de Fertilizantes, S. A., Factoría de Cartagena. 2966

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa «Diego Zamora, S. A. (Fábrica de Caramelos)». 2977

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Numero 4283

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral. Convenios Colectivos. Exp. 50/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para el Ayuntamiento de Molina de Segura y su personal contratado, no funcionario, de ámbito de Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 24 de abril de 1984, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 18 de junio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia a 18 de junio de 1984 El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social Vicente Selma Ramos

En la Sala de Juntas de los locales del Ilustre Ayuntamiento de Molina de Segura y siendo las dieciocho horas del día veinticinco de abril de mil novecientos ochenta y cuatro, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo a suscribir entre el Ilustre Ayuntamiento de Molina de Segura y su personal contratado, no funcionario, sujeto a la legislación laboral, para el año 1984, con la asistencia de los siguientes señores:

Por parte del Ayuntamiento de Molina de Segura, D. Jesús Bonache Alfaro, D. José M.ª Arnaldos Martínez, D. José Hernández Filardi y D. Juan Manuel Alcañiz Gómez.

Por parte social, D. Andrés Moreno Romero, D. Bernardino Rodríguez Palazón y D.ª Juana Palazón López, asesorados por D. Ramón Sánchez García y D. Pedro Manzano Hernández.

Una vez elaborado el Convenio Colectivo y aceptado unánimemente por todos los asistentes, los aquí reunidos facultan a Don Jesús Bonache Alfaro y a don Bernardino Rodríguez Palazón, para que junto con el secretario don Andrés Moreno Romero, firmen el mencionado Convenio que se encuentra redactado en folios con el escudo del Ayuntamiento de Molina, que consta de 29 artículos y tres Disposiciones Adicionales y extendido en 16 folios numerados.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, firman los señores comparecientes este Acta, que deberá ser remitida a la Dirección Provincial de Trabajo, de lo que yo, Secretario, Certifico.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA Y SU PERSONAL CONTRATADO, NO FUNCIONARIO, SUJETO A LEGISLACIÓN LABORAL AÑO 1984

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.º—Ámbito de aplicación.—El presente convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ilustre Ayuntamiento de Molina de Segura y el personal contratado, no funcionario sujeto a Legislación Laboral, afectos a los servicios municipales.

Queda excluido del ambito de aplicación del mismo, el personal de la plantilla de funcionarios y el contratado bajo forma de derecho administrativo.

Art. 2.º—Ámbito temporal.—El presente convenio entrará en vigor el día de su aprobación por la Corporación, si bien los efectos económicos del mismo se retrotraerán al dia 1 de enero de 1984. Su duración será de un año, y si ninguna de las partes lo denunciase con dos meses al menos de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año.

Art. 3.º—Unidad normativa.—Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal laboral de los distintos servicios municipales y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

1.—El presente convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales del sector.

2.—En todo lo no previsto por el presente convenio, regirán subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores, las Leyes y Disposiciones Laborales de carácter general para todas las actividades, así como las normas nacionales de trabajo para las actividades no reglamentadas.

CAPÍTULO II

Plantilla y Escalafones

Art. 4.º—Plantilla y Escalafones.—El Ayuntamiento publicará anualmente antes de la primera quincena del mes de febrero, en el tablón de edictos, la relación de plantilla, así como del escalafón del personal laboral y las modificaciones de los mismos si las hubiera habido. Contra esa relación podrá reclamarse en el plazo de 30 días desde su publicación. Sobre estas reclamaciones habrá de emitirse perceptivamente un informe de los Delegados de Personal.

Art. 5.º—Categorías profesionales —Para la aplicación del presente convenio se han tenido en cuenta las siguientes categorías profesionales: Encargado, Oficial 1.ª de oficio, Oficial 2.ª de oficio, conductor 1.ª, conductor, almacenero, peón y limpiadora.

Art. 6.º—Traslados.—En los traslados de trabajadores a distintos servicios a los cuales esté adscrito en organigrama del cuadro laboral que pudiera efectuar el Ayuntamiento se consultará a los delegados de personal.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea por necesidad del Ayuntamiento, el trabajador no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

Art. 7.º—Procedimiento para cubrir vacantes.—Las vacantes que se vayan produciendo en la plantilla laboral del Ayuntamiento, salvo amortización de la plaza, podrán ser cubiertas por los trabajadores pertenecientes a la indicada plantilla, antes de ser transformadas en plazas de plantilla de funcionarios.

Si la vacante fuese de peón, se convocará un concurso para que puedan optar a dicha vacante todos los trabajadores de la plantilla, y si la vacante fuera de categoría superior, se convocará al efecto concurso-examen.

Dichos concursos serán convocados por Decreto de la Alcaldía a propuesta de la Comisión de Personal, concediéndose para la presentación de solicitudes un plazo de 30 días hábiles, contados desde el siguiente a su aplicación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento

La convocatoria se comunicará a los representantes de los trabajadores

La resolución de estos concursos se hará a propuesta de un tribunal que nombrará la Comisión de Personal. Al tribunal podrá asistir un representante de los trabajadores de entre los delegados de personal, con voz, pero sin voto.

Las pruebas para la selección de los aspirantes se publicarán y comunicarán en la misma forma que la convocatoria, y se celebrarán, como mínimo, a partir del quince día hábil contado desde el siguiente a aquél en que haya finalizado el plazo de presentación de solicitudes.

En la resolución del concurso para la adjudicación de las plazas y en igualdad de mérito tendrá preferencia la mayor antigüedad.

En el concurso-examen para la adjudicación de plazas superiores, será mérito cualificado el ostentar categoría inmediatamente inferior a la vacan-

te a cubrir, y dentro de dicha categoría, el pertenecer al mismo servicio de la indicada vacante. Las pruebas serán teóricas y prácticas y adecuadas a la clase de categoría de las vacantes a cubrir. Los casos de igualdad serán resueltos siempre a favor del trabajador que cuente con más tiempo de servicio en el Ayuntamiento, atendiendo a las circunstancias familiares de cada uno de ellos.

Art. 8.°—Consolidación de categoría superior.—No obstante lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores que en consideración a las funciones reales que vienen desempeñando, tienen reconocida en la fecha de la firma de este convenio la retribución correspondiente a una categoría superior a la del puesto que ocupan en la plantilla laboral, tendrán preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca de categoría superior en el cuadro laboral de sus servicios.

CAPÍTULO III

Tiempo de Trabajo

Art. 9.°—Jornada Laboral.—La jornada de trabajo será de lunes a viernes con un total de 37'50 horas semanales, siendo el cómputo anual de 1.702'5 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada diaria será continuada de 7 a 13 horas. Se establece un descanso de 30 minutos para bocadillo.

En aquellos servicios que lo precisen, se realizarán turnos de retén mínimo para las jornadas de noche, sábados, domingos y festivos. Dichos turnos serán rotativos y fijados por el Ayuntamiento con audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborándose un cuadrante en el cual se indican exactamente estos servicios, y se distribuyan por igual para todos los trabajadores.

Los trabajadores se comprometen a no reclamar la devolución del tiempo por los turnos de retén.

Art. 10.°—Compensación por trabajos en días festivos.—Se evitará como norma general la posibilidad de que se produzcan horas extraordinarias. Para el supuesto excepcional en que se produjeran:

A) Por trabajos urgentes que se puedan producir, de carácter inaplazable fuera del horario convenido, se compensarán como dobles a efectos de descanso, tomándolas como libres en el transcurso de la misma semana o la siguiente como máximo.

B) Por previsiones de la Dirección Técnica para un determinado período de tiempo. Se formulará propuesta razonada que deberá ser estudiada y aprobada, en su caso, por la Comisión de Personal. La compensación será económica o en horas libres.

Art. 10.°—1.—El personal del cuadro laboral no podrá realizar trabajos remunerados, fuera de la institución municipal.

Art. 11.°—Vacaciones.—El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales en los meses de verano, para todo el personal. La retribución de los treinta días de verano será equivalente a una mensualidad de la totalidad del salario habitual. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El período de 30 días de vacaciones será de junio a septiembre, salvo necesidades del servicio, ambos inclusive, programándose por el Ayuntamiento y delegados de personal antes del 30 de abril, la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada servicio y a las peticiones de los trabajadores que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

Art. 12.°—Licencias.—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e-1) Por el tiempo necesario a consulta médica que será justificada

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

g) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

Art. 13.°—Excedencias.—Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo

d) Privación de libertada del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

e) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Departamento u organismo. La duración de esta petición no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Al finalizar ese período de tiempo se incorporará a su puesto primitivo de trabajo.

f) La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPÍTULO IV

Condiciones Sociales

Art. 14.°—Formación profesional.—El Ayuntamiento tenderá a mejorar la formación profesional de sus trabajadores, comprometiéndose, previa petición del Comité de Empresa, o Delegados de personal, a gestionar ante el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el organizar con los técnicos de dicha institución oportunos cursillos de formación en Seguridad e Higiene y Socorrismo.

Art. 15.°—Prendas de trabajo.—Al personal afecto por este convenio se les facilitarán las siguientes prendas:

—Limpiador: dos batas anuales.

—Resto del personal. dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, y un equipo de agua para los casos de necesidad, el cual será depositado en el almacén municipal.

El trabajador utilizará obligatoriamente el uniforme y será responsabilidad del trabajador el cuidado de dichas prendas.

Art. 16.°—Complementos en caso de accidente.—El Ayuntamiento contratará en favor de los trabajadores afectados por el presente convenio, una póliza de seguros suficiente, para los casos de accidente laboral, con las siguientes garantías:

a) Por lesiones permanentes no invalidantes, se estará a lo dispuesto en el vigente baremo de la legislación laboral.

b) La entidad aseguradora abonará los siguientes importes, independientemente de que el trabajador tenga derecho por el I.N.S.S.

—300.000 ptas por incapacidad permanente en grado parcial.

—1.000.000 ptas. por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (total, absoluta y de gran invalidez).

—1.000.000 ptas. en caso de muerte pagaderas a sus herederos legales.

Para el percibo de estas indemnizaciones, será preciso atenerse para su liquidación por la entidad aseguradora, a la resolución con carácter de firmeza emitida por la Comisión Técnica Calificadora Provincial u Organismo de la Jurisdicción Laboral o Vía Administrativa.

Art. 17.—Jubilación.—A los trabajadores con más de diez años de antiguedad en el Ayuntamiento que causen baja voluntaria en el mismo, se les gratificará por una sola vez con las cantidades que se indican según la edad siguiente:

60 años: 400.000 ptas., 61 años: 300.000 ptas.; 62: 250.000 ptas.; 63: 200.000 ptas.; 64: 100.000 ptas.

Art. 18.°—Préstamos.—La concesión de préstamos se regulará de acuerdo con lo que se establezca para los anticipos a los funcionarios de este Ayuntamiento. En ningún caso el tiempo de devolución superará el tiempo de duración del contrato.

CAPÍTULO V

Condiciones Económicas

Art. 19.°—Retribuciones.—Compone el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador, como consecuencia de su relación laboral con el Ayuntamiento.

Art. 20.°—Salario Base.—El salario base del personal afectado por este convenio tendrá una subida del 6,5% para todos los trabajadores de forma lineal.

Dichas retribuciones serán las siguientes, durante el año 1984.

Encargado	78.758	Ptas. /	mes
Oficial 1.ª	71.049	»	»
Oficial 2.ª	69.498	»	»
Peón	65.834	»	»
Limpiadora de Escuelas	53.655	»	»

Tabla del 83 más el incremento del 6,5%.

Se hará una revisión semestral del I. P. C., para una subida del 4'9 ó 5% con arreglo a la fórmula del A. N. E.

Art. 21.°—Antigüedad.—Como premio a la vinculación al servicio de la Corporación se concede a todo el personal, un complemento salarial personal por años de servicio, consistente en trienios abonables a razón de 2.068,— pesetas cada uno para todas las categorías profesionales.

Art. 22.°—Pagas extraordinarias.—El personal recibirá dos pagas extraordinarias, en Junio y Navidad, cada una de ellas en la cuantía de una mensualidad de salario base más antigüedad. El trabajador en baja por I.L.T. percibirá la totalidad de dichas pagas.

Art. 23.°—Complementos salariales por peligrosidad, penosidad, toxicidad y nocturnidad.

En la aplicación de los indicados complementos se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Art. 24.°—Desplazamientos.—Los desplazamientos del trabajador con ocasión de la realización del servicio, se realizarán desde el almacén o punto de cita, en vehículos del Ayuntamiento, y en casos excepcionales en el propio vehículo. En este último caso se abonará una compensación económica de 20 ptas./Km. si utiliza coche, y 10 ptas./Km. si utiliza motocicleta, revisándose la cuantía de estas prestaciones en el porcentaje en que varíe el precio del carburante.

Los demás gastos que al trabajador se le puedan producir con ocasión de la realización de su servicio le serán abonados previa justificación de los mismos

CAPÍTULO VI

Derechos Sindicales

Art. 25.°—Secciones sindicales.—Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una central sindical podrán constituir su sección sindical, siempre que cuenten con una afiliación mínima del 25% del total de la plantilla. Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical que será reconocido como tal por la Corporación, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas al salario real, para hacer una actividad sindical, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento. En caso de que dicho delegado lo fuese también de personal, dichas horas no serán acumulables a las que con tal motivo le correspondan.

Art. 26.°—Las secciones sindicales, podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrá fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto se establezcan en los lugares de trabajo.

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales. No obstante a los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les descontará en la nómina la cuota sindical, ingresándola en el sindicato que el trabajador indique.

Los trabajadores tendrán derecho a dos horas mensuales retribuidas para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición como mínimo del 25% del número de trabajadores, o a convocatoria de los Delegados de Personal.

Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado de su trabajo por razones de afiliación sindical.

Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para que sea elegido tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

CAPÍTULO VII

Régimen de Faltas y Sanciones

Art. 27.°—Faltas.

A) Serán faltas leves las siguientes:

a-1) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a-2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a-3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a-4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a-5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada uno o dos días al mes.

a-6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a-7) En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves las siguientes.

b-1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b-2) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b-3) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b-4) El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b-5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b-6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b-7) El abandono del trabajo sin causa justificada.

b-8) La simulación de enfermedad o accidente.

b-9) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b-10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b-11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b-12) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b-13) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento en razón del trabajo en el organismo.

b-14) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves:

c-1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c-2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c-3) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.

c-4) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c-5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c-6) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c-7) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

—Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

—Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

—Traslado forzoso sin derecho a indemnizaciones.

La sanción de despido se impondrá cuando el trabajador haya sido sancionado anteriormente por alguna otra falta muy grave, o cuando la falta muy grave cometida implique especial malicia o daño.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debido a su dignidad humana o laboral. La administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 28.—Garantías en caso de detención.—La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido a no ser que el hecho imputado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

Art. 29.—Conductores.—En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carnet de conducir se le garantizará a éste un puesto de trabajo dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que tuviera anteriormente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.—Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este convenio, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de la Corporación Municipal.

2.—Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las claúsulas de este convenio, la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, la denuncia de este convenio y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral.

3.—Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz, pero no voto.

La Comisión paritaria asume la obligación y compromiso de regularizar el marco horario de las limpiadoras de los colegios, e incorporando al texto de este convenio, en su momento, dicha regulación. Como máximo hasta el 15 de mayo.

La Comisión Paritaria a partir de los tres días de baja por enfermedad estudiará las medidas de compensación económica.

Número 4958

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Exp. 62/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para «Detallistas de Alimentación» de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 10 de julio de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 17 de julio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 17 de julio de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Fdo. Vicente Selma Ramos.

En Murcia, a 10 de julio de 1984, siendo las 17 horas, se reúnen en los locales de la CROEM los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Regional de Detallistas y Supermercados de Alimentación, compuesta, de un lado, por la Asociación de Detallistas y Supermercados de la provincia de Murcia, y de otro, la Central Sindical UGT; asisten a la reunión los siguientes señores:

Por la parte social: don José Jiménez Cánovas, don Pedro García Guerrero, don José Vivancos Tomás, doña Rosa López Baeza, don José Luis Gómez, don Pascual Martínez Quintanilla.

Asesor: doña María del Carmen Auñón Redondo.

Por la parte empresarial: don Antonio Marcos Martínez, don Carlos Sutter, don Diego Nicolás Hernández, don José Cano Chacón, don Antonio Legaz Paredes, don José Antonio Paredes Pérez, don Miguel Martínez Sánchez.

Asesor: don Sergio López Sánchez Solís.

La mencionada Comisión, de un modo unánime, manifiesta su conformidad con el texto del Convenio que a continuación se transcribe, tras reconocerse mutua capacidad y legitimidad para su firma.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE «DETALLISTAS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN» DE MURCIA.

Art. 1.º—Ámbito Funcional y Finalidad.—El presente Convenio Colectivo sindical, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, tiene como objetivo la regulación de las condiciones de trabajo y productividad, así como la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, en su ámbito correspondiente.

Art. 2.º—Ámbito Territorial.—Se extiende el presente a las empresas y trabajadores dedicadas a la actividad comercial de detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación de la región de Murcia.

Art. 3.º—Duración, Vigencia y Denuncia.—La duración de este Convenio será de dos años, contados a partir del día uno de Enero de 1984 hasta el 31 de Diciembre de 1985.

Al comienzo del año 1985, se negociará la revisión de las retribuciones que hayan de regir en dicho año.

La parte que pretenda la revisión del Convenio, habrá de manifestar su pretensión a la otra en escrito donde se contengan las condiciones sobre las que versará la negociación futura.

La denuncia habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Una copia del mencionado escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Dirección de Trabajo a efectos de registro.

Art. 4.º—Mejoras Profesionales.—Los auxiliares administrativos, previo examen de su capacidad y con una antigüedad de 7 años en su categoría, podrán acceder a la categoría superior, en cuyo tribunal estarán representados la empresa y los trabajadores.

Igualmente los mozos con una antigüedad de siete años en su categoría, podrán acceder a la categoría de mozo especializado, en las mismas condiciones y con los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

Art. 5.º—Plantillas.—Las empresas afectadas por el presente convenio quedan obligadas ante la Delegación Provincial de Trabajo y ante el Sindicato Interviniente en la deliberación del mismo, en un plazo de dos meses a partir del día en que se publique este Convenio en el «Boletín Oficial» de la región, a remitir relación del personal con expresión completa de la categoría profesional de cada uno de los trabajadores.

Art. 6.º—Retribuciones.—Las retribuciones que se establecen por el presente Convenio serán las que se reflejan en la tabla anexa y en el texto del mismo.

Art. 7.º—Aumento por Antigüedad.—La antigüedad queda reconocida en cuatrienios al 9%.

Art. 8.º—Gratificaciones Extraordinarias.—Se aprueba 30 días de paga en cada uno de los días 15 de julio y 24 de diciembre, con salario base, antigüedad y pluses.

Art. 9.º—Festividad del Santo Patrón.—Con motivo de la festividad del Santo Patrón, San Miguel Arcángel, el 29 de septiembre, las empresas afectadas por el presente Convenio satisfarán a sus trabajadores, la víspera del mismo, una gratificación de 13 días de sueldo completo.

Art. 10.º—Participación en Beneficios.—Las empresas establecen en favor de sus trabajadores un régimen de participación en beneficios, consistente en el importe de 30 días de salario base más antigüedad y pluses. No obstante, previo acuerdo entre empresas y trabajadores, se podrá prorratear hasta 12 meses.

Art. 11.º—Jornada y Horario de Trabajo.—La Jornada Laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.826 horas y 27 minutos anuales, también, de trabajo efectivo.

En toda la región se cerrará los sábados por la tarde, excepto en Murcia capital.

Todos los sábados, de los meses de julio y agosto, se cerrará por la tarde, exceptuando aquellas zonas de influencia turística y veraniega.

Las empresas que permanezcan abiertas al público 48 horas semanales, compensarán a sus trabajadores con un día de descanso rotativo.

Cuando en calendario aparezcan dos días festivos seguidos, los comercios de alimentación permanecerán cerrados ambas festividades y, ello, en compensación a los tres medios días que en anteriores Convenios se cerraba.

Art. 12.º—Vacaciones.—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario. Las vacaciones se programarán de mutuo acuerdo entre los representantes sindicales y la dirección de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa, entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, excepto en las zonas costeras de influencia turística, que serán disfrutadas en el año natural.

Art. 13.º—Enfermedad y accidente.—Se aprueba conforme al artículo 54 de la vigente Ordenanza de Comercio, que dice: «Sin perjuicio a las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en esta Ordenanza, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrán derecho a lo siguiente:

1) En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

2) El personal que con carácter obligatorio no estuviese comprendido en la Seguridad Social y que opte por disfrutar la cobertura del régimen general, percibirá con cargo a la empresa, los mismo beneficios económicos que los que están reglamentariamente inscritos en dicho seguro, esto es, se deducirá el importe de las prestaciones que hubiesen de percibir de la Seguridad Social en el supuesto de que voluntariamente se inscribiesen.

3) Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido el período de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

Art. 14.°—Ayuda por Jubilación.—Las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con quince años de antigüedad en la misma se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

A los 60 años, 7 mensualidades. A los 61 años, 6 mensualidades. A los 62 años, 5 mensualidades. A los 63 años, 4 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre salario base, antigüedad y pluses. Para su percepción habrá de solicitarse, de acuerdo con la empresa, en el plazo de tres meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Art. 15.°—Plus de Transporte.—Se establece un plus de transporte para todo el personal afectado por el presente Convenio, en la cuantía de 3.617 pesetas.

Art. 16.°—Prendas de trabajo.—Todo trabajador afectado por este Convenio recibirá a su entrada y cada año, dos uniformes o prendas adecuadas a su trabajo, así como aquellas prendas que por la especialidad del trabajo sean exigidas por la legislación vigente.

Art. 17.°—Servicio Militar.—El trabajador que prestando servicio en la empresa y con una antiguedad en la misma de dos años al tiempo de incorporarse al servicio militar, percibirá durante el tiempo que dure tal servicio el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.

Art. 18.°—Ayuda a subnormales.—Los trabajadores que tengan a su cargo un hijo o familiar subnormal y así conste en la cartilla de Seguros Sociales, sin perjuicio de las que tenga fijadas o establecidas las empresas percibirán una ayuda por tal concepto de 2.138 pesetas.

Art. 19.°—Absorción de mejoras y condiciones más beneficiosas.—Se respetarán a título individual las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores afectados por este Convenio.

Art. 20.°—Horas Extraordinarias.—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria fijada en el artículo 11 del presente Convenio, se abonará de acuerdo con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que fija la cuantía en el 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Art. 21.°—Economato.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán beneficiarse de los productos de su empresa a precio de coste (sin beneficio comercial), por cantidad máxima de 10.800 pesetas mensuales.

Art. 23.°—Muerte o invalidez profesional.—Dentro del plazo de noventa días, contando a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la Región del presente Convenio, las empresas de este gremio estarán obligadas a concertar la correspondiente poliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta, gran invalidez o muerte de cada uno de los trabajadores como consecuencia de accidente de trabajo, en la cuantía de 1.080.000 pesetas para cada uno de dichos supuestos.

Art. 23.°—Ayuda por Defunción.—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, en caso de fallecimiento del trabajador con dos años de antigüedad en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su mujer o hijos menores el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 24.°—Dietas y kilometraje.—a) Dietas.—En concepto de dietas se aplicará la modalidad de gastos normales a justificar debidamente por el trabajador.

b) Kilometraje.—En concepto de kilometraje se pagará por desplazamiento fuera del lugar habitual de trabajo 13 pesetas por kilómetro cuando los desplazamientos se efectúen en vehículo propiedad del trabajador.

Art. 25.°—Quebranto Moneda.—Al pesonal que maneja dinero no se le exigirá responsabilidades, siempre que las diferencias de arqueo se encuentren dentro de unos límites normales y no se conviertan en práctica habitual

Art. 26.°—Ayuda Escolar.—Todos los hijos de los trabajadores afectados por el presente Convenio que se encuentren en edades comprendidas entre los 5 y 14 años, percibirán por ayuda de material escolar la cantidad de 2.019 pesetas por alumno y curso.

Art. 27.°—Licencias.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento de un deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables de un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Art. 28.°—Ausencias.—El trabajador que no justifique su ausencia del trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada no realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a la ausencia. Las bajas por enfermedad, asistencia a consulta médica, etc. deberán estar acreditadas mediante el correspondiente parte médico oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado en la Ordenanza de Trabajo respecto a faltas y sanciones por ausencia injustificadas al trabajo.

Art. 29.°—Excedencias.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación-elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podría ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del 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.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que así se prevean.

Art. 30.°—Reconocimiento Médico.—Las empresas a través de las Mutuas Patronales o Jefaturas de Sanidad, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de la misma, de acuerdo con las leyes vigentes.

Art. 31.°—Traslados.—Se aprueba igual al texto de la Ordenanza Laboral de Comercio que dice: «Artículo 80.—Los traslados del personal a plaza distinta de donde trabaja podrán ser voluntarios o forzosos. Es traslado voluntario el concedido por la empresa a instancia del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir. El traslado forzoso únicamente puede ser impuesto como sanción, en la forma prevista en el capítulo VIII de este Reglamento.

Art. 32.°—Cualquier trabajador que sea trasladado, incluso en caso de sanción, tendrá derecho a billete gratuito para él y los familiares que convivan a sus expensas. Tendrá, asimismo, derecho al transporte gratuito del mobiliario, ropas y enseres de su hogar, debiendo indemnizar la empresa en caso de pérdida o siniestro de aquéllos en caso de no haber ésta asegurado la contingencia de estos riesgos.

Art. 33.°—Comisión Paritaria.—Se establece una comisión paritaria mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha comisión estará formada por un moderador con voz pero sin voto por cada una de las partes social y económica.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio.

b) Cumplimiento de los pactos en él contenidos.

c) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

d) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a una mayor eficacia y respeto a lo convenido.

Esta Comisión se reunirá, previa convocatoria, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días, pudiendo ser asistido por uno o varios asesores con voz pero sin voto.

Cuando se trate de alguna cuestión que afecte a empresas o trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones, siendo ocupado su puesto por otro vocal nombrado por la representación afectada.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple de voto, y en caso de empate serán recurribles administrativa y judicialmente.

Podrán completarse con el Estatuto del Trabajador las funciones de la Comisión Paritaria especificadas en el presente Convenio.

Art. 34.°—Garantías Sindicales.—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán todos los derechos y deberes sindicales que recoge el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

A requerimiento de los trabajadores o Sindicato firmante de este Convenio, 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 se expresará con claridad el orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al 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 período de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador que ostentará cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario 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. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

Art. 35.º—Vinculación a la Totalidad.—En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, y como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora.

Art. 36.º—Incremento económico.—Este Convenio ha sufrido un incremento consistente en el 8% respecto de las condiciones económicas contenidas en el anterior Convenio.

Art. 37.º—Normas Supletorias.—Para todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio y en la legislación laboral de ámbito general.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En cumplimiento de lo dispuesto en el número 5 del artículo 25 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se hace constar que la remuneración anual para las distintas categorías más características profesionales vinculadas por este Convenio en función de las 1 826 horas y 27 minutos de trabajo, es la siguiente:

Mozo Especializado	645.794'—Ptas.
Dependiente de 25 años	701.141'—Ptas.
Corredor de plaza	727.487'—Ptas.
Oficial Administrativo	701.141'—Ptas.
Conductor de 2.ª	646.322'—Ptas.
Encargado	925.341'—Ptas.

Segunda.—Composición de la Comisión Paritaria.—Por la parte social: don José Jiménez Cánovas, don Pedro García Herrero, don José Vivancos Tomás.

Por la parte empresarial: don Carlos Sutter Acosta, don Antonio Marcos Martínez, don Diego Nicolás Hernández.

TABLA DE SALARIOS

Categoría	Salario Convenio	Plus Transporte
Director	75 092	3.617
Jefe de personal	54.797	3.617
Jefe de compras y ventas	54 797	3.617
Jefe de sucursal	54.797	3.617
Jefe de almacén	52.765	3.617
Encargado general	57.145	3.617
Viajante	46.678	3.617
Corredor de plaza	44.649	3.617
Dependiente mayor	44.649	3.617
Dependiente de 25 años	42.618	3.617
Dependiente de 22 a 25 años	40.589	3.617
Ayudante de 18 a 22 años	39.066	3.617
Aprendiz de primer año	18.771	3.617
Aprendiz de segundo año	23.034	3.617
Aprendiz de tercer año	25.061	3.617
Chófer con carnet primera	40.589	3.617
Chófer con carnet segunda	39.066	3.617
Chófer con carnet tercera	38.550	3.617
Mozo especializado	38.967	3.617
Mozo	38.550	3.617
Jefe administrativo	54 797	3.617
Contable	46.678	3.617
Jefe de sección	42 618	3.617
Oficial administrativo	42.618	3 617
Auxiliar administrativo	39.066	3.617
Mujer de limpieza	38.560	3 617
Cobrador	38.560	3 617
Aspirante de 16 a 18 años	25.061	3.617
Auxiliar caja de 18 a 25 años	38.560	3.617
Auxiliar caja de 25 años	40.589	3.617
Auxiliar caja de 16 años	25.061	3.617

Número 4891

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral Convenios colectivos Exp. 61/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para las empresas de «Vidrio Plano y su comercio» de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 28 de junio de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 16 de julio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 16 de julio de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Fdo. Vicente Selma Ramos.

Acta Final de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Regional de Vidrio Plano y su Comercio.

En la ciudad de Murcia siendo las 17'30 horas del día 21 de mayo de 1984, se reúnen de nuevo en los locales de U.G.T. de esta capital las representaciones a nivel regional referenciadas al margen, al objeto de continuar las negociaciones del Convenio Colectivo en cuestión y en su caso firmar el mismo.

Fecha 31-5-84. Comisión Negociadora. Representación Empresarial: don Manuel Gambín Costa, don Francisco Corbalan Fernández, don Pedro Costa Fernández.

Representación Trabajadora: don Antonio García Jiménez (U.G.T.), don Gregorio Rodríguez Alamar (U.G.T.), don Antonio Moreno Martínez (U.G.T.). Asesor: don José Miguel Moraleda Lancry (U.G.T.).

Abierta la sesión, la parte empresarial hace una nueva propuesta que supone una subida salarial del 7% sobre todos los conceptos retributivos haciendo constar también la necesidad de expresar la jornada en cómputo anual.

Primero: acto seguido y tras un breve debate la representación social insiste en una subida salarial del 7'5% a todos los conceptos retributivos, a cambio de no experimentar durante el año estos salarios ninguna nueva revisión.

Segundo y último: tras unas breves consideraciones por la representación empresarial, se acepta esta última propuesta consistente en expresar la jornada laboral en cómputo anual de 1.826 horas, y una subida salarial de 7'5% sobre todos los conceptos sin establecerse revisión durante todo el año 1984, todos los demás artículos del Convenio permanecerán conforme estaban.

Sin haber otra cosa más que tratar se levanta la presente sesión dando absoluta conformidad ambas partes sobre los acuerdos tomados y firmando la presente acta en Murcia a 21 de mayo de 1984, quedando redactado el nuevo Convenio Colectivo Regional de Vidrio Plano y su Comercio de la siguiente forma.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO REGIONAL PARA LA ACTIVIDAD DE VIDRIO PLANO Y SU COMERCIO.

Art. 1.º—Ambito de aplicación.—El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas y trabajadores de la Región Murciana que están dedicadas a la actividad de Vidrio Plano y su Comercio, comprendidas en la Ordenanza Laboral de Vidrio y Cerámica, que estén establecidas o que se establezcan en el futuro.

Art. 2.º—Vigencia y duración.—El presente convenio tendrá la duración de un año, siendo su vigencia desde el día 1 de febrero de 1984 hasta

el 31 de enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región.

La denuncia del mismo se hará por cualquiera de las partes citando previamente a la otra, con un plazo de preaviso de un mes como mínimo y comunicando a la Dirección General de Trabajo dicha denuncia para que haya constancia.

Art. 3.°—Condiciones más beneficiosas.—Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, habrá que respetarse las que vengan disfrutando, implantadas por disposiciones legales o costumbres, cuando resulten más beneficiosas, en el conjunto de las condiciones económicas para el trabajador.

Art. 4.°—Despidos.—En los supuestos de medidas disciplinarias, tales como propuestas de despidos y sanciones, éstas deberán comunicarse por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente en su caso.

Art 5.°—Aprendizaje.—El periodo de aprendizaje será, como máximo de 18 meses y siempre que el trabajador no haya cumplido los 18 años de edad. Dicho periodo se considerará computable a todos los efectos, incluida antigüedad.

Art. 6.°—Jornada laboral.—La jornada de trabajo anual será de 1.826 horas efectivas, distribuidas en 40 horas semanales, trabajándose de lunes a viernes, quedando libre el día del sábado.

En el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, se hará jornada continuada para todos los trabajadores acogidos a este convenio, computándose el tiempo del bocadillo que será de 18 minutos como efectivamente trabajado.

Art. 7.°—Vacaciones.—Todos los trabajadores sujetos a este convenio tendrán derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales, afectarán a todos los trabajadores, cualquiera que sea su clasificación profesional, dichas vacaciones empezarán en lunes.

b) Las vacaciones serán disfrutadas durante el período comprendido desde el 15 de junio al 15 de septiembre. Los trabajadores que deseen disfrutarlas fuera de este período lo solicitarán a la empresa antes del 1 de abril. Durante todo el mes de abril la empresa pondrá en el tablón de anuncios el calendario de vacaciones que no podrá ser variado salvo en caso excepcional.

En todo caso, se respetará el régimen de vacaciones que pueda pactar la dirección de la empresa y los representantes sindicales, previa consulta a los trabajadores.

d) El salario a percibir durante el período de vacaciones será la suma total de los emolumentos que el trabajador percibe por sus relaciones laborales con la empresa.

Art. 8.°—Antiguedad.—El personal afectado por este convenio cobrará la cantidad de los premios de antigüedad por este orden: dos bienios al 5% cada uno y sucesivos quinquenios al 7% cada uno sin limitación alguna, considerándose a los efectos de antiguedad el período de aprendizaje.

Art 9.°—Dietas.—Se fija una cantidad en concepto de dieta a razón de 1.177 pesetas por día, distribuyéndose de la siguiente manera: 591 pesetas por comida, 591 pesetas por cena y 991 pesetas por alojamiento.

Art. 10.°—Desplazamientos.—Al trabajador que una vez iniciada la jornada laboral deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro de trabajo a otro punto, le serán abonados los gastos de locomoción que suponga la realización del desplazamiento en transporte público. Si por acuerdo entre empresa y trabajador aquél decidiese utilizar su propio vehículo, ambos pactarán el precio por kilómetro. Se considera como centro de trabajo la sede de la empresa.

Art. 11.°—Sanciones de tráfico.—El trabajador que conduciendo un vehículo propiedad de la empresa fuese sancionado por la autoridad competente a causa de una infracción del Código de la Circulación, siempre y cuando la responsabilidad de dicha sanción sea a causa de la empresa, ésta correrá con los gastos correspondientes.

Si a causa de estas sanciones le fuera retirado el permiso de conducir al trabajador, las empresas quedarán obligadas a darles trabajo efectivo al sancionado, de acuerdo con su clasificación profesional durante el tiempo que dure la sanción, y respetándole todos los emolumentos que el trabajador viniera percibiendo con anterioridad a la sanción.

Art. 12.°—Servicio Militar.—Durante el tiempo en el que un trabajador preste el servicio militar, forzoso o voluntario, se reservará la plaza que venía desempeñando hasta un máximo de dos meses desde la fecha de su licenciamiento.

Las empresas vendrán obligadas a darle trabajo y de alta en la seguridad social en los permisos oficiales, siempre que el trabajador lo solicite y cuando no contradiga ninguna disposición militar.

También tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio, navidad y beneficios durante el tiempo de su incorporación al servicio militar.

Art. 13.°—Pagas extraordinarias.—Las empresas abonarán a los trabajadores en concepto de pagas extraordinarias, dos pagas de treinta días cada una de ellas que se harán efectivas los días 1 de julio y 21 de diciembre, respectivamente.

La cuantía de las citadas pagas será de salario base más antigüedad, más plus de transporte, más beneficios asistenciales y suplidos y plus de asistencia.

El personal que haya estado en baja por incapacidad laboral transitoria, percibirá la totalidad de las pagas mencionadas, con independencia de aquellas cantidades que por este concepto haya podido percibir de la Seguridad Social.

Art. 14.°—Plus de Transporte.—Se establece un plus de transporte, no prorrateable, para todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional y la distancia de su domicilio al centro de trabajo, en la cuantía de 2.199 pesetas mensuales.

Este plus no será absorbible por ningún concepto y dado su carácter extrasalarial, no será cotizable a la Seguridad Social.

Art. 15.°—Paga de beneficios.—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán, en concepto de paga de beneficios, el 6% de los realmente cobrados durante el año por todos los conceptos.

Esta paga podrá hacerse de una vez y se pagará el día 15 de marzo.

Art. 16.°—Plus de beneficios asistenciales y suplidos.—Se establece un plus de beneficios asistenciales y suplidos que se abonará en las mismas condiciones que el plus de transporte, cuya cuantía será de 3.694 pesetas mensuales.

Art. 17.°—Plus de asistencia.—Los trabajadores afectados por este convenio, cualquiera que sea su categoría profesional y cuantía de su salario, percibirán la cantidad de 3.167 pesetas mensuales en concepto de plus de asistencia.

Art. 18.°—Salario.—El salario base de este convenio será el que se fija en la tabla salarial anexa.

Art. 19.°—Ayuda escolar.—Los trabajadores afectados por este convenio y que tengan hijos en edad comprendida entre los dos y dieciséis años, ambos inclusive, percibirán la cantidad de 385 pesetas mensuales por cada uno de ellos.

Asimismo, esta ayuda la percibirán también los trabajadores que realicen estudios, ya sean nocturnos o diurnos.

Art. 20.°—Incapacidad Laboral transitoria.—El trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria, cuando ésta provenga de accidente, percibirá de la empresa, desde el primer día en que se produzca la situación, la diferencia entre el salario real y la cantidad percibida por la Seguridad Social. Igual cantidad percibirá, pero a partir del día 21 cuando la situación de incapacidad laboral transitoria se produzca por enfermedad.

Art. 21.°—Indemnización por muerte o invalidez permanente.—Se suscribirá una póliza de seguros por las empresas que cubra la muerte o invalidez permanente derivada de accidente laboral o enfermedad profesional que percibirán los trabajadores o sus herederos. La cantidad asegurada se cifra en 10.000.000 de pesetas.

Se percibirá una indemnización de 50.000 pesetas por muerte natural.

Art. 22.°—Revisiones médicas.—Las empresas afectadas por este convenio tendrán que efectuar a los trabajadores una revisión médica anual. Estas revisiones se efectuarán en los centros oficiales de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo.

Art. 23.°—Ropa de Trabajo.—Las empresas proveerán gratuitamente a los trabajadores de las siguientes prendas de trabajo:

—Pantalón, chaqueta y camisa para invierno. Se entregará en el mes de septiembre.

—Pantalón y camisa para verano. Se entregará en el mes de mayo.

Art. 24.°—Seguridad e higiene en el trabajo.—Se creará una Comisión mixta compuesta por representantes de las empresas y de los trabajadores que tendrá como misión la elaboración de un anexo al presente convenio en el que se detallen las medidas que en materia de seguridad e higiene han de adoptar las empresas afectadas.

Se constituirán comités de seguridad e higiene en todas las empresas y centros de trabajo que tengan más de diez trabajadores. En las empresas que no tengan este número mínimo de trabajadores existirá un vigilante de seguridad e higiene que será elegido por los trabajadores.

Los miembros del comité de seguridad e higiene que representen a la empresa, serán designados por la dirección y los que representen a los trabajadores serán elegidos por los trabajadores, debiendo ser, al menos, uno de ellos delegado de personal o miembro del comité de empresa.

Los miembros del comité de seguridad e higiene dispondrán del tiempo necesario, dentro de la jornada de trabajo, para ejercer el ejercicio de su función y revisión de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Los componentes del comité de seguridad e higiene será de cuatro personas, dos por parte de los trabajadores y dos por parte de la empresa.

Art. 25.°—Trabajos nocturnos.—Todo el personal, sin excepción, que trabaje entre las 22 horas y las 7 de la mañana, percibirá un plus de trabajos nocturnos equivalente al 25% del total de las retribuciones que percibe el trabajador. Si el período trabajado durante el tiempo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará, el plus sobre este tiempo solamente, si las horas nocturnas exceden de cuatro se pagará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Art. 26.°—Derechos sindicales.—Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa, y a efectos de las atribuciones que a los mismos se les asignan en el presente convenio, los delegados de personal, los comités de empresa y los secretarios de las secciones sindicales y los que por disposición legal se establezcan.

Serán funciones de los representantes sindicales, entre otras, las siguientes:

—Ser informados de los despidos y sanciones antes de ser impuestas a los trabajadores.

—Ser informados por la empresa antes de iniciar la tramitación de un expediente de crisis total o parcial y facilitar los datos que se soliciten de los mismos.

—Intervenir en la firma de contratos o finiquitos.

—Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

—Ser informados de los cambios de turno o puestos de trabajo.

Los representantes sindicales disfrutarán del tiempo necesario mensualmente para el ejercicio de su función. En todos estos centros de trabajo, los trabajadores dispondrán de un tablón de anuncios provisto de cristalera, con el fin de insertar en él todas aquellas notas que sean de interés para los trabajadores. Tendrán acceso al citado tablón de anuncios los delegados de personal, comité de empresa y secciones sindicales.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario, con un máximo de 12 horas anuales retribuidas, para la celebración de sus asambleas, dentro de la jornada de trabajo.

Art. 27.º—Plus de permanencia.—Los trabajadores que se jubilen percibirán de las empresas las siguientes cantidades, de acuerdo a su edad de jubilación.

—Jubilación de los 60 a los 63 años, tres mensualidades.
—Jubilación a los 64 años, dos mensualidades.
—Jubilación a los 65 años, una mensualidad.

Art. 28.º—Retribuciones.—Retribuciones es la suma de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación con la empresa.

Art. 29.º—Comisión Paritaria.—La Comisión paritaria se compone a base a los siguientes criterios:

a) Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia para el cumplimiento del presente convenio.

b) Esta comisión paritaria estará compuesta de forma que asistan tres representantes de los trabajadores de las centrales sindicales firmantes y otros tres por parte patronal, así como los asesores que cada una de las partes estimen convenientes, según las materias a tratar.

Los nombres de las pesonas que componen la citada comisión son:
—Antonio García Jiménez, por U.G.T.
—Gregorio Rodríguez Alamar, por U.G.T.
—Antonio Moreno Martínez, por U.G.T
Por parte empresarial.
—Pedro Costa Fernández.
—Manuel Gambín Costa.
—Francisco Corbalán Fernández.

c) Son funciones de la comisión paritaria:
—Vigilar el cumplimiento de lo pactado con obligatoriedad de presentarse en las empresas para comprobar si existe la anomalía denunciada.
—Interpretación del convenio.
—Arbitraje en los problemas o cuestiones derivadas de este convenio.
—Conciliación facultativa en problemas colectivos.

Las resoluciones o acuerdos de la comisión paritaria serán vinculantes para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan ejercerse ante la jurisdicción y/o Administración Laboral.

d) Cualquiera de las partes está facultada para convocar a la Comisión paritaria, aunque con una antelación mínima de cinco días.

ANEXO

TABLA SALARIAL

Nivel	Categorías	Salario Día	Salario Anual
1	Cargos de alta dirección..	Sin remuneración fija	
2	Personal titulado superior.....	Sin remuneración fija	
3	Titulado medio - Jefe admt. 1.ª.....	Sin remuneración fija	
4	Jefe de personal - Ayudante de obra encargado general.....	1.536	793.785
5	Jefe de administración de 2.ª. Delineante superior.....	1.488	772.161
6	Oficial administracción de 1.ª. Delineante de 1.ª - Jefe de taller técnico de organización de 1.ª.....	1.394	729.814
7	Capataz - Contramaestre - Especialista de oficio.....	1.319	696.027
8	Oficial administrativo 2.ª - Oficial 1.ª operario.....	1.319	696.027
9	Auxiliar administrativo - Oficial 2.ª operario-conserje.....	1.295	685.215
10	Oficial 3.ª de oficio - Ayudante vigilante - Almacenero.....	1.259	668.997
11	Especialista 2.ª - Peón especializado.....	1.206	645.120
12	Peón - mujer de limpieza.....	1.171	629.353
13	Aspirante Administrativo - Botones 17 años-Pinches. Aprendices de 3.º y 4.º años.....	924	518.079
14	Botones de 16 años - Aprendices de 1.º y 2.º años.....	898	506.366

Número 4797

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 57/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A., «Factoría de Cartagena», de ámbito de Empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 15 de junio de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social con fecha 11 de julio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 11 de julio de 1984.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

COMISION NEGOCIADORA

Por la Dirección

D. José L. Romero López
D. Mariano Pérez Olmos
D. Julián Contreras García
D. Antonio Orios Canenech

Por la representación del personal

D. Angel Sánchez Mercadal
D. Valentín Castejón García
D. Fulgencio García Ménez
D. Rafael Hernández Nicolás
D. Francisco Fernández Gómez
D. Joaquín Mercader Panadero
D. Juan Enrique Sánchez Calvo
D. Pedro Manzanares Martínez
D. Javier Llopis Vidal

Mediador.

D. Juan García Cervantes

En Cartagena, a 15 de Junio de 1.984, reunida la Comision Negociadora del Convenio Colectivo de 1.984 de la Empresa Nacional de Fertilizantes, S.A. para su Centro de Trabajo de Cartagena, y tras las deliberaciones desarrolladas, se llega finalmente al acuerdo de firma de Convenio, cuyo texto, leído, se encuentra conforme y se firma.

Sin más que hacer constar, se extiende la presente en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA E INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO 1.984

Disposición Preliminar.- La presente Negociación Colectiva, en su aspecto económico, está basada dentro del marco de la ley 44/1983 de 28 de Diciembre, sobre Presupuestos Generales del Estado para 1.984.

Artículo 1 .- Ambito territorial

El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de Cartagena de la EMPRESA NACIONAL DE FERTILIZANTES, S.A. (ENFERSA).

Artículo 2 .- Ambito personal

En el ámbito personal, únicamente afecta a los trabajadores fijos de ENFERSA que estén adscritos a este Centro de Trabajo.

Artículo 3 .- Vigencia

Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor a partir de su publicación oficial, con efectos económicos retroactivos al día 1 de Enero de 1.984 y duración hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes deberá presentarse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4 .- Indivisibilidad y unidad del Convenio

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que en el supuesto de que la autoridad correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación, o si, por el contrario, la modificación de alguna o varias cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del Convenio.

Artículo 5 .- Facultad de la Dirección

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y a lo dispuesto en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6 .- Plantillas

Siendo los principios de explotación de la Empresa de un carácter evolutivo, se procurará que la plantilla del centro de trabajo sea la adecuada a sus necesidades.

Artículo 7 .- Ocupación del personal

Por razones de inactividad total o parcial de alguna o algunas unidades, la Dirección procurará dar ocupación efectiva a todos los trabajadores en puestos propios de su categoría o los más similares posibles, informando previamente al Comité de Empresa, salvo en casos de urgencia.

Artículo 8 .- Traslado de personal

Para los traslados del personal se seguirán aplicando las reglas que actualmente rigen la materia en este centro de trabajo.

Artículo 9 .- Permutas

Las permutas de puesto de trabajo entre trabajadores de distintos Centros se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección de la Empresa.

A tal fin los trabajadores que deseen cambiar de Centro de Trabajo lo pondrán en conocimiento de la Dirección de su Centro al objeto de poderlo comunicar al Centro de Trabajo de Enfersa deseado para que sea tenido en cuenta a la hora de posibles vacantes propias de su titulación, profesión, experiencia, etc.

Se autorizarán las de personal a turno con el de jornada normal, de acuerdo entre los interesados y la Dirección.

Artículo 10.- Preferencia para cubrir vacantes y para nuevos ingresos

a) Para ocupar las vacantes correspondientes a puestos de jornada normal o a dos turnos que no corresponda cubrir por libre designación de la Empresa, tendrán preferencia, en caso de igualdad de condiciones, los trabajadores en jornada a tres turnos, mayores de 45 años y con quince años de trabajo a turno, y entre ellos el de mayor edad.

b) Los puestos de Secretaría y Conductor de Dirección, serán cubiertos por libre designación de la Empresa, salvo que ésta opte por el sistema de concurso.

c) Quedarán exceptuados del sistema de concurso por considerarse adecuados para el acoplamiento de trabajadores con capacidad disminuída, preferentemente, los puestos de Vigilante, Ordenanza, y Almacenero.

d) En los reconocimientos de titulación o personal de la Empresa, salvo cuando por razones de especialización y/o experiencia no se justifique, se procurará ocupe puesto a turno siempre que hubiere vacante y que el puesto exija dicha titulación.

e) Para la contratación de nuevo personal se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

No obstante lo anterior, antes de acudir al exterior para cubrir una vacante en el Centro de Trabajo se procurará el reclutamiento entre el personal existente en dicho Centro, siempre que cumplan los requisitos mínimos necesarios para ocupar el puesto, pudiendo recurrirse a que complete su formación si la Dirección lo considera oportuno y/o conveniente.

f) Excepcionalmente, y cuando existan razones fundadas para ello, la Dirección de la Empresa, previa información al Comité de Empresa, podrá decidir el ascenso de categoría a determinadas personas, sin cambio de puesto, con independencia del nivel fijado para el puesto de trabajo y sin que se produzcan los efectos que se indican en el Artículo 45 del Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 11.- Formación

La Empresa continuará desarrollando actividades de formación profesional para los trabajadores.

La Jefatura de Personal elaborará durante el mes de Octubre de cada año el Plan de Formación, de acuerdo con las necesidades del Centro, el cual será presentado al Comité de Empresa, y, oídas sus sugerencias, será presentado a la aprobación de la Dirección.

Artículo 12.- Seguridad e Higiene

Durante la vigencia del Convenio, las partes seguirán perando para tratar las cuestiones relacionadas con ésta materia.

Artículo 13.- Grupo de Apoyo

1.- Está comprendido por aquellas personas que, sin formar parte de un cuadrante, tienen como misión principal la de cubrir ausencias en los puestos del Departamento de Producción establecidos en la Norma al efecto. El tiempo que no inviertan en cubrir ausencias lo dedicarán a la realización de las tareas que en la citada Norma se indican.

2.- La jornada laboral será la establecida para la jornada a tres turnos (jornada 6) cuando se encuentren cubriendo ausencias, y afectos al cuadrante que corresponda al trabajador sustituído.

Para el resto del tiempo, que no corresponda estar a turno, su jornada de trabajo será: Jornada Ordinaria de lunes a viernes con descansos en sábado y domingo de no tener que suplir ausencias. Caso de tener que cubrir turno en uno o en ambos días (sábado o domingo), desplazarán sus descansos a lunes, o lunes y martes siguientes, respectivamente.

3.- En caso de incidencia, en cualquier situación, la cubrirá, en primer lugar el correturnos o suplente y de no ser posible lo hará el trabajador del Grupo de Apoyo.

4.- Por razón de jornada de trabajo percibirán los siguientes pluses:

De Relevo: Con los mismos criterios fijados en el presente Convenio.

De Turnicidad: Por cada jornada completa de trabajo realizado.

De Nocturnidad: Por cada noche trabajada,

quedando compensado con los dos primeros el posible exceso de jornada, estudiándose una vez finalizado el año, para su compensación, las situaciones anómalas en cuanto a exceso de jornada se refiera.

5.- El personal de este Grupo no entrará en juego en el programa de vacaciones del resto de los componentes de los puestos de trabajo del que es apoyo, en cuyo caso podrán solicitar sus vacaciones a lo largo del año.

Durante el período de Junio a Setiembre y coincidiendo con vacaciones el trabajador del Grupo de Apoyo y el Suplente o Correturnos, será el del Grupo de Apoyo el primero en incorporarse a turno para sustituir en casos de incidencias.

6.- A partir de la firma del presente Convenio y a medida que se vaya disponiendo de personal por razones de formación y/o de entrenamiento, y queden completados los turnos, se irá poniendo en funcionamiento paulatinamente, quedando constituído en el año 1.984, y en fase de adiestramiento en los casos en que sea necesario.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y PERMISOS, VACACIONES, DIETAS Y KILOMETRAJE

Artículo 14.- Jornada de Trabajo

1.- La jornada laboral queda establecida, para todo el personal en cuarenta horas semanales, con sujeción a las siguientes jornadas y horarios:

a) Jornada Ordinaria: de 1 de Enero a 31 de Mayo y de 1 de Octubre a 31 de Diciembre.

De 7,45 a 13,20 horas y de 14 a 17,05 horas en jornada partida, con cuarenta minutos de descanso para la comida, por acuerdo entre las partes, quedando compensado en este horario las horas de exceso que por desfase de vacaciones puedan producirse.

De 1 de Junio a 30 de Septiembre: de 7,45 a 14,15 horas.

Se continuará realizando desigualmente los horarios según la época del año, correspondiendo la mayor duración del "horario de invierno", a la menor duración del "horario de verano", entendiéndose por tanto, a todos los efectos, que cada día de trabajo, sea en invierno o en verano, tiene el mismo valor.

b) Jornada a dos turnos (jornada 4)

De lunes a viernes con descansos en sábado y domingo, con horario de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas de forma alterna semanalmente.

c) Jornada a dos turnos (jornada 5)

De domingo a sábado con descansos en domingo y lunes, y de martes a jueves con descansos en viernes y sábado, con horarios de 6 a 14 horas y de 14 a 22 h. de forma alterna semanalmente.

d) Jornada a tres turnos (jornada 5)

De lunes a viernes, con descansos en sábado y domingo, con horarios de 6 a 14 horas, de 14 a 22h y de 22 a 6 horas, de forma alterna semanalmente.

Para las jornadas 4 y 5 mencionadas anteriormente, se continuará descansando en los días festivos cuando las necesidades del servicio lo permitan, devengándose, caso de tener que realizar trabajo, las correspondientes horas extraordinarias.

e) Jornada a tres turnos (jornada 1)

De 1 de Enero a 31 de Mayo y de 1 de Octubre a 31 de Diciembre, cuadrante de ciclos de 35 días en los que se incluye, a partir del 1 de Abril, los correspondientes días de descanso como compensación por el exceso de 40 horas en los ciclos de 28 días.

De 1 de Junio a 30 de Septiembre, cuadrante de ciclos de 28 días.

Cuando el personal sujeto a este régimen de jornada no pueda disfrutar del descanso de 12 horas entre jornada y jornada (no extraordinarias), por razón de suplencias o cambios de turno obligados por las necesidades del servicio, las horas no descansadas se acumularán para posterior descanso cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

En aquellos casos en que como consecuencia de los cambios de ciclo de 28 a 35 días, despues de las vacaciones de verano, se diese la circunstancia de tener que cambiar de turno sin que mediasen 12 horas de descanso entre jornada y jornada (no extraordinarias), las horas no descansadas se acumularán para posterior descanso cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

Al personal en este régimen de jornada se concederá el disfrute de un día al año, en sábado o domingo, de sus vacaciones siempre que exista disposición de sustitución por otro compañero, el cual podrá optar por elegir entre percibir las horas extraordinarias o un descanso compensatorio, acumulable a vacaciones, o a disfrutar cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

2.- La jornada de trabajo comenzará y terminará en el puesto de trabajo.

Ninguno trabajador en régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado, procurando la Empresa proveer la sustitución en un máximo de dos horas. Cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el trabajador afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderle.

3.- Sin perjuicio de lo dispuesto en párrafos anteriores, la Dirección de la Empresa, previa audiencia del Comité y con la autorización de la Autoridad competente, podrá establecer otros horarios especiales.

4.- En caso de trabajos urgentes, la Dirección de la Empresa tendrá facultad para el establecimiento de turnos especiales durante el tiempo imprescindible para realizar dichos trabajos viniendo obligada a comunicar a la autoridad competente y al Comité los motivos por los que ha sido necesario la implantación de dicho sistema, la duración de los mismos y la relación de los trabajadores afectados.

5.- El control de presencia del personal se efectuará mediante el sistema electrónico por tarjetas perforadas para óptica magnética en fase de implantación, y cuya normativa se establecerá de acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 15.- Licencias y permisos

La empresa concederá licencia retribuída para no asistir al trabajo en los casos justificados y por el tiempo que a continuación se indica:

a) Por fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos, así como por los alumbramientos de la esposa:

- Cuando la residencia del familiar esté situada en otra localidad o en una localidad situada dentro de un radio de 50 Km. de la residencia del trabajador: tres días.

- Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: cuatro días.

- Cuando la residencia del familiar esté en diferente provincia: cinco días.

- Cuando el día del hecho causante sea festivo, se comenzará a contar la licencia a partir del día siguiente.

b) Por enfermedad grave de los familiares a que hace referencia el apartado anterior: tres días.

Podrá ampliarse a cinco días como máximo, cuando sea necesario desplazarse fuera de la localidad.

A estos efectos, los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos en el mismo grado.

c) Por matrimonio del trabajador: quince días.

d) Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial y oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen: los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

e) Por traslado de domicilio: un día.

f) Por examen para la obtención del Permiso de Conducir: un día, ampliable a dos días cuando se trate de revisiones fuera de la localidad y que necesariamente lo exijan.

g) Por Boda, Bautizo y Primera Comunión de hijos: un día. Si el hecho se produce fuera de la localidad se solicitará a Dirección la posible ampliación de permiso.

h) Para cumplir con un deber de carácter público inexcusable, el tiempo indispensable.

Se entiende que en todo caso los días que se indican son naturales.

Cuando los trabajadores soliciten otros permisos, con o sin retribución, distintos de los establecidos, la Dirección resolverá atendiendo a las circunstancias del caso.

Artículo 16.- Vacaciones anuales

Se establecen en 23 días laborables al año.

Los días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de Julio de cada año y el 30 de Junio del año siguiente, pudiéndose disfrutar en el transcurso del año de su vencimiento.

Los que ingresen o cesen dentro del período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente, computándose la fracción del mes trabajado como mes completo.

Las vacaciones de los trabajadores a tres turnos en período de verano, una vez confeccionado el plan de vacaciones, no deberá ser alterado o interrumpido salvo imponderables de fuerza mayor que lo exijan.

Los movimientos de trabajadores entre puestos de trabajo se procurarán realizar fuera del período de jornada de verano, salvo que, por circunstancias que lo justifiquen, resultara aconsejable llevarlos a la práctica en dicho período.

Artículo 17.- Dietas y Kilometraje

En materia de dietas y kilometraje se seguirán aplicando los valores y normativa vigente.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 18.- Haber asignado

Comprende este concepto la suma del salario base más un plus de peligrosidad que se cifra en un 10% de aquél, siendo sus valores mensuales para cada nivel los que se reseñan en la tabla del Anexo I de este Convenio.

Se hará efectivo en los doce meses del año y pagas extras de verano y Navidad.

Artículo 19.- Gratificaciones o pagas extraordinarias

La Empresa continuará abonando a su personal las dos gratificaciones extraordinarias denominadas de verano y Navidad por importe, cada una, de la cantidad mencionada en el artículo anterior como haber asignado y antigüedad mensuales, que corresponda a cada trabajador.

Se abonarán juntamente con los salarios de los meses de Junio y Noviembre, respectivamente.

Artículo 20.- Antigüedad

Continuará consistiendo en trienios, cuyos valores para cada nivel son los que figuran en la tabla del Anexo 2.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse en primero de enero para el personal que haya ingresado en el primer semestre de cada año, y en primero de Julio para quien haya ingresado en el segundo semestre.

Artículo 21.- Plus de desplazamiento

Se fija en 85,50 pesetas por día de asistencia al trabajo o jornada extraordinaria mínima de seis horas.

Artículo 22.- Horas extraordinarias

a) Tendrán consideración de horas extraordinarias las que sobrepasen la jornada establecida.

b) No se tendrán en cuenta a efectos de duración de jornada ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarias y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Las horas extraordinarias, que como tal se realicen, se abonarán con arreglo a los valores que, para cada nivel, se recogen en la tabla del Anexo 3.

d) Habrán de realizarse horas extraordinarias en los supuestos previstos por la Ley, Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y Reglamento de Régimen Interior.

e) Respecto a los trabajadores comprendidos en los niveles 1 al 5 inclusive, continuarán excluídos del régimen de horas extraordinarias, tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

f) El personal a través de sus representantes, se compromete a colaborar con la Dirección para reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

A tal fin, durante la vigencia del presente Convenio, se establece una comisión mixta que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de: el análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y proponer soluciones a la Dirección para su reducción o extinción.

g) A efectos de lo previsto en el Real Decreto 1.858/81, de 20 de Agosto, se consideran:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor, las motivadas por:

- Ausencias por enfermedad/accidente.
- Ausencias por licencias y/o vacaciones imprevistas, debidamente justificadas.
- Previsión y/o reparación de siniestros y otros daños extraordinarias y urgentes.
- Evitación de pérdidas o inutilización de materias primas o de productos.
- Reparaciones urgentes de averías.
- Reparaciones u operaciones perentorias que afecten a la producción o aquellas que de no realizarlas supongan un detrimento económico considerable para la Empresa.
- Paradas y puestas en marcha de Unidades de Producción.
- Retrasos en el relevo.

b) Horas extraordinarias extructurales, las motivadas por:

- Reajuste de turno con motivo de vacaciones del personal a jornada a tres turnos.
- Períodos punta de trabajos.
- No poder disfrutar el personal a turno de los días festivos y que se perciben como tales horas.
- Inspección de trabajos contratados urgentes, o que afecten a la producción.

Además de las anteriores, se considerarán aquellas que, atendiendo a criterios de clasificación semejantes a los considerados para las mencionadas, dado su carácter esporádico, diversificación y mínima realización, no precisan ser tipificadas.

c) Horas extraordinarias no estructurales, las motivadas por:

- Inspección de trabajos contratados no urgentes o que no afecten a la producción y las que de no realizarlas no supongan detrimento económico considerable para la Empresa.
- Reparaciones no urgentes de averías.
- Operaciones no perentorias.
- Trabajos diversos no urgentes.
- Vacaciones programadas.

Además de las anteriores, se considerarán aquellas que, atendiendo a criterios de clasificación semejantes a los considerados para las mencionadas, dado su carácter esporádico, diversificación y mínima realización, no precisan ser tipificadas.

Artículo 23.- Paga de beneficios

a) Los trabajadores adscritos a este Centro de Trabajo percibirán una paga de beneficios equivalente al 1,2 de su haber asignado (1,2 de 1/14 de los haberes asignados teóricos que le hubieran correspondido durante 1.984), según la tabla del Anexo 4.

Las personas que ingresen, cesen o cambien de categoría a lo largo del año, percibirán esta paga con los valores en proporción al tiempo efectivo de permanencia en cada categoría durante el año y de estancia en la Empresa.

La liquidación anual de esta paga se efectuará dentro del año natural, a razón de un 50% de la misma en el mes de Marzo y el 50% restante en Septiembre, juntamente con los salarios de dichos meses, regularizándose en el mes de Enero del siguiente año las posibles variaciones habidas.

b) En los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad, por cada día no trabajado se aplicarán las detracciones correspondientes (según el nivel que se ostente en cada momento) en base a los valores que se especifican en el Anexo 4, los cuales entrarán en vigor a partir del día siguiente al cierre de nómina inmediato anterior a la firma del presente Convenio, habiéndose mantenido en vigor hasta dicha fecha las mismas detracciones y criterios de aplicación que correspondieron al año 1.983.

Estas detracciones se deducirán mes a mes y el 100% de las mismas, se destinará para atenciones al personal en situación de Pasivo.

A las inasistencias correspondientes a medios días, les será de aplicación el tercer grupo de valores de los citados anexos, quedando exento de detracción el primer medio día de inasistencia que se produzca en cada período de cierre de nómina, el cual no será acumulable.

Quedará exento de detracción el tiempo de estancia en hospitales, debidamente justificado.

c) Excepcionalmente, para el personal en plantilla a 31 de Diciembre de 1.979, las detracciones aquí establecidas no operarán, para cada trabajador, por los días de inasistencia por enfermedad, hasta agotar en este año o sucesivos los días acumulados que, conforme al anterior sistema, puedan quedarle de exención.

Artículo 24.- Plus de relevo

El personal que trabaja a turno continuará percibiendo un Plus de Relevo cuyos valores, para cada uno de los niveles, quedan concretados en las cantidades que se expresan en la tabla del Anexo 5 de este Convenio, que se percibirán en las doce mensualidades ordinarias. Este plus compensa el tiempo que se pueda invertir en los relevos, que habrán de efectuarse en el propio puesto de trabajo.

Artículo 25.- Plus de Turnicidad

Se eleva a 104,17 pesetas el importe de este plus, que se percibirá por cada una de las jornadas completas de trabajo a turno.

No tendrá derecho a la percepción de este plus el personal que por sus especiales características fuese contratado en condiciones especiales en cuanto a jornada de trabajo.

Artículo 26.- Plus de Nocturnidad

El personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir un Plus de Nocturnidad en cuantía de 172,42 pesetas por cada noche trabajada, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 27.- Valoración de Puestos de Trabajo

Manteniéndose vigente el actual sistema, el valor del punto positivo queda fijado como sigue:

1.- Hasta el nivel 5, en 289,25 pesetas.

2.- Niveles 6 al 16, en 257,80 pesetas.

A efectos de determinar estas gratificaciones, se estará a la tabla de puntuaciones teóricas equivalentes por niveles, cuyo anexo 6 se acompaña.

Las cantidades percibidas por valoración de puestos de trabajo no serán absorbidas por los incrementos de los haberes asignados pactados en el presente Convenio.

Se mantienen como escalones mínimos a percibir por este concepto los siguientes:

Nivel	Puntos
16	144
15	149
14	154
13	159

Artículo 28.- Plus doble víspera de franqueo

Se abonará 796 pesetas a todo trabajador que tenga que doblar su jornada de trabajo y termine ésta en su día de descanso.

Para el personal en Jornada Ordinaria, se hará extensivo este plus a los siguientes supuestos:

- Continuación de jornada hasta, como mínimo, las 2 horas del día siguiente, siendo éste franqueo.
- Cuando por circunstancias excepcionales se realicen dos jornadas extraordinarias, iniciándose éstas en víspera de franqueo.

Artículo 29.- Vigilancia de Contratistas

Los operarios que realizan esporádicamente funciones de vigilancia de los trabajos de contratistas percibirán durante el tiempo que los realicen la cantidad de 3.970 pesetas mensuales.

Artículo 30.- Plus de llamada a domicilio

Cuando un trabajador sujeto al régimen de horas extraordinarias sea requerido para realizar servicios en Fábrica, hallándose en su domicilio y fuera de sus horas de trabajo, percibirá como extraordinarias las horas que en ello emplee, con un mínimo de cuatro, percibiendo además 2.120 pesetas por compensación.

Artículo 31.- Plus doble de jornada

En los casos de dobles completos de jornada, para el personal en jornada o turno sujeto al régimen de horas extraordinarias, se acuerda establecer la opción al trabajador para elegir entre percibir las horas extraordinarias o un descanso compensatorio, acumulable a vacaciones o a disfrutar cuando las necesidades del trabajo lo permiten, más una gratificación de 3.000 pesetas.

CAPITULO V

OBRAS SOCIALES

Artículo 32.- Ayuda escolar

La cuantía de la ayuda escolar para estudios de los hijos del personal consistirá, para cada tipo de enseñanza, en las siguientes cantidades por año.

	Pesetas
Enseñanza Superior.....	66.137
Enseñanza técnica de Grado Medio, caso de no existir en Cartagena escuela de la especialidad de que se trate.....	66.137
Estudios de Formación Profesional o similares en Centros Oficiales, fuera de la localidad por no existir en Cartagena.....	57.153
UNED y enseñanza técnica de Grado Medio en Cartagena.	8.984
UNED fuera de la localidad por no existir en Cartagena.....	18.718
Curso de Orientación Universitaria en Centro privado o subvencionado.....	18.718
Curso de Orientación Universitaria en Centro oficial.	8.984
Enseñanza General Básica de 1º ó 2º ciclo, Bachiller Unificado Polivalente, y Formación Profesional en Centro oficial.....	2.995
Enseñanza General Básica de primer ciclo en Centro privado o subvencionado.....	7.487
Enseñanza General Básica de 2º ciclo, Bachiller Unificado Polivalente y Formación Profesional, en Centro privado o subvencionado.....	11.979

Estas ayudas se abonarán en su totalidad en el mes de Octubre, previa presentación de los justificantes de matrícula.

También podrá exigirse la justificación de estudios en cualquier momento del curso escolar.

Se podrá obtener ayuda escolar en caso de repetición de curso, por una sola vez, dentro de cada ciclo, en cada uno de los tipos de estudio indicados, considerándose el B.U.P. y el C.O.U., a estos efectos, como un solo nivel de estudios.

Las ayudas para los estudios de Grado Medio y Superior no son repetibles, por cuya razón, no se aplicarán cuando se haya terminado una carrera o estudios y se pretenda realizar otros, pero sí cuando se cambie de carrera o estudios, percibiéndose, entonces, a partir del curso siguiente a aquel en que se dejó la anterior carrera.

De surgir nuevos supuestos se determinaría por acuerdo con el Comité de Empresa.

Se establece un fondo de 700.000 Ptas. anuales para la concesión de Ayuda por estudios a trabajadores, con los mismos valores y criterios de aplicación que los acordados para la Ayuda Escolar, y siempre que dichos estudios sean afines a la Empresa. Caso de no agotarse dicho fondo, de la diferencia entre el mismo y lo consumido, hasta el límite del 50% del total del fondo, pasará, en su momento, al Grupo de Empresa para el acondicionamiento del local.

Artículo 33.- Ayuda a Trabajadores con hijos minusválidos

Se mantiene la ayuda familiar para aquellos trabajadores que tengan hijos minusválidos o subnormales, consistente en el 100% de la diferencia existente, en cada momento, entre la cantidad que haga efectiva, en su caso, el Organismo gestor de la Seguridad Social, y los gastos de internamiento.

Excepcionalmente, en aquellos casos en que el referido Organismo no califique como situación de subnormalidad, se aceptará esta calificación, si así lo certifica el médico del interesado y lo ratifica el Servicio Médico de la Empresa, solicitando para ello los asesoramientos que estime oportunos, a los que se les concederá una Ayuda consistente en el 75% de la cantidad que corresponda a los gastos de internamiento o escolaridad en centro especializado.

Ambos casos tendrán como límite de edad, para la concesión de la Ayuda, la fijada por la Seguridad Social para estas situaciones.

Artículo 34.- Premio de jubilación

Se establece en 34.226 pesetas el premio de jubilación que se hace efectivo a los trabajadores en el momento de su baja por dicho motivo, cuando hubiesen completado diez años de antigüedad en la plantilla. La cantidad que por cada año más de servicio se abone a este personal se fija en 2.278 pesetas.

En el caso de que un trabajador cumpla un trienio en el mismo año que se jubila, devengará el nuevo trienio el día 1 de Enero de ese año.

Artículo 35.- Protección familiar

Permanece la garantía de 900 pesetas/mes por el concepto de ayuda de matrimonio.

Esta mejora no será absorbible por los aumentos que en el futuro puedan producirse en el régimen legal de protección familiar.

Artículo 36.- Accidentes y enfermedad

En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente o enfermedad, salvo que las percepciones que el trabajador perciba del Organismo gestor de la Seguridad Social fueran superiores, se percibirá el 100 por 100 de lo que realmente le hubiera correspondido, caso de haber asistido al trabajo en su jornada normal, por los siguientes conceptos: Haber asignado, aumentos periódicos por antigüedad, pagas extraordinarias, plus de relevo y gratificación por puesto de trabajo.

El personal en estas situaciones estará sometido a la vigilancia de los Servicios Médicos de la Empresa y no podrá trasladarse de residencia sin su autorización, salvo disposición de la Seguridad Social. No se dejará de estar bajo dicha inspección aún cuando se esté hospitalizado en sanatorios o clínicas e incluso cuando haya sido autorizado el cambio de residencia.

Será requisito indispensable para percibir de la Empresa los complementos a su cargo, que por los servicios competentes de la misma se confirme, como resultado de la inspección efectuada, en su caso, que la incapacidad del trabajador es incompatible con su asistencia al trabajo.

Artículo 37.- Jubilación, invalidez, viudedad y orfandad

Para los casos de jubilación, invalidez (provisional y permanente total y absoluta, y gran invalidez), viudedad y orfandad, se garantizan los complementos que resulten en cada caso, de acuerdo con la norma del Centro de Trabajo sobre previsión social complementaria, de Noviembre de 1.978.

Para la mejor aplicación de la norma citada anteriormente, la representación de los trabajadores están conformes con que la Empresa continúe aplicando los complementos salariales, anticipadamente, a los casos de baja definitiva por Incapacidad, hasta tanto se conozcan los importes de las pensiones que resulten y efectos de las mismas, en cuyo momento se procederá a su regularización.

Artículo 38.- Trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o disminuídos físicos.

Cuando el Servicio Médico lo aconseje, la Empresa procurará la adaptación de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o con capacidad disminuída, a los puestos que estime más adecuados a sus condiciones físicas.

En el caso de que estos trabajadores estuvieren a turno, se les dará prioridad para que ocupen puestos a jornada ordinaria.

En caso de que no existiera puesto similar, se respetaría la retribución del puesto de origen, excepto los conceptos que corresponden a los pluses inherentes a turno y tipo de jornada.

Todos los trabajadores colaborarán para la mejor efectividad de estos principios.

Artículo 39.- Fondo de préstamos para viviendas

Se eleva a 9.000.000,- Ptas. el fondo de préstamos para viviendas, administrándose de acuerdo con la norma que regula este fondo, quedando modificado el punto 3.3 de dicha norma en lo siguiente:

Préstamos de hasta 200.000,- Pts.: amortización mínima de 5.600 Pts. por mensualidad.

Préstamos superiores a 200.000,- Pts.: amortización mínima de 6.700 Pts por mensualidad.

Artículo 40.- Otros préstamos

Se establece un fondo de 4.000.000.- Ptas. para cuestiones ajenas a vivienda, cuya distribución se hará con los criterios que se fijen en una Normativa al efecto.

Artículo 41.- Ayuda para casos de defunción o de incapacidad de trabajadores

Para los trabajadores de este Centro de Trabajo en situación de activo a la fecha de la firma del presente Convenio, se establecen las siguientes ayudas:

a) En caso de fallecimiento, por las causas o circunstancias que fueran, recibirá el cónyuge, derechohabientes o persona que expresamente haya designado el causante, la cantidad de 1.500.000,- Ptas.

b) En caso de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, al causar baja en la Empresa, una vez que se notifique por la Seguridad Social la resolución definitiva, percibirá la cantidad de 1.000.000,- Ptas.

Para las situaciones anteriores, la Empresa abonará por cada trabajador el 75% de estas ayudas, y el otro 25% será aportado por los propios trabajadores, para lo cual se constituirá un fondo a base de un descuento mensual a cada uno, cuyo importe será de 150 Ptas. En el caso de que en dicho fondo no hubiera la cantidad necesaria, la Empresa adelantará la diferencia de dicho importe, y los trabajadores lo reintegrarán en un plazo de dos años, como máximo.

Estas ayudas y el correspondiente descuento comenzarán a regir a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 42.- Grupo de Empresa

Se fija el fondo en 709.000 Ptas, el cual se incrementará con el excedente de Ayuda Escolar a Trabajadores, en la forma que se especifica en el Artículo sobre Ayuda Escolar, una vez conocido el remanente después de haber hecho efectivas las correspondientes Ayudas.

CAPITULO VI

PRACTICA SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 43.- Comité de Empresa

Las partes se remiten en esta materia a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose que el crédito de horas mensuales retribuidas fijadas para cada miembro del Comité será acumulable trimestralmente, en uno o varios de los componentes del Comité, sin rebasar el máximo total de horas. Dicho crédito no se genera en vacaciones.

Artículo 44.- Secciones sindicales

Primero.- Se reconocerán las Secciones de las Entidades Sindicales legalmente establecidas que acrediten una afiliación de un 10% en el Centro de Trabajo.

Segundo.- Se facilitará a las Secciones Sindicales un local, si fuere posible, que podrá no ser de uso exclusivo y coincidir con el destinado al Comité de Empresa, así como tablones de anuncios que posibiliten la fácil comunicación con sus afiliados.

Tercero.- Habrá un delegado por cada Sección Sindical reconocida, trabajador en activo y preferentemente miembro del Comité de Empresa, quien con cargo a su crédito de horas retribuidas podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, cuando así lo admitan por unanimidad todas sus miembros y no se trate de reuniones con la Dirección.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los delegados sindicales se establecen en 5, cuando el delegado sea miembro del Comité de Empresa, y en 35 cuando no lo fuere.

Cuarto.- Cuota Sindical. A solicitud de los trabajadores afiliados a los Centrales Sindicales, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación remitirán a la Dirección un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Esta solicitud podrá ser revocada, individualmente y por escrito, en cualquier momento.

La recaudación de cuotas en nómina sólo se llevará a cabo cuando el número de solicitudes respecto de cada Central alcance el 10 por 100 del número de trabajadores fijos requeridos para el reconocimiento de la Sección Sindical, no procediendo, por tanto, el descuento en nómina de las cuotas sindicales respecto de aquellos trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos que no tengan reconocida su Sección Sindical en el Centro de Trabajo.

Una vez recibido, pues, el número suficiente de solicitudes de descuento para acreditar una afiliación por Sindicato del 10 por 100, se procederá al reconocimiento de la Sección y descuento de la cuota, realizándose la transferencia a la cuenta bancaria que la Central Sindical correspondiente designe en la localidad del Centro de Trabajo.

Mensualmente se facilitará al delegado sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas para su visado y control.

El descuento de cuotas en nóminas caducará con el año natural.

Quinto.- Control de afiliación. Mediante el descuento en nómina de la cuota sindical, se controlará en cada momento si se alcanza o no el 10 por 100 de afiliación exigido para el reconocimiento de la Sección sindical correspondiente por cuya razón, si llegasen a revocarse por los interesados sus respectivos órdenes de descuento en número suficiente como para que el referido porcentaje no se cubriera, dejaría inmediatamente de ser reconocida la Sección sindical correspondiente y de descontarse en la nómina las cuotas de los trabajadores afiliados a la misma.

Artículo 45.- Funciones de los Delegados Sindicales

Corresponderá al Delegado de cada Sección sindical:

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en el Centro de Trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de dicho Centro.

2.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que, por imperativo legal, la Empresa deba poner a disposición del Comité, con excepción de la que la Dirección juzgue confidencial, estando obligados en cualquier caso a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedo.

3.- Poseerán las mismas garantías reconocidas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa en casos de despido.

4.- Serán oídos por la Dirección 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 Dirección con carácter previo.

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

b) En materia de restructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo y traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo.

6.- Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados, fuera de las horas efectivas de trabajo y previa autorización de la Dirección, a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

7.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propios.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.-

En las materias que no han sido objeto de esta negociación colectiva se estará a lo dispuesto en los anteriores Convenios, Reglamento de Régimen Interior vigente y normas en uso aplicables a este Centro de Trabajo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y demás de carácter general.

Disposición final segunda.-

Ambas partes están conformes en modificar el sistema actual de pago de la nómina cerrando la misma a meses completos, quedando facultada la Empresa para poner en práctica ésta medida cuando las circunstancias organizativas lo aconsejen.

Disposición final tercera.-

La Empresa está dispuesta a considerar la concesión de jubilación anticipada a partir de los 60 años para aquellas personas que voluntariamente lo soliciten durante 1.984 y no sea preciso sustituir.

Disposición final cuarta.- Comisión paritaria

A efectos de dirimir con carácter previo las diferencias de interpretación que pudieran surgir sobre el presente Convenio, se constituye una Comisión paritaria con cuatro representantes del personal, elegidos por y entre los que han intervenido en las deliberaciones, y cuatro representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

Disposición final quinta.- Cláusula de Revisión Salarial

Se estará a lo que pueda disponer la ley para las Empresas Públicas del Instituto Nacional de Industria.

ANEXOS

ANEXO N.º 1

TABLA DE SALARIOS MENSUAL

Nivel	Haber base	Peligrosidad	Asignado	Total anual
1	206.118	20.612	226.730	3.174.220
2	181.062	18.107	199.169	2.788.366
3	157.281	15.728	173.009	2.422.126
4	139.330	13.933	153.263	2.145.682
5	127.785	12.778	140.563	1.967.882
6	107.199	10.720	117.919	1.650.866
7	100.978	10.098	111.076	1.555.064
8	91.222	9.122	100.344	1.404.816
9	82.041	8.205	90.246	1.263.444
10	72.786	7.279	80.065	1.120.910
11	67.799	6.780	74.579	1.044.106
12	64.434	6.444	70.878	992.292
13	61.994	6.199	68.193	954.702
14	60.647	6.065	66.712	933.968
15	59.671	5.967	65.638	918.932
16	59.110	5.911	65.021	910.294

ANEXO N.º 2

TABLA DE ANTIGÜEDAD

Nivel	Valor Trienio
1	7.660
2	6.729
3	5.845
4	5.178
5	4.749
6	3.984
7	3.753
8	3.391
9	3.050
10	2.705
11	2.520
12	2.396
13	2.304
14	2.255
15	2.218
16	2.197

ANEXO N.º 3

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Nivel	0	1	2	3	4	5
6	871,78	902,78	932,81	963,32	993,82	1.024,35
7	818,48	847,08	875,73	904,37	933,02	961,63
8	736,63	762,42	788,19	813,97	839,75	865,53
9	658,77	681,81	704,89	727,93	751,00	774,05
10	580,03	600,34	620,64	640,94	661,25	681,54
11	513,11	531,08	549,04	567,00	584,95	602,92
12	490,78	507,97	525,16	542,32	559,51	576,68
13	468,91	485,32	501,74	518,15	534,56	550,97
14	457,56	473,59	489,59	505,62	521,63	537,65
15	450,11	.465,86	481,62	497,37	513,12	528,89
16	437,42	452,75	468,05	483,37	498,67	513,98

Nivel	6	7	8	9	10	11
6	1.054,86	1.085,37	1.115,87	1.146,39	1.176,91	1.207,41
7	990,31	1.018,96	1.047,60	1.076,25	1.104,87	1.133,52
8	891,31	917,09	942,87	968,65	994,44	1.020,23
9	797,11	820,16	843,22	866,27	889,32	912,40
10	701,85	722,15	742,45	762,74	783,05	803,34
11	620,88	638,82	656,79	674,75	692,71	710,67
12	593,85	611,04	628,22	645,39	662,56	679,75
13	567,46	583,81	600,20	616,62	633,03	649,45
14	553,66	569,67	585,67	601,70	617,72	633,72
15	544,64	560,40	576,15	591,91	607,67	623,42
16	529,29	544,62	559,91	575,22	590,54	605,84

ANEXO N.º 4

TABLA DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Nivel	Importe	Retracciones por inasistencia al trabajo por enfermedad en los días laborables comprendidos en cada uno de los grupos. Grupo I De 1 a 3	Grupo II De 5 a 20	Grupo III De 21 a 40
1	272.076	1.194	1.044	559
2	239.003	1.048	917	491
3	207.611	911	797	426
4	185.916	807	706	378
5	168.676	740	648	347
6	141.503	620	543	292
7	133.291	585	512	273
8	120.413	528	462	247
9	108.295	475	416	223
10	96.078	422	369	197
11	89.495	392	343	183
12	85.054	373	326	175
13	81.832	359	314	169
14	80.054	351	307	164
15	78.766	346	302	162
16	78.025	342	299	160

ANEXO N.º5

PLUS RELEVO

Nivel	Importe Mensual
4	7.574
5	6.933
6	5.806
7	5.464
8	4.927
9	4.422
10	3.913
11	3.639
12	3.453
13	3.319
14	3.245
15	3.191
16	3.160

ANEXO N.º 6

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Nivel	Puntos teóricos equivalentes
1	783,62
2	682,70
3	581,79
4	504,62
5	457,12
6	362,12
7	332,44
8	290,88
9	249,33
10	207,77
11	185,00
12	169,00
13	158,00
14	151,00
15	145,00
16	138,00

Número 4756

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos Exp. 55/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para Diego Zamora, S. A. (Fábrica de caramelos) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 27 de junio de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 9 de julio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 10 de julio de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Fdo. Vicente Selma Ramos.

Acta de la firma del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Diego Zamora, S. A.» (Fábrica de caramelos).

En Cartagena, a las doce horas del día veintisiete de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, y en la Sala de Juntas de la Empresa «Diego Zamora, S. A.» (Fábrica de caramelos), se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la misma, compuesta por D. José García Conesa, D. Juan Ángel Zamora Pedreño y D. Carlos Pérez Llorente, en representación de la Empresa. Y en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa, constituido por D. Antonio Veas Peran, D. Francisco Aliaga Zapata y D.ª Joaquina Gómez Sánchez, actuando de Secretaria, por acuerdo unánime adoptado en la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora, la últimamente citada, fijándose por dicha Comisión, como domicilio para notificaciones, el social de la Empresa, Avenida de Colón, 146. San Antón. Cartagena. El objeto de la reunión es el de someter a aprobación y firma el texto definitivo del Convenio Colectivo de Trabajo, resultado de precedentes deliberaciones entre las partes.

Abierta la sesión, y expuesto el objeto de la misma, ambas partes negociadoras se reiteran, mutuamente, en su reconocimiento como interlocutores para la validez de la negociación, tal cual hicieron en la sesión constitutiva de la Comisión y reiteran igualmente que, como se tiene ya acordado, los acuerdos habrán de ser unánimes en cada una de las dos representaciones.

A continuación, se dio lectura por el Secretario al texto del Convenio que por quintuplicado se acompaña, el cual es aprobado por unanimidad, firmando conmigo el Secretario, D. José García Conesa en representación de la Empresa y D. Francisco Aliaga Zapata en representación de los trabajadores, tal como quedó consignado en el acta de la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «DIEGO ZAMORA, S. A.» FÁBRICA DE CARAMELOS

En Cartagena, a las doce horas del día 27 de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, en la sala de juntas de la Empresa «Diego Zamora, S. A.» (Fábrica de caramelos). Se reúne la comisión deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la misma, compuesta por: D. José García Conesa, D. Juan Ángel Zamora Pedreño, Don Carlos Pérez Llorente, en representación de la Empresa, y en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa, constituido por: D. Antonio Veas Perán, D. Francisco Aliaga Zapata, Doña Joaquina Gómez Sánchez, actuando de secretaria, por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión, la última citada.

Abierta la sesión, la secretaria procede a la lectura del citado Convenio, resultado de precedentes deliberaciones entre las partes, para su conocimiento y aprobación en su caso.

Terminada la lectura por la secretaria, el Convenio es aprobado por unanimidad de conformidad con el siguiente texto.

CAPÍTULO I

Extensión y Entrada en Vigor

Art. 1.º—El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones entre la Empresa «Diego Zamora, S. A.» (Fábrica de Caramelos), núm. patronal 30-18189 y su personal. Afecta por consiguiente a los trabajadores empleados de la misma, cualquiera que sea su función, con la sola exclusión del personal que limite su actividad a lo prevenido en el artículo 1.º 3 C) del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Art. 2.º—La duración del presente Convenio será de dos años, salvo en materia de salarios y de jornada laboral, que serán objeto de negociación anual y entrará en vigor el día 1 de enero de 1984.

El plazo de dos años se entenderá tácitamente prorrogado por períodos de un año si no mediase denuncia formal de alguna de las partes, que deberá formularse con tres meses de antelación, como mínimo a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Absorción

Art. 3.º—Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter pudieran obligar en el futuro deberán ser absorbidas por las que el presente Convenio establece salvo el complemento de las asignaciones familiares de pago periódico que se establece.

CAPÍTULO III

Organización del Trabajo

Art. 4.º—La organización técnica y práctica del trabajo está atribuida exclusivamente a la dirección de la Empresa, que respetará, desde luego, las normas y orientaciones de la Legislación vigente en materia laboral.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo, así como cualesquiera métodos que se adopten para la organización y el progreso de la Empresa, no podrán perjudicar la formación de los trabajadores ni producir detrimento en la situación económica de éstos.

CAPÍTULO IV

Clasificación y definición del personal.

Sección Primera
Disposiciones Generales

Art. 5.º—Las clasificaciones del personal a que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, y son también enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría y especialidad, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores en relación con su capacidad, competencia y especialidad.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

a) Técnicos.
b) Administrativos.
c) Comerciales.
d) Subalternos.
e) Obreros.

Art. 6.º—El grupo a) Técnicos. Comprende las siguientes categorías:

1. Jefe Superior.
2. Titulado Superior.
3. Jefe de Departamento.
4. Titulado Medio.
5. Técnico Especialista.
6. Ayudante de Laboratorio.

El grupo b) Administrativos. Comprende las siguientes categorías:

1. Jefe Superior.
2. Titulado Superior.
3. Jefe de Departamento.
4. Titulado Medio.
5. Jefe de Oficina.
6. Jefe de Sección.
7. Oficial Primera Gestión.
8. Oficial de Primera.
9. Oficial de Segunda «A».
10. Oficial de Segunda.
11. Auxiliar.
12. Aspirante de 16-17 años.

El grupo c) Comerciales. Comprende las categorías siguientes.
1. Jefe Superior.
2. Titulado Superior.
3. Jefe de Departamento.
4. Titulado Medio.
5. Jefe de Servicios.
6. Promotor.
7. Agente.
8. Aspirante de 16-17 años.

El grupo d) Subalternos. Comprende las categorías siguientes:
1. Responsable.
2. Subalterno de Primera.
3. Subalterno de Segunda.
4. Auxiliar Subalterno.
5. Limpiadora.
6. Botones de 16-17 años.

El grupo e) Obreros. Comprende las categorías siguientes:
1. Profesionales de Oficio:
a) Capataz.
b) Encargado de sección.
b1) Oficial de primera «A».
c) Oficial de primera.
d) Oficial de segunda de producción.
e) Oficial de segunda de envasado.
f) Ayudante.
2. Oficios auxiliares:
a) Oficial técnico.
a)1 Oficial de primera «A».
b) Oficial de primera.
c) Oficial de segunda.
3. Peones.
4. Aprendices.

Art. 7.º—Definiciones Grupo A) Técnicos.

1.º Jefe Superior.—Es el que provisto de poder restringido a su función, tiene a sus órdenes uno o varios jefes de departamento y, en general a todo el personal subalterno que desempeña su función en fábrica, y dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación de la Empresa.

Debe poseer conocimientos profundos de fabricación y de organización industrial y de métodos de trabajo, así como dotes de mando y relaciones humanas.

Debe igualmente, estar capacitado para, en cualquier momento, adaptar el sistema de fabricación a las necesidades de la empresa, así como para resolver cualquier problema que se le presente en su cometido.

Actuará por delegación de la Dirección de la Empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, y asumirá plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

2.º Titulado Superior.—Es el empleado que está en posesión de un título, expedido por Facultad Universitaria o Escuela Superior, y ejerce en la Empresa funciones propias de su título.

3.º—Jefe de Departamento.—Es el empleado que, al tiempo que cumple los objetivos generales de la empresa bajo la dependencia del Jefe Superior, lleva la responsabilidad directa de un departamento y está encargado de imprimirle unidad. Debe poseer un conocimiento completo de todos los servicios de él dependientes.

4.º—Titulado Medio.—Es el empleado que está en posesión de un título de grado medio, expedido por Centro Oficial o reconocido, y ejerce en la empresa funciones propias de su título.

5.º—Técnico especialista.—Es el empleado que, con más de 10 años de servicio en la profesión y en la empresa, con mando o sin mando, con responsabilidad inherente a su cometido y con título o sin él, desempeña en la misma, en razón de su experiencia y competencias probadas, funciones altamente técnicas.

Las circunstancias del tiempo de servicio, por si sola, no otorga derecho al reconocimiento de esta categoría.

En esta categoría se incluirán el encargado general, el encargado de laboratorio, el maestro de fabricación, el jefe de taller y el simplemente técnico especialista.

6.º—Ayudante de Laboratorio.—Es el empleado que, con conocimientos prácticos de Bramatología, y a las órdenes de sus superiores, resuelve los análisis necesarios para el control de producción de la empresa y responde del buen uso de los aparatos.

Grupo B) Administrativos.

1.º—Jefe Superior.—Es el que, provisto de poder restringido a su función, tiene a sus órdenes uno o varios jefes de departamento y, en general, a todo el personal administrativo, así como al personal subalterno que desempeña su función en oficina, y dirige toda la parte administrativa de la Empresa.

Debe poseer profundos conocimientos de organización, administración, de métodos de trabajo, de contabilidad superior, de análisis y previsiones económicas y financieras, así como dotes de mando y relaciones humanas.

Debe, igualmente, estar capacitado para, en cualquier momento, adaptar el sistema de administración a las necesidades de la empresa, así como para resolver cualquier problema que se le presente en su cometido.

Actuará por delegación de la Dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, y asumirá plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

2.º—Titulado Superior.—Es el empleado que está en posesión de un título expedido por Facultad Universitaria o Escuela Superior, y ejerce en la empresa funciones propias de su título.

3.º—Jefe de Departamento. Es el empleado que, al tiempo que cumple los objetivos generales de la empresa bajo la dependencia del Jefe Superior, lleva la responsabilidad directa de su departamento y está encargado de imprimirle unidad. Debe poseer un conocimiento completo de todos los servicios de el dependientes.

4.º—Titulado Medio.—Es el empleado que está en posesión de un título de grado medio, expedido por Centro Oficial o reconocido y ejerce en la empresa funciones propias de su título.

5.º—Jefe de Oficina.—Es el empleado que, con responsabilidad inherente a su función y siguiendo las directrices de quien orienta la marcha administrativa de la empresa, dirige, realiza, distribuye, coordina y controla el trabajo de los administrativos que de él dependen, cuyo número no podrá ser inferior a diez y entre los que necesariamente deberá figurar, al menos, un oficial de primera.

6.º—Jefe de Sección.—Es el empleado que, con responsabilidad inherente a su función y siguiendo las orientaciones de sus superiores, tiene a su cargo una sección administrativa y dirige, realiza, distribuye y controla el trabajo de los administrativos que de él dependen, cuyo número no podrá ser inferior a cinco.

7.º—Oficial de Primera de Gestión.—Es el oficial de primera que, con un mínimo de diez años en el servicio de la empresa, con personal a sus órdenes o sin él, y estando adjunto a dirección o jefatura, como principal cometido ejecuta, por delegación expresa de sus superiores, funciones especializadas de gestión con total dominio, perfección y eficacia.

Se consideran funciones especializadas de gestión las funciones comerciales de compras, ventas y exportaciones.

La circunstancia de tiempo de servicio, por sí sola no otorga derecho al reconocimiento de esta categoría.

8.º—Oficial Primera.—Es el empleado que, con personal a sus órdenes o sin él y con total dominio de su función, la practica y aplica con tal grado de perfección y eficacia que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales de la misma, sino aquellos que suponen especial empeño y responsabilidad.

Dentro de esta categoría se incluirán: el cajero sin firma ni fianza, los contables principales que establezcan balances, los responsables de la gestión administrativa de compras, ventas y clientes, los responsables de mecanización con conocimientos de programas aplicables y competencia para interpretar y corregir, en su caso, los procesos de los mismos, y los empleados que realicen trabajos similares.

9.º—Oficial de Segunda «A».—Se encuadrarán en esta categoría, aquellos oficiales de segunda que, llevando una antiguedad mínima de diez años en dicha categoría, realizan sus tareas con tal grado de perfección y eficacia, que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales de la misma, sino algunos otros de especial empeño y responsabilidad.

10.º—Oficial de Segunda.—Es el empleado que, sin poseer la especialidad exigida al oficial de primera y con iniciativa y responsabilidad restringidas a su cometido, ejecuta con suficiente perfección y eficacia algunos de los siguientes trabajos: redacción de facturas con cálculo, correspondencia, sin iniciativa propia, organización de archivos y ficheros, funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripciones en libros oficiales, taquimecanografía y otros similares.

Dentro de esta categoría se incluirán los operarios de máquinas de contabilidad, cuya función consiste en la mera ejecución de los programas.

11.º—Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, realiza operaciones administrativas elementales o puramente mecánicas. Se integran en esta categoría los mecanógrafos y los auxiliares de contabilidad que realicen funciones de mera transcripción de apuntes en cuentas corrientes sin interés, en registros auxiliares u operaciones con máquinas de cálculo.

12.º—Aspirantes de 16-17 años. Es el mayor de 16 años y menor de dieciocho que ingresa en las oficinas para iniciarse en los trabajos propios de la misma.

Grupo C) Comerciales o mercantiles.

1.º—Jefe Superior.—Es el provisto de poder restringido a su función, tiene a sus órdenes uno o varios jefes de departamento y, en general, a todo el personal comercial de la empresa, y dirige toda la organización mercantil de la misma.

Debe poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas.

Actuará por delegación de la Dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

2.º—Titulado Superior.—Es el empleado que está en posesión de un título expedido por facultad universitaria o Escuela Superior, y ejerce en la empresa funciones propias de su título.

3.º—Jefe de Departamento.—Es el empleado que, al tiempo que cumple los objetivos generales de la empresa bajo la dependencia del jefe superior, lleva la responsabilidad en un departamento y está encargado de imprimirle unidad. Debe poseer un conocimiento completo de todos los servicios de él dependientes.

4.°—Titulado Medio.—Es el empleado que está en posesión de un título de grado medio, expedido por Centro Oficial o reconocido, y ejerce en la empresa funciones propias de su título.

5.°—Jefe de Servicio o Zona.—Es el empleado que, con responsabilidad inherente a su función y siguiendo las directrices de quien orienta la marcha de la empresa dirige, realiza, distribuye, coordina y controla el trabajo de los empleados mercantiles que de él dependen, cuyo número no podrá ser inferior a diez y entre los que, necesariamente deberá figurar, al menos, un promotor.

6.°—Promotor.—Es el empleado que, siguiendo las instrucciones de sus superiores, efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indican con objeto de promover ventas, controlar la gestión administrativo-comercial inherente a las misiones realizadas por los agentes que de él dependen, gestionar cobros de operaciones morosas y realizar cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de la empresa.

7.°—Agente.—Es el empleado que, con residencia habitual convenida con la empresa, para la que debe trabajar con carácter exclusivo, efectúa con carácter permanente visitas a clientes efectivos o posibles, con objeto de obtener pedidos o realizar gestiones comerciales, con la obligación de pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera. Debe colaborar en la preparación de ficheros y demás trabajos relacionados con su cometido, y tener informada a la empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, las cuales procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores. La empresa puede fijarle unos cupos de ventas mínimas, sea en cifras de venta o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

8.°—Aspirante de 16-17 años.—Es el mayor de dieciseis años y menor de dieciocho que ingresa en la empresa para iniciarse en las labores administrativo-comerciales propias de la misma.

Grupo D) Subalternos.

1.°—Responsable.—Es el trabajador que, gozando de la confianza de la empresa, con responsabilidad restringida a su cometido, y teniendo o no subalternos a su cargo, asigna, ordena y vigila, en su caso, el trabajo de éstos, y realiza todas las funciones de este grupo que la empresa le señale, practicando su función con perfección y eficacia.

2.°—Subalterno de Primera.—Es el trabajador que, con más de diez años de servicio en la empresa, ejecuta los trabajos de carácter subalterno que se le ordenan pudiendo tener a sus órdenes a algún o algunos subalternos de segunda.

En esta categoría se incluirán el almacenero que es el encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada; el conserje, que es quien al frente de los ordenanzas, porteros y limpiadoras cuida de la distribución del trabajo de éstos, así como de la policía de las distintas dependencias, y el cobrador, que es quien con iniciativa y responsabilidad restringida a su cometido, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia al cajero en operaciones elementales o puramente mecánicas.

3.°—Subalterno de Segunda.—Es el trabajador subalterno, que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, desempeña en la empresa un cometido específico, tal como es el de portero, cuya función consistirá en el cuidado de los accesos al centro de trabajo y en la custodia y control de horario de entrada y salida del personal y el telefonista-recepcionista, cuya función consistirá en el cuidado y servicio de la central telefónica instalada en la empresa, así como el control de entrada de visitas, anotación y comunicación del objeto de las mismas, etc.

4.°—Auxiliar Subalterno.—Es el trabajador subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, ejecuta los encargos y recados que se le encomiendan, tales como fotocopias de documentos, entrega de correspondencia y funciones análogas, y todos los encargos que dentro del centro de trabajo coadyuven a la labor de los demás empleados o el trabajador subalterno que, de día o de noche, realiza las funciones de vigilante en el centro de trabajo.

5.°—Botones.—Es el trabajador subalterno, mayor de dieciseis años y menor de dieciocho, encargado de realizar servicios de manipulación de correspondencia, así como las tareas de recados o atención.

6.°—Mujeres de Limpieza.—Son las trabajadoras que se ocupan del aseo de las dependencias de la empresa.

Grupo E) Obreros.

1.°—Profesionales de Oficio.

a) Capataz de fábrica.—Es el encargado que con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora y fabrica la empresa y, a las órdenes de ésta o del personal técnico, ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de bodegas, fábrica o departamento a él encomendados, distribuye las labores del personal obrero y señala a los encargados de sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Se han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre mezclas, conservación, etc. así como transmitirlas al personal a sus órdenes.

b) Encargado de Sección.—Es el trabajador que, con iniciativa, dotes de mando y suficientes conocimientos técnicos para la programación y ejecución del trabajo, tiene a su cargo un grupo de obreros no inferior a diez, a los que ordena y vigila y con los que realiza en la fábrica todos los trabajos que le ordenan, y asume responsabilidades restringidas a su grupo.

b1) Oficial de Primera «A».—Es el trabajador que, además del dominio, práctica y aplicación del oficio en las condiciones que exigen al oficial de primera definido en el apartado siguiente, posee conocimientos técnicos específicos que sobrepasan el nivel normal de oficial 1.ª, o estando en posesión de los conocimientos generales de la industria, y sin perjuicio de su subordinación al encargado, tiene mando sobre un número de trabajadores no inferior a cinco, en las misiones que se le asignen.

c) Oficial de Primera.—Es el trabajador que, con total dominio de algunos de los oficios propios o específicos de la industria, solo o con ayuda de auxiliares, lo practica y aplica con total grado de perfección y rendimiento, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

d) Oficial Segunda de Producción.—Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida al oficial de primera, solo o con ayuda de auxiliares, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio de los propios o específicos de la industria con suficiente corrección y rendimiento, pudiendo tener alguna máquina a su cargo.

Tener máquina a cargo implica la regulación de la misma en orden a su óptimo rendimiento, así como la responsabilidad en la calidad del producto acabado. A estos efectos, al oficial de segunda que tiene máquina a su cargo le corresponde regular la entrada a la misma de las materias adecuadas, controlar temperatura, varias velocidades, en su caso, realizar los ajustes necesarios y engrasarla y mantenerla debidamente.

e) Oficial de Segunda de Envoltura y Envasado.—Es el trabajador, que tras el aprendizaje correspondiente, o procedente de la categoría de ayudante, se dedica a las labores complementarias de la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado y acabado, tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento, pudiendo llevar el control de algunas máquinas.

Llevar el control de alguna máquina implica la obligación de vigilar su correcto funcionamiento y la buena salida del producto, así como de aprovisionarla de las materias adecuadas y realizar la limpieza que la máquina requiere.

f) Ayudante.—Es el trabajador dedicado permanentemente a funciones concretas y determinadas que, aunque no constituye propiamente oficio, exige, sin embargo, una práctica adquirida y una especialidad y atención que implica una capacidad superior a la de los peones, ayudan a los oficiales o colaboran con ellos y están capacitados para suplirlos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

g) Aprendiz.—Es el trabajador de dieciseis a diecisiete años ligado con la empresa por un contrato de formación en el trabajo.

2.°—Oficios Auxiliares.

a) Oficial Técnico.—Es el trabajador que, con más de diez años de servicio en la profesión y en la empresa y poseyendo conocimientos altamente cualificados, desarrolla su trabajo con perfección y eficacia y podría, por experiencia y competencia probadas, suplir a los técnicos en ausencia o enfermedades.

La circunstancia del tiempo de servicio, por sí sola, no otorga derecho al reconocimiento de esta categoría.

a1) Oficial de Primera «A».—Es el trabajador que, además de la práctica y aplicación del oficio en las condiciones que se exigen al oficial de primera definido en el apartado siguiente, posee conocimientos técnicos específicos que sobrepasan el nivel normal del oficial de 1.ª o estando en posesión de los conocimientos generales del oficio, y sin perjuicio de su subordinación al oficial técnico, tiene mando sobre un número de trabajadores no inferior a cinco, en las misiones concretas que se le asignen.

b) Oficial de Primera.—Es el trabajador que, solo o auxiliado por otros, practica y aplica un oficio clásico con tal perfección que no sólo lleva a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

c) Oficial de Segunda.—Es el que ejecuta los trabajos correspondientes a determinado oficio clásico con la suficiente corrección y eficacia.

3.°—Peones.—Son los trabajadores mayores de dieciocho años que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria especial.

SECCIÓN SEGUNDA

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU PERMANENCIA

Art. 8.°—El personal sujeto a este convenio se clasificará según su permanencia, de la siguiente forma:

1. Personal fijo de plantilla.—Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente, una vez superado el período de prueba que, para cada grupo profesional se señala en el artículo 10.

2. Personal Eventual.—Es el que se contrata cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas, el exceso de pedidos o razones de temporada lo exige.

El porcentaje del personal eventual que puede ser contratado, en las correspondientes secciones de producción y de envoltura y envasado, no superará el 25% del total de la plantilla de fijos.

El personal eventual será contratado por un tiempo máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, y deberá expresarse en su contrato la causa determinante de su duración.

El personal eventual cesa sin derecho a indemnización.

3. Personal interino.—Es el que sustituye a trabajadores de carácter fijo durante su ausencia por causa de enfermedad, accidente o servicio militar o excedencia voluntaria, y cesará sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

Los contratos de trabajo del personal especificados en los números 2 y 3 se formalizarán por escrito cuando su duración sea superior a quince días laborales con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo entregarse al trabajador una copia del contrato y notificarse su terminación con quince días de antelación.

En el contrato del personal a que se refiere el número 3, deberán constar, necesariamente, el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y si el trabajador sustituido no se reintegrase a su puesto de trabajo en el plazo que corresponda, la empresa podrá prescindir del trabajador interino en el momento que correspondería al término de la reserva del puesto.

CAPÍTULO V

Ingresos y Periódos de Prueba

Art. 9.°—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará siempre a las normas legales de carácter general y a las especiales, pudiendo la empresa someter a los interesados a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Cada trabajador de nuevo ingreso precisará someterse previamente a los reconocimientos médicos oportunos o aportar certificado médico.

Art. 10.°—La admisión del personal fijo se considerará provisional durante un periódo de prueba, que variará según la índole de la labor a que sea destinado y que, en ningún caso, podrá exceder del señalado en la siguiente escala.

a) Técnicos.
1. Titulados: seis meses.
2. No titulados: tres meses.
b) Administrativos.
1. Titulados: seis meses.
2. No titulados: tres meses.
c) Comerciales.
1. Titulados: seis meses.
2. No titulados: tres meses.
d) Subalternos: tres meses.
e) Obreros.
1. Cualificados: tres meses.
2. Peones: quince días laborales.

Durante este periódo, tanto el trabajador como la empresa pueden desistir de la prueba y resolver el contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización.

El periódo de prueba se computará a efectos de antiguedad. Se exceptuará del periódo de prueba al personal eventual o interino que pase a ocupar plaza de fijo.

CAPÍTULO IV

Promoción del Personal

Art. 11.°—Para la progresión y promoción del personal en la ocupación de los distintos puestos de trabajo se tendrá en cuenta, fundamentalmente, la capacidad y el comportamiento y, en caso de igualdad en la puntuación, se proveerá la plaza con el más antiguo de los que hayan solicitado la vacante.

De esta norma general quedan exceptuados aquellos puestos de confianza o de mando sobre otras personas cuya provisión se realizará, por libre designación de la empresa.

Art. 12.°—El personal fijo de la plantilla al servicio de la empresa tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes que se produzcan en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de la empresa, de acuerdo con las siguientes normas:

Primera: El personal técnico, titulado o no, será en todo caso de libre designación de la empresa, si bien ésta procurará, siempre que haya de designar personal de este grupo, promocionar al personal de la misma procedente de los grupos profesionales de oficio o de oficios auxiliares.

Segunda: Del personal administrativo, serán de libre elección de la empresa el Jefe Superior, el Jefe de Departamento, el Jefe de Oficina, los Titulados y los Oficiales de Primera que hayan de ejercer las funciones de cajero y de contable principal. Las restantes vacantes del personal administrativo serán provistas mediante concurso-oposición entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior.

En igualdad de resultados serán nombrados el de mayor antigüedad. En caso de que el concurso-oposición para la categoría inmediata inferior quedase desierto, la empresa acudiría a las categorías inferiores sucesivamente siguientes, hasta agotar las posibilidades. Si aún así, el puesto no pudiera ser cubierto, quedaría a libre designación de la empresa.

A la categoría de auxiliar administrativo se ascenderá al terminar el periódo de aspirantazgo, previa prueba de aptitud.

Tercera: El personal comercial, titulado o no, será en todo caso, de libre designación de la empresa.

Cuarta: Las vacantes del personal subalternos se proveerán entre el personal de la empresa que, como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida y, preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal por dicha causa. De no existir personal en esta situación, la empresa podrá cubrir la vacante con trabajadores a ella pertenecientes que lo soliciten, o con personal ajeno a la misma.

Quinta: Las vacantes en el grupo de personal obrero se cubrirán siguiendo el procedimiento que se expone a continuación:

1) Profesionales de Oficio.—Los puestos de capataz y de encargado de sección serán cubiertos por libre designación de la empresa. Los puestos de oficiales de primera y oficiales de segunda de producción que se produzcan por vacante o por nueva creación serán cubiertos respectivamente, entre oficiales de primera, oficiales de segunda de producción y ayudantes mediante la prueba de aptitud, dando preferencia al más antiguo en igualdad de resultado de la prueba.

Las vacantes de oficial de segunda con envoltura y envasado se cubrirán con los aprendices al término de su aprendizaje, previa superación de prueba de aptitud y, en su defecto, por los ayudantes capacitados para desempeñar el puesto que superen las correspondientes pruebas de aptitud.

Los puestos vacantes de ayudantes no cubiertos por aprendices por inexistencia de éstos se cubrirán, previa prueba de aptitud, por peones que no hayan sido sancionados por faltas graves.

Los aprendices terminado el periódo de aprendizaje pasarán a ser clasificados como oficiales de segunda de producción o de envoltura y envasado, según los casos, si hubiere vacantes, y si no las hubiera, serán clasificados como ayudantes.

2) Oficios Auxiliares.—El puesto de oficial técnico se cubrirá por libre designación de la empresa, y las vacantes de oficial de primera, por oficial de segunda mediante prueba de aptitud, dando preferencia al más antiguo en igualdad de resultados de la prueba, y las de oficial de segunda mediante prueba de aptitud libre a la que pueden concurrir personal de la empresa, dando preferencia a este último en igualdad de resultados de la prueba.

Art. 13.°—Las reclamaciones que en materia de clasificación profesional formula el personal, deberán conocerse, con carácter previo, por el Comité de Empresa a cuyo efecto habrán de interponerse ante el mismo en el plazo de diez días a partir del momento en que la resolución de la empresa hubiese sido comunicada, y de no mostrarse el trabajador conforme con el dictamen del Comité de Empresa se elevará la reclamación, en unión del testimonio del acta de la reunión en que se hubiera discutido el asunto, a la Autoridad Laboral competente, para su resolución.

Art. 14.°—Las pruebas de aptitud, examen de capacidad, concurso de ingreso y ascensos serán juzgados por un tribunal constituido por el jefe de empresa o por persona en quien delegue, como presidente, y por cuatro vocales de igual o superior categoría de la vacante o del puesto de nueva creación que haya de proveerse, de los cuales dos serán designados libremente por la empresa y otros dos por el Comité de Empresa.

CAPÍTULO VII

Ceses y Despidos

Art. 15.°—El personal que se proponga cesar al servicio de la empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta, que acusará recibo en igual forma. La comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo, con los siguientes plazos de antelación a la fecha en que haya de dejarse de prestar los servicios.

El personal técnico, administrativo y comercial, con dos meses.

El personal subalterno y obrero, con quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Art. 16.°—El despido y el cese del personal fijo, salvo lo prevenido en el artículo anterior, y el del personal eventual e interino, se ajustará a las disposiciones legales laborales sustantivas y objetivas que regulan la materia.

CAPÍTULO VIII

Plantillas y Escalafones

Artículo 17.°—La empresa confeccionará, al menos cada dos años, la plantilla técnica ideal comprensiva de las necesidades reales de personal. Dicha plantilla será remitida a la Delegación de Trabajo, a efecto de estadística y registro.

La plantilla consistirá en la relación numérica de las categorías y grupos necesarios con arreglo a las clasificaciones de este convenio.

La empresa podrá modificar su plantilla sin más requisitos que los exigidos por las disposiciones vigentes sobre la materia, y podrá amortizar las vacantes que se produzcan a efectos de acomodar la plantilla a las necesidades reales de personal, sometiéndose para ello a dichas disposiciones.

Con independencia de lo establecido en párrafos anteriores, la empresa revisará, una vez al año, las distintas categorías de su plantilla en orden a la promoción adecuada de su personal y para evitar, dentro de lo posible, cualquier desajuste en el desempeño de los puestos de trabajo.

Art. 18.°—La empresa formará el escalafón del personal, con separación de los grupos que en ella se integran, teniendo en cuenta la fecha de ingreso en la misma. El escalafón se hará por riguroso orden de antiguedad dentro de cada categoría y grupo.

La empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal, y quien se considere perjudicado podrá reclamar ante la misma. Si la empresa denegara su petición, el trabajador podrá acudir en los plazos y formas legales ante los organismos laborales correspondientes. La rectificación del escalafón se efectuará cada dos años.

Art. 19.°—El escalafón consistirá en la relación nominal de los trabajadores fijos que componen la plantilla, ordenados por categorías, con sus circunstancias personales y antigüedad en la empresa y en la categoría.

CAPÍTULO IX

Trabajos de Superior e Inferior Categoría

Art. 20.°—Debido a las características de la empresa cuya producción y venta oscila grandemente durante las diferentes épocas del año, la distribución de los puestos de trabajo en cada sección está sujeta a grandes variaciones, por lo que todo el personal distribuido en las diferentes secciones puede, en cualquier momento, ejecutar cualquier trabajo que le sea encomendado, aunque sea de categoría inferior, si bien se le considerará para todos los efectos su categoría y remuneración.

Siempre que, por cualquier causa de fuerza mayor, hubiera de supender su trabajo específico los trabajadores, se les podrá asignar otro que pueda desempeñar no obstante la causa de interrupción del propio trabajo.

Art. 21.°—El trabajador que realice funciones de categoría superior, a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periódo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.

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

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

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

Art. 22.°—Si el cambio de destino mencionado en el precedente párrafo hubiera sido solicitado por el trabajador, se asignará a éste el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado. No supondrá menoscabo ni vejación para un trabajador el efectuar accidentalmente trabajos de categoría inferior relacionados con su función, entre otros quedan comprendidos trabajos tales como la limpieza de máquinas, de aparatos, de herramientas o similares, de cuya custodia, buen uso, estado y conservación se procurará muy especialmente.

CAPÍTULO X

Contrato de Formación en el Trabajo

Art. 23.°—La empresa podrá admitir aprendices de los oficios propios de su industria en la proporción máxima de un 20% del número de profesionales respectivos.

El aprendizaje durará dos años. La edad mínima de ingreso en aprendizaje será las que señalan las disposiciones legales.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Art. 24.°—Las retribuciones del personal estará constituida por el salario base y los complementos del mismo y estará referida a la jornada completa y normal, por lo que el personal que trabaje por horas percibirá la retribución proporcional a la jornada que realice.

Art. 25.°—Las retribuciones serán efectivas por meses, mediante recibo oficial de salario firmado por el trabajador, quien tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos o cuenta del trabajo realizado.

Art. 26.°—El pago de las retribuciones se hará normalmente, el último día laborable del mes a que corresponden, dentro de la jornada laboral.

Art. 27.°—El salario base, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el establecido en cada momento para cada categoría profesional, en virtud del Convenio Colectivo de Trabajo, siendo para el presente el que se recoje como tal en la tabla de salarios anexa.

Art. 28.—Complemento personal de antiguedad.

1) Sin perjuicio de los derechos adquiridos o de los que se encontraran en trance de adquisición el día 15 de marzo de 1980 y sólo en cuanto al tramo temporal correspondiente, los trabajadores fijos que figuran en la plantilla de la empresa en el momento de la firma del presente convenio, percibirán como premio de antiguedad unos incrementos sobre su salario base no superiores:

—A los 5 años, el 10 %.
—A los 10 años, el 15 %
—A los 15 años, el 25 %.
—A los 20 años, el 40 %.
—A los 25 años, el 50 %.
—A los 28 años, el 60 %.

Art. 29.°—Complemento personal de idiomas.—Los trabajadores que estando en posesión de uno o varios idiomas extranjeros y que por ser de utilidad para la empresa los practiquen en los servicios prestados a la misma, percibirán un complemento del 5% del salario base de su categoría. Este complemento sólo se percibirá por aquellos trabajadores que ostenten la categoría de técnicos especialistas o asimilado u otra categoría inferior.

Art. 30.°—Complementos de puestos de trabajo.

1) Actividades penosas, tóxicas o peligrosas. El personal dedicado permanentemente a actividades penosas, tóxicas o peligrosas percibirá sobre su retribución normal un 25% del salario base, complemento éste que se reducirá a su mitad si dichos trabajos se realizaran durante un periódo superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

Careciendo la empresa en el actual momento de actividades que puedan declararse como tales, su calificación deberá ir precedida en su caso, de la oportuna resolución de la Autoridad Laboral.

2) Trabajo nocturno.—El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría o de la superior que transitoriamente tuviese asignada. Tal complemento sólo se percibirá por el total de la jornada cuando las horas trabajadas en el periódo nocturno excedan de cuatro, ya que si no llegase a ese número se percibirá el complemento sobre las horas trabajadas. Se exceptúan de este complemento aquellos trabajos que por su propia índole han de realizarse normalmente de noche, tales como los de guardería, vigilancia, etc.

3) Trabajo a turno.—El personal que por necesidades de la empresa realice su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, percibirá por este concepto un complemento del 5% del salario base de su categoría.

4) Quebranto de moneda.—Los trabajadores que habitualmente realicen funciones de pago o de cobro, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, un complemento consistente en el 5% del salario base de su categoría.

Art. 31.°—Complemento por cantidad de trabajo.

1) Puntualidad y asistencia.—Con independencia de las sanciones que puedan imponerse por cada falta de puntualidad se perderá la mitad del complemento correspondiente a una jornada, y por cada día de falta al trabajo se perderá el complemento correspondiente a una jornada.

Si las faltas al trabajo fueran injustificadas, por cada día o fracción de día de falta se perderá el complemento correspondiente a cinco jornadas. No obstante, los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo percibirán este complemento.

2) Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias, que en todo caso se realizarán con los límites y de acuerdo con el procedimiento que la legislación vigente establece, se abonarán con el 75% de recargo,y las trabajadas en domingos y festivos con el 100%.

Art. 32.°—Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

1) Complemento de verano y Navidad. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones especiales en la cuantía de una mensualidad de sus salarios bases más antiguedad, que se harán efectivos en verano y Navidad, en las fechas que decidan de mutuo acuerdo empresa y Comité de Empresa.

El personal que hubiera ingresado o cesado durante el año, sea fijo, eventual o interino, percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en el correspondiente semestre, debiendo computarse la fracción del mes como unidad completa.

2) Complemento de participación en beneficios.—Con el carácter de participación en beneficios, la empresa abonará a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, cuyo pago se fraccionará en dos partes de quince días cada una; la primera se abonará durante el mes de marzo y la segunda en septiembre, en las fechas que decidan de común acuerdo la empresa y el Comité de Empresa. Esta gratificación la percibirá el personal que hubiera ingresado o cesado durante el año, sea fijo, eventual o interino, en proporción al tiempo trabajado en el correspondiente semestre, debiendo computarse la fracción del mes como unidad completa.

CAPÍTULO XII

Plus de Economato

Art. 33.°—El Plus de Economato se incrementará en la cuantía que para cada categoría profesional se determina en la Tabla de Salarios anexa al presente Convenio.

CAPÍTULO XIII

Festividad Gremial

Art. 34.º—La empresa abonará a cada uno de sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, 5.000 pesetas en concepto de festividad de Ntra. Sra. de las Viñas.

CAPÍTULO XIV

Complementos de las Asignaciones Familiares de pago periódico

Art. 35.º—Con independencia de las asignaciones familiares de pago periódico que perciban los trabajadores que tengan reconocido el derecho por el Instituto Nacional de Previsión, la empresa garantizará en concepto de mejora voluntaria directa autorizada por el artículo 11 2 de la Orden Ministerial de 28 de septiembre de 1966, y mediante el abono del complemento correspondiente, la percepción de 1.250 ptas por cada uno de los puntos que le serían atribuibles con arreglo al antiguo regimen de Plus Familiar, teniendo en cuenta que, a los efectos de este complemento, cada hijo que exceda de cuatro dará derecho a dos puntos más.

CAPÍTULO XV

Jornada, Horario, Descanso diario y semanal y Vacaciones

Art. 36.º—El número de horas normales de trabajo para el presente año se establecen en 1827.

La jornada diaria no podrá exceder de nueve horas, y se distribuirán de forma que el sábado quede totalmente libre.

Cuando lo exija las necesidades de la empresa, ésta podrá implantar el sistema de turnos continuados, informando al Comité de Empresa como trámite previo a la solicitud de autorización, que corresponde a la Delegación de Trabajo.

Quedan excluidos del régimen de jornada legal los porteros que disfruten en el centro de trabajo de casa-habitación, así como los vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

Los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el caso del párrafo anterior, podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos (72) horas a la semana, con el abono a prorrata de su jornal diario de las que excedan de la jornada normal.

En cuanto a la jornada continuada, en su caso, la empresa y el Comité de Empresa, de mutuo acuerdo fijarán la fecha de inicio y terminación, así como el sistema de recuperación de las horas no trabajadas con motivo del establecimiento de tal jornada continuada.

Art. 37.º—Horario.—La fijación del horario de trabajo será facultad de la empresa, oído el Comité de Empresa, previa autorización de la Autoridad Laboral.

Art. 38.º—Descansos.—Los descansos diario, dominical y, en su caso, semanal, se ajustarán a lo establecido por las disposiciones laborales generales vigentes.

Art. 39.º—Vacaciones.—Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de treinta días naturales, de los cuales se disfrutarán 28 ininterrumpidamente, y los otros dos se aplicarán a recuperaciones motivadas por la práctica de la jornada continuada de verano. El personal que no lleve trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute de este derecho, disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

CAPÍTULO XVI

Dietas, Licencias y Excedencias

Art. 40.º—Dietas.—En compensación de los gastos perjuicios o incomodidades que origina a los trabajadores la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo, percibirán, con independencia de su retribución habitual, unas dietas que se regirán por las normas que a continuación se establecen:

1.º—Si por necesidad del servicio, algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad de su centro de trabajo, la empresa, abonará una dieta del 75% de su salario base cuando efectúe una comida fuera del domicilio, y del 150% cuando el trabajador tenga que comer y dormir en distinta localidad. En ningún caso podrá ser inferior la media dieta a 750 pesetas, ni la dieta entera a 2.000.

2.º—Si su jornada de desplazamiento comienza dos horas antes que la jornada normal del centro de trabajo, percibirá por dieta de desayuno el 10% de su salario base, y si su regreso se efectúa después de las 22 horas devengará por concepto de cena la dieta del 75% del mencionado salario.

Art. 41.º—Gastos de locomoción.—Si la empresa pone un vehículo a disposición del trabajador, no tendrá éste derecho a percibir cantidad por dicho concepto. Si el trabajador utiliza vehículo propio, la empresa le compensará a razón de 14,50 ptas. por kilómetro. Si el trabajador utiliza medios normales de transporte, la empresa le abonará, previa justificación el importe correspondiente.

Art. 42.º—Licencias.—La empresa concederá a los trabajadores permisos retribuidos con el salario real que perciban, cuando con la posible antelación lo soliciten por algunos de los motivos siguientes y con la duración que se indica:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y alumbramientos de la esposa: 2 días naturales. Enfermedad grave de hermanos y hermanos políticos: un día.

c) Intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padres o padres políticos: 2 días naturales. En el caso de hermanos y hermanos políticos: un día.

d) Muerte del cónyuge, descendientes, ascendientes, padres políticos o hermanos: dos días naturales. En el caso de parientes de segundo grado de consanguinidad: tres horas.

e) Primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, cuando se celebren en día laborable: un día. Por matrimonio de padre o madre en segundas nupcias, cuando se celebre en día laborable: un día.

f) Por traslado del domicilio habitual: un día.

g) Cumplimiento de un deber de carácter público o sindical impuesto por las leyes y disposiciones vigentes: el tiempo necesario, siempre que no se trate de desempeño de cargo.

h) En caso de consulta médica el productor para el mismo, dispondrá de dos horas mensuales, no acumulativas y hasta un máximo de cuatro veces al año. Dicha consulta habrá de ser suficientemente justificada.

Los motivos habrán de justificarse ante la empresa. La duración de los permisos a que se refieren los apartados b), c) y d) se ampliarán a cuatro días cuando el trabajador, con tales motivos, necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa hasta un máximo de treinta días de permiso sin retribución al año en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc. o por necesitar más días de los concedidos como licencia retribuida, siempre que se justifique su necesidad.

Art. 43.º—Excedencias.—La excedencia será de dos clases: voluntaria o forzosa. Durante estas situaciones no se devengará retribución alguna a cargo de la empresa.

a) Excedencia voluntaria.—Se concederá por un periódo no menor de dos años y no mayor de cinco a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que cuenten con un año de antiguedad en la empresa. El plazo de excedencia voluntaria no se computará a efectos de antiguedad, y el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse por cuenta ajena a las mismas actividades ejercidas por la empresa. Los trabajadores casados podrán quedar en situación de excedencia voluntaria por un periódo no superior a tres años.

b) Excedencia forzosa.—La excedencia forzosa se concederá en los casos siguientes:

1. Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. El ejercicio de cargos sindicales que hagan igualmente imposible la asistencia al trabajo. Esta excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina. El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa

El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antiguédad.

El reingreso del trabajador forzoso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, y en caso de no efectuarse en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

CAPÍTULO XVII

Servicio Militar, Enfermedad y Accidente

Art. 44.º—Servicio Militar.—Los trabajadores que se incorporen al servicio militar con carácter forzoso o voluntario, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periódo de duración de dicho servicio militar y treinta días naturales más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando tenga un permiso temporal, sólo en el caso de que éste sea superior a un mes y que medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Art. 45.º—Enfermedad.—La primera vez que, dentro de cada año, caiga enfermo un trabajador y lo justifique debidamente, la empresa le abonará el 50% de su retribución, excluidos los pluses de puntualidad y asistencia

y locomoción, hasta los tres primeros días de enfermedad; beneficio que sólo se disfrutará esa primera vez y aunque la enfermedad no haya alcanzado el plazo máximo de tres días que se establece para dicho beneficio.

Lo establecido en el párrafo anterior no es aplicable a la enfermedad que lleve consigo la hospitalización del trabajador, en cuyo caso la empresa le abonará el 100% de su retribución, excluidos los pluses de puntualidad y asistencia y de locomoción.

Al personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o por accidente no laboral, se le reservará el puesto de trabajo, y tendrá derecho a percibir desde el cuarto al vigésimo día de baja, ambos inclusive, con independencia de la prestación económica de la Seguridad Social, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a aquélla, alcance el 85% de su retribución, excluyendo las primas de puntualidad y asistencia y de locomoción; complemento que a partir del día vigésimoprimero de incapacidad laboral transitoria será necesario para alcanzar el 100% de su retribución, excluidos los pluses mencionados.

La empresa podrá comprobar en todo momento, por medio de facultativos, la realidad de la enfermedad.

Art. 46.°—Accidente de Trabajo.—Al personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, se le reservará el puesto de trabajo y tendrá derecho a percibir, con independencia de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumado a aquélla, alcance la totalidad de la retribución que percibirá en el momento de accidentarse, incluyendo las primas de puntualidad y asistencia y de locomoción.

La empresa podrá comprobar en todo momento, por medio de facultativo, la realidad de la lesión.

CAPÍTULO XVIII

Recompensas, Faltas y Sanciones

Art. 47.°—Recompensas.—La empresa premiará la buena conducta, la fidelidad y las cualidades sobresalientes de su personal para que le sirva de estímulo y se supere en el cumplimiento de sus obligaciones.

Se premiarán los actos heroicos, los meritorios, el espíritu de servicio, el espíritu de fidelidad y el afán de superación profesional.

Art. 48.°—Los premios, que se determinarán por la empresa según las circunstancias y la naturaleza del caso, serán los siguientes:

—Recompensas en metálico o en especia.

—Diplomas honoríficos

—Cartas laudatorias.

A las concesiones de recompensas se les dará la publicidad y solemnidad posibles para satisfacción de los interesados y estímulo del personal.

Los premios se harán constar en los expedientes personales y serán computados para ascensos y cambios de categoría.

Art. 49.°—Faltas.—Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Art. 50.°—Se considerarán faltas leves:

Faltar un día o medio día al trabajo sin permiso ni causa que lo justifique y sin previo aviso, que sólo se entenderá hecho cuando se realice por cualquier medio, hasta dos horas después del comienzo de la jornada; las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, salvo el caso en que la falta de puntualidad, por la especial función del trabajador que la cometa produzca grave perjuicio a la empresa; negarse a firmar el recibí de las notificaciones escritas de la empresa, cuando ésta lo requiera, o a firmar como testigo de que el notificado se niega a firmar; la infracción de normas o costumbres interiores que afecten al orden, a la organización administrativa, a la ejecución del trabajo o a la conservación de máquinas, útiles o herramientas cuando revista escasa importancia; la infracción de las normas de seguridad o de higiene en el trabajo, cuando revistan poca entidad; la ligera irrespetuosidad o las críticas o discusiones con los compañeros de trabajo, cuando sean intrascendentes, y cualesquiera otras de naturaleza análoga o que afecten a la moralidad, decencia y compustura exigidas por los usos sociales para una normal convivencia.

Art. 51.°—Se consideran faltas graves:

Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes; faltar a la puntualidad en la asistencia al trabajo cuatro veces en el período de un mes, cinco en dos meses, de seis a nueve veces tres meses o diez en un año; faltar a la puntualidad tres veces en el período de un mes cuando, por la especial función del trabajador que la cometa, se produzca grave perjuicio a la empresa; la reincidencia o reiteración en falta leve en el período de seis meses; la infracción de las normas o de usos industriales interiores que afecten al orden, a la organización administrativa, a la ejecución del trabajo o al cuidado de máquinas, útiles o herramientas cuando de ellas se derive perturbación o trastorno grave para el servicio, daño para la empresa o accidente de trabajo; el incumplimiento grave de las normas de seguridad e higiene en el trabajo; la desobediencia a los mandos de la empresa, las discusiones con compañeros y la irrespetuosidad cuando se produzca con publicidad notoria o con notorio escándalo; la embriaguez no habitual en el trabajo; la ofensa de palabra u obra a compañeros o subordinados; realizar propaganda política o de cualquier tipo por cualquier medio, dentro de los locales de la empresa, y cualesquiera otras de análoga naturaleza o que atenten contra la moral o las buenas costumbres de forma grave.

Art. 52.°—Se considerarán faltas muy graves:

Faltar seis días al trabajo, sin causa que lo justifique, durante un período de cuatro meses, faltar en la puntualidad en la asistencia al trabajo más de diez veces en el período de seis meses o quince veces durante un año, la reincidencia o reiteración en falta grave en el período de dieciocho meses; el abandono del puesto de trabajo, aunque sea durante breve tiempo, si de él se deriva accidente de un compañero o muy grave daño o perjuicio para la empresa; la infracción de normas o de usos industriales interiores que afecten al orden, a la organización administrativa, a la ejecución del trabajo o al cuidado de máquinas, útiles o herramientas cuando de ella se derive perturbación o trastorno para el servicio, daño para la empresa o accidente de trabajo de carácter muy grave, el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando se produzcan consecuencias graves; la desobediencia a los mandos de la empresa; las discusiones y la falta de respeto cuando revistan, por sus circunstancias especial gravedad; la embriaguez habibual en el trabajo; la ofensa de palabra u obra a compañeros o subordinados y el abuso de autoridad; la vejación al inferior que ofenda su dignidad; la falsedad, la deslealtad, el fraude, la competencia ilícita para con la empresa y el robo y el hurto a los compañeros o a la empresa, así como la condena por delito deshonroso aunque cometido fuera de la empresa, cuando pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y cualesquiera otras de análoga naturaleza.

Art. 53.°—Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse a quien incurra en falta serán las siguientes:

1.°—Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de un día de trabajo y haber.

2.°—Por faltas graves: Suspensión de dos a quince días de trabajo y haber, recargo hasta el doble de los años que este convenio establece para aumentos por antigüedad o inhabilitación para pasar a categoría superior por plazo que no exceda de cuatro años.

3.°—Por faltas muy graves: pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días hasta sesenta o despido.

Art. 54.°—Cancelación de notas.—Si el trabajador observase buena conducta, podrá solicitar de la Dirección de la Empresa la cancelación de la nota que tuviese estampada, en los siguientes plazos:

a) Para las faltas leves, seis meses a partir del cumplimiento de la sanción.

b) Para las faltas graves, dieciocho meses a partir del cumplimiento de la sanción.

c) Para las muy graves, tres años a partir del cumplimiento de la sanción.

La cancelación de notas es facultad de la empresa, previa audiencia del Comité de Empresa.

CAPÍTULO XIX

Acción Sindical

Art. 55.°—La empresa reconocerá a aquellas secciones sindicales que cuenten como afiliados a un número no menor al 25% de los trabajadores de su plantilla.

Art. 56.°—En cuanto a la acción sindical, se estará a lo prevenido en el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980.

Art. 57.°—La empresa dará las facilidades adecuadas para la confección de clichés y de otros trabajos impresos, a efectos de que el Comité de Empresa pueda procurar a los trabajadores la oportuna información laboral.

CAPÍTULO XX

Reserva para Aumentos por Antigüedad y Ascensos

Art. 58.°—Habiéndose reservado en el presente convenio por acuerdo de las partes, un 1% para aumentos por antigüedad y ascensos, si al finalizar el año 1984, no se hubiera alcanzado dicho porcentaje con los expresados conceptos, el sobrante se repartirá entre todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, en proporción a los días que efectivamente hayan trabajado.

CAPÍTULO XXI

Información sobre la marcha de la Empresa

Art. 59.°—La empresa informará al Comité de Empresa, trimestralmente, acerca de los extremos a que se refiere el artículo 64.1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XXII

Comité de Seguridad e Higiene

Art. 60.°—El Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo será presidido por un representante de la empresa, y estará constituido por los representantes que el Comité de Empresa designe de entre sus miembros, por un técnico de libre designación de la empresa y por el jefe de los servicios médicos de la empresa.

CAPITULO XXIII

Comisión Paritaria

Art. 61—Sin perjuicio de las atribuciones de la jurisdicción competente para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, que estará integrada por los mismos representantes de las partes que lo han negociado.

CLAÚSULA FINAL

Encontrándose reguladas y puestas al día por el presente Convenio todas las materias que recogían tanto la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, de 8 de julio de 1975, como el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa de 21 de julio dde 1976 se sustituyen ambos textos en su totalidad por los pactos del Convenio, y en lo previsto en éste, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y en las disposiciones de carácter general

CLAÚSULAS TRANSITORIAS

Primera.—Quienes en la fecha de entrada en vigor del Convenio ostenten la categoría profesional de titulado de grado inferior del grupo de técnicos, pasarán en tanto subsista su relación laboral, a denominarse técnicos responsables, categoría ésta que tendrá carácter «a extinguir» y conservarán, a efectos retributivos, el coeficiente que tuvieran reconocido como tales titulados mientras presten sus servicios a la empresa o, en su caso, hasta que asciendan a puestos de superior calificación.

Segunda.—A quienes, en la fecha de entrada en vigor del Convenio, ostenten la categoría profesional de jefe de segunda del grupo de administrativos se les reconocerá, a efectos meramente retributivos, la categoría de jefe de oficina recogida en el artículo 6 b) 5, la cual conservarán, en caso de no consolidarla antes a todos los efectos por ascenso, mientras presten sus servicios a la empresa.

ANEXO I
TABLA SALARIAL (FÁBRICA DE CARAMELOS)

Categorías	Salario Mensual	Base Diario	Plus Econom.
Técnicos			
Jefe superior	96.480		11.000
Titulado superior	93.264		10.500
Jefe de departamento	78.792		9.500
Titulado medio	77.184		9.500
Técnico especialista	62.712		7.500
Ayudante de laboratorio	46.632		6.750
Técnico inferior	72.360		8.500
Administrativos			
Jefe superior	96.480		11 000
Titulado superior	93.264		10.500
Jefe de departamento	78.792		9.500
Titulado medio	77.184		9.500
Jefe de oficina	62.172		7.500
Jefe de sección	57.888		7.250
Oficial 1ª gestión	57.888		7.250
Oficial 1ª	53.064		7.000
Oficial 2ª. «A»	49.848		6.850
Oficial 2ª	46.632		6.750
Auxiliar	38.592		5.750
Aspirante 16-17 años	20.904		4.500
Comerciales			
Jefe superior	96.480		11.000
Titulado superior	93.264		10 500
Jefe de departamento	78.792		9.500
Titulado medio	77.184		9.500
Jefe de servicio	62 712		7.500
Promotor	53.064		7.000
Agente	46.632		6.750
Subalternos			
Responsable	41.808		6.250
Subalterno de 1ª	38.592		5.750
Subalterno de 2ª	36.984		5 500
Auxiliar subalterno	35.376		5 250
Limpiadora	32.160		4 750
Botones 16-17 años	20.904		4.500
Profesionales de Oficio			
Capataz	1.930		7.250
Encargado de sección	1 769		7.000
Oficial de 1ª «A»	1 554		6.750
Oficial de 1ª	1.394		6.250
Oficial de 2ª	1.286		5.750
Oficial de 3ª	1.233		5.500
Ayudante	1.179		5.250
Peón	1.072		4.750
Aprendiz 18 años	1.072		4.750
Aprendiz 16-17 años	697		4.500
Oficios Auxiliares			
Oficial técnico	1.769		7.000
Oficial de 1ª. «A»	1.554		6.750
Oficial de 1ª.	1.394		6.250
Oficial de 2ª.	1 286		5 750

ANEXO II

RETRIBUCION ANUAL POR CATEGORIAS EN RAZON A LAS 1.827 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO (FÁBRICA DE CARAMELOS)

Técnicos	15 Meses
Jefe superior	1.447.200
Titulado superior	1.398.960
Jefe de departamento	1.181.880
Titulado medio	1.157.760
Técnico especialista	940 680
Ayudante de laboratorio	699.480
Técnico inferior	1.085.400
Administrativos	
Jefe superior	1.447.200
Titulado superior	1.398 960
Jefe de departamento	1.181.880
Titulado medio	1.157.760
Jefe de oficina	940.680
Jefe de sección	868.320
Oficial primera gestión	868.320
Oficial primera	795.960
Oficial segunda «A»	747.720
Oficial segunda	699.480
Auxiliar	578.880
Aspirante 16-17 años	313 560
Comerciales	
Jefe superior	1.447.200
Titulado superior	1.398.960
Jefe de departamento	1.181.880
Titulado medio	1.157.760
Jefe de servicio	940.680
Promotor	795.960
Agente	699.480
Subalternos	
Responsable	627.120
Subalterno de primera	578.880
Subalterno de segunda	554.760
Auxiliar subalterno	530.640
Limpiadora	487.760
Botones 16-17 años	313.560
Profesionales de Oficio	**455 Días**
Capataz	878.150
Encargado de sección	804 895
Oficial primera «A»	707.070
Oficial primera	634.270
Oficial segunda	585 130
Oficial tercera	561.015
Ayudante	536.445
Peón	487.760
Aprendiz 18 años	487.760
Aprendiz 16-17 años	317.135
Oficios Auxiliares	
Oficial técnico	804.895
Oficial primera «A»	707.070
Oficial primera	634.270
Oficial segunda	585.130