

uno de aquéllos, con lo que las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado, determinándose primeramente el segundo premio y después, con idéntica formalidad, el primer premio del sorteo.

De los números formados por las extracciones de cinco cifras correspondientes a los premios primero y segundo se derivarán las aproximaciones y las centenas, como asimismo del premio primero, las terminaciones y los reintegros correspondientes.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero y segundo se entenderá que si saliese premiado en cualquiera de ellos el número 00000, su anterior es el 99999 y el siguiente el 00001. Asimismo, si el agraciado fuese el 99999, su anterior es el 99998 y el 00000 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena se entenderá que si cualquiera de los premios primero o segundo correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma, es decir, desde el 00 al 24 y desde el 26 al 99.

Tendrán derecho a premio de 100.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; a premio de 50.000 pesetas, aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan, en orden y numeración, con las del que obtenga dicho primer premio y, finalmente, tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el repetido primer premio.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven, agraciados con los premios primero y segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

#### *Premios especiales al décimo*

Para proceder a la adjudicación de los dos premios especiales a la fracción, se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si en cualquiera de las extracciones la bola representativa de la fracción o de la serie fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.<sup>a</sup>

Estos premios especiales al décimo, de 198.000.000 de pesetas para una sola fracción de uno de los diez billetes agraciados con el segundo premio, y de 492.000.000 de pesetas, asimismo para una sola fracción de uno de los diez billetes agraciados con el primer premio, serán adjudicados a continuación de determinarse los respectivos números a los que han correspondido el segundo o el primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

#### *Pago de premios*

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrar-se en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 29 de abril de 1995.—La Directora general, P. S. (artículo 6 del Real Decreto 904/1985, de 11 de junio), el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

**10817** RESOLUCION de 3 de mayo de 1995, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos del Abono de Lotería Primitiva (Bono-Loto), celebrados los días 24, 25, 26 y 28 de abril de 1995 y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.

En los sorteos del Abono de Lotería Primitiva (Bono-Loto) celebrados los días 24, 25, 26 y 28 de abril de 1995 se han obtenido los siguientes resultados:

Día 24 de abril de 1995:

Combinación ganadora: 21, 1, 39, 47, 2, 30.

Número complementario: 3.

Número del reintegro: 7.

Día 25 de abril de 1995:

Combinación ganadora: 46, 35, 13, 48, 10, 12.

Número complementario: 33.

Número del reintegro: 0.

Día 26 de abril de 1995:

Combinación ganadora: 45, 29, 32, 11, 44, 48.

Número complementario: 23.

Número del reintegro: 8.

Día 28 de abril de 1995:

Combinación ganadora: 38, 5, 3, 27, 7, 37.

Número complementario: 44.

Número del reintegro: 1.

Los próximos sorteos, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 8, 9, 10 y 12 de mayo de 1995, a las veintidós quince horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle Guzmán el Bueno, número 137, de esta capital.

Madrid, 3 de mayo de 1995.—La Directora general.—P.S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**10818** RESOLUCION de 18 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo estatal de Helados.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de Helados (código de Convenio número 9902465), que fue suscrito con fecha 10 de octubre de 1994, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Helados, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Alimentación y Tabacos de UGT y la Federación Sindical de las Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC.OO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 18 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE HELADOS****CAPITULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. *Ambito territorial.***

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

**Artículo 2. *Ambito funcional.***

Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas de helados, delegaciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos existentes o que puedan crearse en el futuro.

**Artículo 3. *Ambito personal.***

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las empresas afectadas por el mismo, con excepción de los que ocupen alguno de los cargos de Consejero, Director, Subdirector, Gerente y Secretario general.

**Artículo 4. *Ambito temporal.***

El Convenio Colectivo durará hasta el 31 de diciembre de 1995 y se prorrogará, tácitamente, por un período igual, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro del último mes de su vigencia. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1994.

**Artículo 5.**

1. Cláusula de garantía para 1994.—En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 4 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1994, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1995, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1994.

Esta revisión afectará directamente a las tablas contenidas en los anexos, así como a los complementos de trabajo nocturno y a los de puesto de trabajo contenidos en el artículo 16.

**2. Aumento salarial para 1995:**

A) Una vez se constate la aplicación o no de la cláusula de garantía regulada en el punto 5.1 anterior, la Comisión Paritaria procederá a elaborar la tabla salarial que, tomando como base la definitiva de 1994, tenga un incremento del 3,25 por 100 con efectos desde el 1 de enero de 1995.

Los importes correspondientes a los distintos conceptos de retribución comprendidos en el capítulo II, así como los de dietas y lavado de ropa del capítulo VIII, se incrementarán en el mismo porcentaje que se acuerde para la tabla salarial.

B) Cláusula de garantía para 1995.—En el caso de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,25 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1995, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1996, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1995.

Esta revisión afectará directamente a las tablas contenidas en los anexos, así como a los complementos de trabajo nocturno y a los de puesto de trabajo contenidos en el artículo 16.

**Artículo 6. *Declaración antidiscriminatoria.***

El Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política o sindical, estado civil, etc.; en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se complete tanto en este Convenio como en la normativa general con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y a la lactancia.

**Artículo 7. *Comisión Paritaria.***

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión de control y aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará constituida por seis miembros de las centrales sindicales presentes en este Convenio, designándose entre los mismos miembros de la Comisión negociadora proporcional a los Delegados de cada central sindical firmantes de este Convenio, igual número de representantes de empresarios y un asesor por cada central sindical presente en este Convenio, los cuales tendrán voz pero no voto.

Además de las competencias específicas que se le asignan en distintos artículos y cláusulas de este Convenio, la Comisión Paritaria tendrá como facultad el poder conocer y pronunciarse, previamente a la vía judicial, en cualquier conflicto que se suscite con motivo de la aplicación e interpretación del Convenio, sin que ello sea de carácter obligatorio para las partes.

**Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.***

Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

**Artículo 9. *Absorción y compensación.***

Las condiciones establecidas en este Convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual y global, por todos los conceptos, con las que rijan en cada una de las empresas afectadas y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto.

**Artículo 10. *Organización del trabajo.***

Debido a las especiales circunstancias de la industria de helados, que es de temporada, las empresas podrán organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta y la distribución.

Los trabajadores, fuera de campaña, cuando no exista trabajo de su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición ni suponga discriminación del trabajador.

Si se estimase la existencia de alguna de estas circunstancias, el Comité de Empresa o los Delegados de personal, juntamente con la Dirección de la empresa, decidirán sobre el particular.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como, en todo caso, la posible diferencia de superior categoría.

**Artículo 11. *Modificación de las condiciones de trabajo.***

Se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 12. *Productividad.***

Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

**1. Definir como objetivos:**

Elevar la competitividad y rentabilidad.

Optimizar la capacidad productiva.

Maximizar el empleo.

Mejorar las condiciones de trabajo.

**2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:**

La política de inversiones.

La racionalización de la organización productiva.

La mejora tecnológica.

La programación empresarial de la producción y la productividad.

El clima y la situación de las relaciones laborales.

Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.

La política salarial y de incentivos material.

La cualificación y adaptación de la mano de obra.

El absentismo.

En función de estos objetos y factores, son de aplicación los criterios siguientes:

1. La negociación de los asuntos relacionados con la productividad se hará mediante acuerdos a nivel empresa.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias de la empresa que permitan hacer el seguimiento de la misma a dos niveles, el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de la medición de productividad.

5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

7. Los niveles normales de productividad se remunerará a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Información previa de los mismos a los trabajadores.
- Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
- Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

Con independencia de lo expuesto, ambas partes manifiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio y en condiciones de homogeneidad.

## CAPITULO II

### Retribución

#### Artículo 13. Salario.

Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos y su vigencia será para el año 1994.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías, la cantidad mensual de 76.170 pesetas, con la única excepción de los trabajadores menores de dieciocho años, cuya cuantía será de 69.398 pesetas.

Cualquier conflicto en la interpretación de la aplicación de este salario base deberá ser sometido a la Comisión Paritaria. Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos.

#### Artículo 14. Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en bienes, con un máximo de diez.

Los bienes que se devenguen durante la vigencia de este Convenio tendrán una cuantía de 29.725 pesetas anuales. En cuanto a los bienes devengados con anterioridad, se calculará igualmente en base a la mencionada cifra.

Al personal fijo de campaña se le aplicará el sistema de bienes indicado computándose cada doce meses trabajados como un bienio.

#### Artículo 15. Complemento de trabajo nocturno.

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas.

Los valores vigentes para este complemento en 31 de diciembre de 1993 serán mantenidos hasta el 31 de diciembre de 1994. El importe mínimo por hora efectivamente trabajada en el mencionado período nocturno será de 110 pesetas.

Quedan exceptuados del cobro de este complemento los serenos y vigilantes.

#### Artículo 16. Complemento de puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos se fijarán en cada centro de trabajo de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegado de personal.

Para 1994 la cuantía de estos complementos será la vigente en 31 de diciembre de 1993.

#### Artículo 17. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos y, en transporte, las originadas por averías o circunstancias climatológicas adversas: Realización.
- Horas extraordinarias estructurales: Se entenderán por tales, a los efectos establecidos por la Orden de 1 de marzo de 1983, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento que sea preciso para asegurar la producción.

Las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor que se detallan en el punto 2, son de libre aceptación por el trabajador y su realización tendrá carácter excepcional, en el sentido de que sólo se efectuarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás deberán flexibilizar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, anticipando la entrada o la salida, a requerimiento de la empresa.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales, en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y la distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias será el que se establece para cada categoría en la tabla anexa.

El personal que trabaje en el movimiento interior de las cámaras no podrá realizar horas extraordinarias en dicho trabajo.

En las empresas se podrá establecer la compensación de cada hora extraordinaria por 1,75 horas ordinarias de descanso, mediante acuerdo con el Comité de Empresa o, en su caso, con los Delegados de personal.

#### Artículo 18. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario más antigüedad.

Estas pagas serán abonadas en los meses de julio y diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, así como los de campaña, eventuales y otros no fijos, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

No obstante, la paga extra de julio se abonará a los trabajadores de campaña, como mínimo, en su 50 por 100 cuando sobrepasen tres meses trabajados dentro del año natural.

Ante la imposibilidad de adelantar, con carácter general, al mes de junio la paga de julio, se recomienda efectuar dicho adelanto a aquellas empresas que no tengan dificultades de tipo técnico o financiero para realizarlo.

#### Artículo 19. Paga de vacaciones.

Los trabajadores fijos de plantilla percibirán una mensualidad del salario de tablas, más antigüedad, siendo en proporción al tiempo trabajado para los que ingresen o cesen durante el año.

Esta paga se abonará en el mes de septiembre, salvo que las empresas la vinieran abonando en otro mes distinto al indicado.

El resto de trabajadores afectados por este Convenio, y en proporción al tiempo trabajado, percibirán el mismo importe ya indicado. No obstante, aquellas empresas donde los niveles salariales de este personal superen

los valores de la primera columna del anexo II podrán absorber y compensar en cómputo anual dicha paga.

#### Artículo 20. *Complemento de campaña.*

Los trabajadores de campaña o eventuales percibirán por este concepto, al término de su contrato, la cantidad que corresponda a su categoría de acuerdo con el anexo o la superior que vinieran percibiendo.

#### Artículo 21. *Quebrantos.*

Los autovendedores percibirán una compensación por día efectivamente trabajado en tal función de 251 pesetas por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en productos a causa de las circunstancias de su trabajo.

No procederá este abono cuando exista algún sistema compensatorio por estos mismos conceptos, así como cuando la empresa no responsabilice al autovendedor de las diferencias.

### CAPITULO III

#### Clasificación de personal

#### Artículo 22. *Clasificación profesional.*

1. En general.—Las clasificaciones del personal de este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

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

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Mercantiles.
- IV. Obreros.
- V. Subalternos.

Grupo I. Técnicos.—Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos.—Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles.—Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la misma localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

Grupo IV. Obreros.—Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V. Subalternos.—Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

#### I. Técnicos.

##### 1. Titulados:

a) De grado superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.

b) De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades capacitadas para ello.

2. No titulados: Encargado general, Maestro o Jefe de fabricación y de taller, Encargado de sección y Auxiliar de laboratorio.

3. Oficinas técnicas de organización: Jefes de primera y segunda, Técnicos de organización de primera y segunda, Auxiliares de organización y aspirantes.

4. Técnicos de proceso de datos: Jefe de proceso de datos, Analista, Jefe de explotación, Programador de ordenador, Programador de máquinas auxiliares y Operador de ordenador.

II. Administrativos.—Jefe de Administración de primera, Jefe de Administración de segunda, Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar, aspirante y Telefonista.

III. Mercantiles.—Jefe de ventas, Inspector de ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad, Vendedor con autoventa, Viajante y Corredor de plaza.

#### IV. Obreros:

a) Personal de producción: Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante y Aprendiz.

b) Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante y Aprendiz.

c) Personal de oficios auxiliares: Oficial de primera, Oficial de segunda.

d) Peonaje: Peón y personal de limpieza.

V. Subalternos.—Almacenero, Mozo de almacén, Conserje, Cobrador, Basculero-pesador, Guarda jurado, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero.

Las definiciones de estas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo II de este Convenio, de las que forma parte integrante.

2. Clasificación según permanencia: El personal de las empresas sujetas a este Convenio se clasificará, en atención a su permanencia al servicio de las mismas, de conformidad con cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la Ley.

Los trabajadores que, al 4 de julio de 1994, tuvieran la condición de fijos de campaña, mantendrán sus derechos y deberes a título personal.

#### 3. Otras definiciones.

3.1 El autovendedor es un trabajador cuyo trabajo consiste en recorrer la zona o demarcación asignada, conduciendo un vehículo provisto de género, visitando a los clientes y ofreciéndoles las mercancías, sirviendo las que soliciten, extendiéndole el albarán o comprobante de la venta, y efectuando el cobro de los productos entregados, liquidando la recaudación al regresar a la empresa, así como la vigilancia del vehículo a su cargo, revisando los niveles de aceite, agua y frenos, presión de neumáticos y limpieza de cabina. El autovendedor realizará el lavado del vehículo dentro de la jornada ordinaria de trabajo. El restante mantenimiento del vehículo correrá a cargo de la empresa.

En período de vacaciones los autovendedores percibirán, aparte del salario de Convenio y antigüedad, el promedio de comisiones e incentivos que hayan hecho efectivos en los doce meses anteriores.

3.2 Los conductores de larga distancia y repartidores, tienen la categoría profesional de Oficiales de primera de oficios auxiliares.

3.3 Los trabajadores de cámaras están incluidos en el grupo de trabajadores de oficios propios.

3.4 Los telefonistas que tengan a su cargo una centralita y desarrollen o no otros trabajos, transcurridos tres años en la categoría de Telefonista pasarán a percibir el salario correspondiente al Oficial administrativo de segunda.

#### Artículo 23. *Ascensos.*

Los trabajadores fijos de plantilla al servicio de las empresas incluidas en este Convenio tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones, para cubrir las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de los trabajadores pertenecientes a los grupos de administrativos y obreros se ajustarán a las siguientes normas:

#### a) Personal administrativo:

Jefes de segunda y Oficiales de primera.—Prueba entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inmediatas inferiores, respectivamente.

En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la empresa.

Oficiales de segunda.—Prueba entre los Auxiliares administrativos en las condiciones anteriores.

Auxiliares administrativos.—Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

#### b) Personal obrero:

Oficiales de primera.—Prueba entre los Oficiales de segunda. En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la empresa.

Oficiales de segunda.—Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo en las condiciones anteriores.

Oficiales de tercera.—Los Ayudantes mayores de dieciocho años pertenecientes al personal de oficios propios auxiliares, una vez transcurridos seis meses de prestación efectiva en dicha categoría.

Si a la entrada en vigor del presente Convenio estos Ayudantes mayores de dieciocho años hubieran superado los indicados seis meses, se les reconocerá automáticamente la categoría de Oficial de tercera.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la empresa deberá recurrir al personal de campaña y sólo en el caso de que tampoco éste las superase, podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la empresa en los tabloneros de anuncios con antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia. Junto con el anuncio de la convocatoria se adjuntará la relación de las pruebas a efectuar.

El Comité de Empresa designará dos representantes, que colaborarán en la realización de las pruebas para ascensos, y serán informados de los criterios de valoración y de los resultados.

#### CAPITULO IV

##### Formación profesional

###### Artículo 24. Formación profesional.

Las empresas intensificarán las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales en cada momento.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los trabajadores en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías. En estos casos los cursos correrán a cargo de la propia empresa o del Ministerio de Trabajo, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.

En los casos en los que los trabajadores quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes.

De no superarse por dos años de asistencia, el mismo curso de formación, el trabajador perderá el derecho al permiso.

El Comité de Empresa tendrá la competencia de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de planes de formación profesional de la empresa.

#### CAPITULO V

##### Jornada, descansos, ausencias y excedencias

###### Artículo 25. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo será de mil setecientas setenta y seis horas. La jornada media de trabajo será de cuarenta horas semanales, flexibilizándola de forma que los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto dicha jornada sea de cuarenta y cuatro horas semanales, trabajando los sábados. El resto del año la jornada será de treinta y siete horas semanales, de lunes a viernes. En la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales, el horario máximo del sábado será de cuatro horas, finalizando como máximo a las catorce horas.

Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdos de las partes sobre otros horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta y cuatro horas, y el sábado, como máximo finalice a las catorce horas.

Se respetará la jornada más beneficiosa de trabajadores de campaña y fijos de plantilla.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales y con carácter general de lunes a viernes. No obstante, por necesidades de la organización del trabajo, las empresas negociarán con el Comité de Empresa la distribución semanal de dicha jornada, y caso de no llegarse a un acuerdo, registrará lo establecido en el párrafo primero o la situación ya existente en la empresa a la entrada en vigor del Convenio.

En las islas Canarias, la jornada media de trabajo durante todo el año consistirá en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, acomodándose a los calendarios laborales, aprobados por la autoridad competente. Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdos de las partes, sobre horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta horas.

En ningún caso, la jornada máxima anual, establecida en el párrafo primero, supondrá reducción del número de horas de trabajo efectivo para aquellas empresas que teniendo reconocido el tiempo de descanso a cargo de la empresa, realicen una jornada efectiva inferior a mil setecientas setenta y seis horas.

Las empresas podrán, siempre que se respete el número máximo de horas anuales, acordar con los representantes legales de los trabajadores o con los trabajadores una distribución diferente de la jornada de trabajo.

###### Artículo 26. Vacaciones.

El personal fijo de plantilla disfrutará treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive.

El cómputo del período de vacaciones comenzará necesariamente el primer día laboral de la semana en que se inicie.

Con independencia de lo indicado, este personal tendrá cinco días más de vacaciones, que se disfrutarán en fecha a convenir entre empresa y trabajador, preferentemente entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, iniciándose su cómputo en las mismas condiciones que para el período de treinta días.

Al personal de campaña se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea éste, calculada sobre la base de treinta días naturales, garantizándose un mínimo de diez días.

El calendario de vacaciones se confeccionará por el Comité de Empresa o Delegado de personal y la Dirección, dentro del primer semestre del año, siendo expuesto a continuación en los tabloneros de anuncios.

Los turnos de vacaciones serán rotativos anualmente dentro de cada sección.

Dadas las especiales características climatológicas de las islas Canarias, en los centros de trabajo radicados en ellas los meses excluidos a efectos de disfrute de vacaciones serán únicamente uno de verano y otro de invierno a determinar entre las empresas y los representantes de los trabajadores. Teniendo en cuenta la menor limitación, las vacaciones complementarias a que se refiere el párrafo anterior se reducirán también a dos días naturales, en lugar de los cinco citados en dicho párrafo.

###### Artículo 27. Licencias.

Solicitándolo con la posible antelación y justificándolo debidamente, los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, al padre, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro.
- c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres, hijos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.
- d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, en las circunstancias indicadas.
- e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijo político y por enfermedad grave de padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y también políticos, dos días naturales ampliables hasta otros tres más, en las circunstancias indicadas.
- f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por matrimonio de padres: Un día natural que coincidirá con el de la celebración del mismo.

Las licencias señaladas en los apartados c) y e) se harán extensivas a los casos de intervención quirúrgica con hospitalización.

###### Artículo 28. Permiso para exámenes.

Los trabajadores que deban presentarse a un examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carné de conducir hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

###### Artículo 29. Permisos para consultas médicas.

Las salidas del trabajo para acudir a consultas del médico de cabecera de la Seguridad Social que originen ulterior visita a especialista, serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que

se justifique tanto el envío al especialista como la asistencia a ambas consultas.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aun cuando habiendo obtenido el volante para el especialista de la Seguridad Social se recurra a otro distinto de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a esta segunda consulta.

El trabajador tendrá derecho hasta cuatro horas anuales retribuidas para acompañar a sus hijos menores al pediatra, debiendo justificar este hecho. En aquellas empresas, que tengan horas retribuidas equivalentes para este fin, no será de aplicación esta licencia.

#### Artículo 30. *Comprobación de enfermedad o accidente.*

Las empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el médico de empresa o de cualquier otro facultativo. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la empresa cesarán en el beneficio de este complemento, comprometiéndose la empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en el presente Convenio para dicha situación, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, a aquellos trabajadores que falten injustificadamente al trabajo se les descontará, con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal y las pagas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

#### Artículo 31. *Excedencias voluntarias.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa, al menos, de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencia los trabajadores fijos para:

- Asistir a centro de enseñanza profesional o técnica que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo.
- Efectuar estudios fuera de su lugar de residencia.

En ambos casos se deberá: 1) Acreditar la matriculación; 2) Solicitar la excedencia como mínimo por un curso escolar completo; 3) Obtener calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, quedando en otro caso sin efecto la posible continuación de la excedencia.

La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribución que corresponda al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponde.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acogerse a otra nueva. No regirá esta última limitación para quienes hayan disfrutado de excedencia por razón de estudio y soliciten otra nueva con el mismo fin y siempre que cumplan los restantes requisitos exigidos en este artículo.

#### Artículo 32. *Excedencia por cargo sindical.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel insular, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

#### Artículo 33. *Reserva de plaza.*

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo. No obstante, para los trabajadores de campaña, eventuales o interinos, dicha reserva sólo alcanzará hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

Transcurrido el período legal de incapacidad laboral transitoria, los trabajadores enfermos o accidentados que pasen a invalidez provisional serán considerados en situación de excedencia forzosa.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica.

La incorporación del trabajador tendrá el mismo carácter de temporal o fijo que tuviera al producirse su baja.

Las empresas considerarán con los representantes de los trabajadores la posibilidad de proporcionar un puesto de trabajo al trabajador calificado de incapacidad total para el trabajo habitual.

#### Artículo 34. *Definición del absentismo.*

Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, consideran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición.

Por ello, acuerdan que al cuantificar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de las actividades en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por maternidad de la trabajadora.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este Convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la incapacidad laboral transitoria de acuerdo con lo anterior y la falta no justificada.

### CAPITULO VI

#### Beneficios sociales

#### Artículo 35. *Trabajadores accidentados.*

Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán, como complemento a cargo de la empresa, la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al seguro de accidente de trabajo, referidos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

En cuanto a conceptos variables tales como horas extras, incentivos de vendedores o conductores, comisiones, pluses, se tomará la medida de lo cotizado por estos conceptos en los doce meses anteriores al del accidente, o desde el inicio de la campaña o contrato cuando se trate de personal temporal, eventual o de nuevo ingreso. Quedan excluidas, en todo caso, las pagas extraordinarias, las cuales se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de baja hasta que se produzca el alta, se agote el plazo de incapacidad laboral transitoria o hasta la fecha de terminación de su contrato, si llegase sin haberse producido el alta.

#### Artículo 36. *Trabajadores enfermos.*

Los trabajadores fijos de plantilla, cuando pasen a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente no laboral y maternidad percibirán de la empresa, como complemento a cargo de la misma, desde el día inicial de la baja al vigésimo inclusive, la diferencia entre lo que reciban de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial, cuando en la fecha en que inicie la baja el interesado lleve un mínimo de tres meses sin haber faltado al trabajo. A estos efectos se entenderán como faltas al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y las faltas no justificadas.

Cuando no se cumpla el requisito de los tres meses sin faltas, el complemento durante el mencionado período de los veinte primeros días de baja alcanzará hasta el 85 por 100 de la retribución salarial.

A partir del vigésimo primer día de baja el complemento a percibir será en todos los casos hasta el 100 por 100.

Por retribución salarial se entiende los conceptos que sirven de base para la cotización a la Seguridad Social referidos al mes natural anterior al de la baja, quedando exceptuadas las horas extraordinarias, incentivos de ventas o comisiones, kilometraje y complementos no fijos (nocturnidad, penosidad).

Dicho complemento se abonará como máximo durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria y para su percepción será indispensable la puntual presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social.

Los trabajadores de campaña, y otros no fijos, comenzarán a percibir el complemento de la empresa transcurridos veinticinco días desde la baja, alcanzando el mismo hasta el 100 por 100 de su retribución salarial y cesando en su percepción al ser alta o, como tope máximo, a la terminación de su contrato.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, los trabajadores fijos de campaña podrán percibir el mencionado complemento de empresa a partir del primer día de baja con el mismo límite máximo de tiempo, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) Que haya trabajado en la empresa la campaña anterior.
- b) Que durante dicha campaña anterior no haya tenido falta alguna al trabajo por enfermedad común, accidente no laboral o ausencia no justificada, en los últimos tres meses de trabajo.
- c) Cumpliéndose los dos requisitos anteriores, dentro de una misma campaña podrá percibir también el complemento desde el primer día ante una segunda baja, siempre que hayan transcurrido tres meses sin faltar al trabajo por las causas indicadas.

Cuando los trabajadores, tanto fijos como no fijos, se encuentren hospitalizados, percibirán el complemento sin plazo previo y será igual a la diferencia entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario real bruto en jornada normal. Su finalización se producirá al cesar dicha hospitalización, pasando entonces a la situación que corresponda y, en todo caso, al concluir los plazos señalados anteriormente.

Los complementos mencionados se mantendrán en las cuantías citadas en tanto no varíen las indemnizaciones vigentes de la Seguridad Social por los mismos conceptos, según se estableció en el Convenio Colectivo de 12 de agosto de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 22).

#### Artículo 37. *Servicio militar o civil sustitutorio.*

Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta la terminación de dicho servicio y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

El trabajador fijo de plantilla que al ser llamado a filas ostente una antigüedad superior a dos años continuará percibiendo durante su permanencia en el ejército las gratificaciones de julio y diciembre, siempre que no trabaje en cualquier otra empresa o actividad.

Los trabajadores fijos de plantilla que se incorporen al servicio militar como forzosos y que tengan a su cargo algún familiar, acreditado con el documento de beneficiarios de la Seguridad Social, percibirán durante el período que dure el mismo la cantidad de 5.795 pesetas mensuales, salvo los meses de julio y diciembre que perciben las pagas extraordinarias respectivas.

Los trabajadores de campaña que tengan tal condición en 31 de diciembre de 1983, en las mismas circunstancias contempladas para el personal fijo de plantilla, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio y diciembre en su 50 por 100. En el supuesto de que trabajen durante dicha campaña sólo les corresponderá la parte proporcional de estas pagas si su incorporación tuviera una duración superior a seis meses y en lo que exceda de éstos. Asimismo, en el supuesto de tener familiar a su cargo percibirá la cantidad de 5.767 pesetas, durante los meses de marzo, abril, mayo, junio y agosto en que se encuentren ausentes del trabajo por el citado motivo, con independencia de la duración de la campaña.

#### Artículo 38. *Jubilación, invalidez y fallecimiento.*

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores que se jubilen entre los sesenta años y los tres meses naturales posteriores a la fecha en que cumplan los sesenta y cinco, una gratificación consistente en una mensualidad de retribución fija, por cada diez años o fracción de antigüedad en la empresa, referida a la fecha de la jubilación.

Cuando la baja se produzca por invalidez o fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la empresa abonará una mensualidad de su retribución fija.

En caso de fallecimiento, esta ayuda la percibirá el cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden.

Las empresas que tengan establecidas mejoras voluntarias de la Seguridad Social, en forma de complemento de pensión, estarán eximidas de las respectivas ayudas.

#### Artículo 39. *Premio de vinculación a la empresa.*

Cuando un trabajador fijo de plantilla alcance una antigüedad de quince años en la empresa se le entregará un premio de vinculación de 25.352 pesetas. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la empresa se le entregará un nuevo premio de vinculación de 47.873 pesetas.

El personal de campaña tendrá derecho a dichos premios una vez cumplidos veinte y treinta campañas, respectivamente.

#### Artículo 40. *Ayuda por matrimonio.*

Al trabajador fijo de plantilla de uno u otro sexo, que contraiga matrimonio, se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 10.217 pesetas. El resto de los trabajadores percibirá esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores.

#### Artículo 41. *Ayuda por natalidad.*

A los trabajadores de uno u otro sexo, con doce años, al menos, de servicio en la empresa, se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos una gratificación de 6.522 pesetas.

#### Artículo 42. *Ayuda a minusválidos.*

El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 3.019 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

#### Artículo 43. *Acción social.*

Para fines sociales y culturales las empresas afectadas por este Convenio abonarán una cantidad de 435 pesetas como cuota anual por cada trabajador fijo a su servicio y promedio trabajador-año del personal no fijo. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Las empresas pondrán estas cantidades a disposición de los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año natural. El importe se regularizará al final del año.

### CAPITULO VII

#### Garantías de los trabajadores

#### Artículo 44. *Derecho de comunicación.*

Las empresas pondrán a disposición del Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda proscrita la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Los trabajadores facilitarán a la empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados cuando éstos representen un número superior al 15 por 100 de la plantilla, a fin de que aquélla sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

#### Artículo 45. *Derecho de reunión.*

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores en asamblea.

Las asambleas tendrán lugar en el recinto del centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La convocatoria podrá hacerse por los Delegados de personal o Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100.

Presidirán las asambleas los Delegados de personal o Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día y de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, se comunicarán al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo este último acusar recibo.

En la asamblea sólo podrán tratarse los asuntos que figuren en el orden del día.

El empresario sólo podrá negarse a la celebración de la asamblea en los casos siguientes:

- a) Si no se cumple lo dispuesto en este artículo.
- b) Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre convenios colectivos.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento de los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) En caso de cierre legal de la empresa.

#### Artículo 46. *Delegados sindicales.*

En las empresas de más de 100 trabajadores, aquellas centrales sindicales con presencia en los Comités de Empresa, se les reconocerá el derecho a estar presentado por un Delegado. El Delegado deberá ser trabajador en activo de la empresa y preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Los sindicatos que aleguen este derecho deberán acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa, reconocido ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

#### Artículo 47. *Funciones, derechos, deberes y garantías de los Delegados sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del sindicato y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de comunicación entre su central sindical y la Dirección de la empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz, pero sin voto.
3. Tener acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de Empresa, de acuerdo con las normas legales. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.
9. Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias y guardar sigilo profesional en todas las materias en que rige dicha obligación para los comités de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado sindical.
10. Los Delegados sindicales tendrán las garantías establecidas en el artículo 49 de este Convenio para los miembros del Comité de Empresa,

incluso la acumulación de horas con miembros del Comité de Empresa de su propia central sindical.

#### Artículo 48. *Comité de Empresa. Competencias.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en su caso, de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las estructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
  1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
  2. Sobre la función, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
  3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
  4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
  5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en las empresas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) en este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.
- G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 49. *Comité de Empresa. Garantías.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actualidad del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en que serán oídos, aparte del interesado, al Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas en razón del desempeño de su representación.

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Cada miembro del Comité o Delegado de personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

1. La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.

2. El Comité o Delegados presentará a la Dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados.

3. Por causas excepcionales y referido a uno sólo de los representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente.

4. La acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas de exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de de la designación de Delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada central, con la conformidad de los interesados, podrá optar porque los representantes de su propia candidatura o central sindical cedan hasta el 66 por 100 de sus horas en cómputo anual a favor de uno de ellos, a fin de que puedan acumular las necesarias que le permitan quedar liberado totalmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la central en una misma empresa, entendiéndose por empresas el conjunto de los centros de trabajo que aparezcan bajo una misma firma.

Estas alternativas son excluyentes, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.

El plan de acumulación y el sistema elegido se efectuará en el mes de diciembre anterior, y, en su defecto, en el mes de enero del propio año. En este último supuesto, se prorrogará para dicho mes el sistema y plan vigentes, efectuándose la posible modificación del plan con las horas que correspondan a partir del mes de febrero.

Cuando tengan lugar elecciones de representantes de los trabajadores se dará por interrumpido el plan vigente en la fecha en que se celebren las primeras elecciones en cualquiera de los centros de la empresa, salvo acuerdo de la central con aquélla.

El nuevo plan deberá presentarse en el plazo de dos meses a partir de la fecha en que tengan lugar las últimas elecciones en la misma empresa, dentro del período electoral.

En cualquier caso, si la central deja de transcurrir los plazos sin presentar el plan de acumulación, se entiende que ésta no tendrá lugar en lo que reste del año.

La presentación del plan supone facilitar:

1. Relación de representantes que hacen cesión de parte de su crédito de horas, con la conformidad de los mismos.

2. Relación de representantes que acumulan dichas horas y su distribución.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación de uno sólo de los representantes, la central sindical correspondiente tendrá la facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, los representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas sin que pueda efectuarse nueva opción hasta el final del mismo año, salvo acuerdo entre central sindical y empresa.

En todos los casos, el cese del representante en su condición de liberado supondrá la obligación de reincorporarse con carácter inmediato a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

#### Artículo 50. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de aquellos que lo soliciten 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 la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número 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 períodos de un año.

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

#### Artículo 51. *Comités de Seguridad e Higiene.*

En materia de seguridad e higiene se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente sobre la materia.

#### Artículo 52. *Garantía de empleo.*

En el caso de privación de libertad se estará a lo establecido en el artículo 45.1, G, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

#### Artículo 53. *Garantía del puesto de trabajo.*

Los trabajadores que se vean privados del carné de conducir, por un máximo de hasta seis meses, y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial normal, cuando la retirada de dicho carné de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

La misma norma se aplicará, durante el plazo máximo de tres meses, cuando le sea denegada al trabajador la renovación del carné de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Durante el período de retirada del carné las empresas podrán destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

#### Artículo 54. *Información al trabajador.*

La empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones, importes de las horas extras, cuantías y en qué cantidades han sido retribuidas y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

### CAPITULO VIII

#### Otros acuerdos

#### Artículo 55. *Dietas.*

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará una dieta de 4.948 pesetas por jornada completa.

En jornada parcial, las cantidades a percibir por los distintos servicios serán las siguientes:

Desayuno: 235 pesetas.

Comida: 1.408 pesetas.

Cena: 1.408 pesetas.  
Habitación: 2.179 pesetas.

A los autovendedores que no puedan efectuar la comida en su domicilio por la realización de su trabajo, se les abonará 1.073 pesetas en concepto de dieta de comida. Este concepto económico entrará en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio, manteniéndose a título personal los mayores importes que se pudieran venir percibiendo por este concepto.

Los valores de los párrafos primero y segundo se aplicarán con efectos desde el 1 de enero de 1994.

#### Artículo 56. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre de propiedad de la empresa:

- a) Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado: Tres monos o batas, dos gorros, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.
- b) Personal de oficios auxiliares: Tres monos y un par de botas anualmente.
- c) Personal administrativo: Dos batas anualmente, a todo aquél que se comprometa a usarlas.
- d) Camaristas: Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario.

Además del equipo mencionado, recibirán anualmente dos monos.

Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia: Este personal recibirá un equipo de otoño-invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, un chaquetón de abrigo, un impermeable y un par de botas de abrigo, todo lo cual tendrá una duración de dos años.

Asimismo, dispondrá de un equipo de primavera-verano, que constará de dos pantalones, tres camisas de manga corta, una chaqueta y un par de zapatos, con la misma duración de dos años. No obstante, en aquellas zonas que tengan peculiares características climatológicas, las empresas negociarán con sus trabajadores otras modalidades de equipo.

Los conductores de larga distancia recibirán, además, dos monos.

Las empresas que ya vengán haciendo la entrega de estas prendas renovarán las mismas al cumplirse los dos años de las que actualmente disponga el personal.

Aquellas otras que no entreguen estos equipos, lo efectuarán al vencimiento de los que actualmente faciliten a su personal, de acuerdo con la normativa que vengán aplicando.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar aquel calzado declarado idóneo para cada tipo y características del trabajo que se realice y que se adapte a las condiciones físicas del trabajador.

Las empresas no podrán sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación a metálico, debiendo entregar aquéllas ya confeccionadas. El lavado y conservación de estas prendas será a cuenta y cargo de las empresas. Ahora bien, salvo en el caso de las prendas esenciales para camaristas, de cuya limpieza se ocupará siempre la empresa, por lo que se refiere a la restante ropa podrá la empresa, a su elección, sustituir la obligación del lavado por las siguientes compensaciones en metálico:

- Personal administrativo: 1.020 pesetas mensuales.
- Personal de oficios auxiliares: 2.032 pesetas mensuales.
- Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado: 2.317 pesetas mensuales.
- Personal autoventa, repartidores y conductores de larga distancia: 3.165 pesetas mensuales.

Se entiende que si por necesidad del trabajo algún trabajador realizase tareas distintas de las suyas habituales y necesitase botas de goma, guantes o cualquier otra prenda, la empresa queda obligada a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre de propiedad de la empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

#### Artículo 57. *Faltas y sanciones.*

1. Clasificación de faltas.—Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos en la entrada al trabajo, siempre y cuando no sean justificadas, o si el total de los retrasos es superior a treinta minutos, todo ello dentro del mes natural.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a los superiores, compañeros o subordinados, salvo coacción o abuso de autoridad; simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, las reincidencias en faltas leves, y cuantas de características análogas a las enumeradas en el término de dos meses.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y de consideración a los jefes o a sus familiares, y a los compañeros y subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, la reincidencia de faltas graves dentro del término de un año, salvo cuando se trate de faltas de puntualidad, en que dicho plazo será de seis meses.

2. Sanciones.—Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- 2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos o cinco días, recargo hasta el doble de los años que este Convenio establece para aumentos por años de servicios e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.
- 3.º Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

#### Artículo 58. *Revisión médica.*

A todos los trabajadores se les efectuará anualmente una revisión médica consistente en:

- Fotorradioscopia de tórax.
- Análisis de sangre (recuento y fórmula).
- Análisis de orina.
- Auscultación.
- Tensión arterial.

Si, a juicio del Médico de empresa o de la Mutua, fuera necesario, se efectuarán también audiometrías, revisiones oftalmológicas y electrocardiogramas.

A los trabajadores de plantilla de cámaras, la revisión se les hará dos veces al año.

Los trabajadores serán informados de las anomalías que se observen en estos reconocimientos.

Si a consecuencia de estas anomalías el informe médico estableciese la necesidad de un cambio de puesto de trabajo, la empresa tomará las medidas oportunas para asignarse un nuevo puesto, ajustado a sus circunstancias, a la mayor brevedad posible.

#### Artículo 59. *Canon de negociación sindical.*

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las centrales sindicales representadas en el mismo comunicarán a la Asociación de Fabricantes de Helados el importe en concepto de canon de negociación sindical a satisfacer por trabajador, al objeto de que éste se dirija a las empresas asociadas a fin de que se descuente de la nómina su valor a aquellos trabajadores que así lo manifesten por escrito.

Las cantidades descontadas se ingresarán en las cuentas de las entidades bancarias que las centrales sindicales comuniquen a la Asociación.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio, en proporción al número de representantes en la mesa negociadora.

#### Cláusula final. *Vinculación a la totalidad.*

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que, si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo deviniera nula, será considerado nulo o ineficaz todo su contenido, teniéndose que reunir la Comisión Paritaria para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto, en suspenso su entrada en vigor.

#### Disposición transitoria.

El pago de atrasos derivados del presente Convenio, será hecho efectivo por la empresas afectadas en la nómina correspondiente al primer mes siguiente al de la firma de este acuerdo.

#### Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye en su integridad a la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, publicada por Orden de 8 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 22), así como sus

normas de desarrollo, por lo que las partes declaran la inaplicabilidad expresa de la misma a la totalidad de empresas y trabajadores acogidos a su ámbito de aplicación, a la vez que instan al Ministerio de Trabajo para que proceda a su derogación formal, aunque sea para la actividad de «Fabricación de Helados» de su ámbito funcional.

## ANEXO I

## Tabla salarial para 1994

## Trabajadores fijos de plantilla

Categorías	Nuevo salario Convenio incluido aumento 15 pagas		Valor horas extras - Pesetas
	Mensual - Pesetas	Anual - Pesetas	
<b>I. Técnico:</b>			
Técnico titulado superior .....	174.702	2.620.630	2.582
Jefe de fabricación .....	172.283	2.584.245	2.546
Técnico titulado medio y encargado general ...	165.423	2.481.345	2.445
Encargado de sección .....	143.633	2.154.495	2.123
Auxiliar de laboratorio .....	113.371	1.700.565	1.676
<b>II. Administrativo:</b>			
Jefe de primera .....	152.110	2.281.650	2.248
Jefe de segunda .....	142.829	2.142.435	2.111
Oficial de primera .....	129.111	1.936.665	1.909
Oficial de segunda .....	123.461	1.851.915	1.825
Telefonista y auxiliar .....	106.515	1.597.725	1.574
<b>III. Mercantiles:</b>			
Jefe de ventas .....	152.110	2.281.650	2.248
Inspector de ventas, promotor de propaganda y/o publicidad .....	142.829	2.142.435	2.111
Viajante, autovendedor y corredor de plaza ....	129.111	1.936.665	1.909
<b>IV. Obreros:</b>			
a) Personal de oficios propios y aux.:			
Oficial de primera .....	121.042	1.815.630	1.790
Oficial de segunda .....	115.791	1.736.865	1.712
Oficial de tercera .....	110.552	1.658.280	1.634
Ayudante mayor de dieciocho años .....	107.320	1.609.800	1.587
Ayudante menor de dieciocho años .....	91.189	1.367.835	1.348
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:			
Oficial de primera .....	112.166	1.682.490	1.658
Oficial de segunda .....	107.734	1.616.010	1.593
Ayudante mayor de dieciocho años .....	101.270	1.519.050	1.497
Ayudante menor de dieciocho años .....	87.955	1.329.325	1.300
c) Peonaje:			
Peón y personal de limpieza .....	106.515	1.597.725	1.574
<b>V. Subalternos:</b>			
Jefe de almacén .....	117.408	1.761.120	1.736
Cobrador .....	110.552	1.658.280	1.634
Guarda jurado, Vigilante, Ordenanza y Portero .....	107.728	1.615.920	1.592
Peón de almacén .....	106.515	1.597.725	1.574
<b>VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes administrativos:</b>			
De dieciseis a diecisiete años .....	77.468	1.162.020	1.145
<b>VII. Informáticos:</b>			
Jefe de proceso de datos .....	152.110	2.281.650	2.248
Analista .....	142.829	2.142.435	2.111
Jefe de explotación, Programador de ordenador y programación de máquinas .....	129.111	1.936.665	1.909
Operador-ordenador .....	123.461	1.851.915	1.825

## Trabajadores de campaña

Categorías	Nuevo salario mensual Convenio incluido aumento (14 pagas) (1)	Valor horas extra - Pesetas	Complemento de campaña (por mes) - Pesetas
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
<b>I. Técnico:</b>			
Técnico titulado superior .....	175.483	2.421	18.766
Jefe de fabricación .....	173.049	2.387	17.212
Técnico titulado medio y encargado general .....	166.158	2.292	15.300
Encargado de sección .....	144.279	1.990	15.300
Auxiliar de laboratorio .....	113.880	1.571	13.587
<b>II. Administrativo:</b>			
Jefe de primera .....	152.786	2.108	15.179
Jefe de segunda .....	143.461	1.979	15.179
Oficial de primera .....	129.679	1.789	13.587
Oficial de segunda .....	124.013	1.711	13.587
Telefonista y auxiliar .....	106.989	1.476	13.023
<b>III. Mercantiles:</b>			
Jefe de ventas .....	152.786	2.108	15.179
Inspector de ventas, promotor de propaganda y/o publicidad .....	143.461	1.979	15.179
Viajante, autovendedor y corredor de plaza .....	129.679	1.789	13.587
<b>IV. Obreros:</b>			
a) Personal de oficios propios y aux.:			
Oficial de primera .....	121.581	1.677	13.587
Oficial de segunda .....	116.314	1.605	13.587
Oficial de tercera .....	111.044	1.532	13.418
Ayudante mayor de dieciocho años ....	107.798	1.487	13.418
Ayudante menor de dieciocho años ....	91.590	1.263	11.652
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:			
Oficial de primera .....	112.668	1.554	13.291
Oficial de segunda .....	108.207	1.493	13.291
Ayudante mayor de dieciocho años ....	101.724	1.403	13.128
Ayudante menor de dieciocho años ....	88.349	1.219	11.412
c) Peonaje:			
Peón y personal de limpieza .....	106.987	1.478	13.126
<b>V. Subalternos:</b>			
Jefe de almacén .....	117.932	1.627	13.126
Cobrador .....	111.044	1.532	13.126
Guarda jurado, Vigilante, Ordenanza y Portero .....	108.207	1.493	13.126
Peón de almacén .....	106.987	1.476	13.126
<b>VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes administrativos:</b>			
De dieciseis a diecisiete años .....	77.810	1.073	10.259
<b>VII. Informáticos:</b>			
Jefe de proceso de datos .....	152.110	2.098	15.179
Analista .....	142.829	1.970	15.179
Jefe de explotación, Programador de ordenador y programación de máquinas .....	129.111	1.781	13.587
Operador-ordenador .....	123.464	1.703	13.587

## ANEXO II

## Definiciones de las categorías profesionales

## Técnicos:

a) Técnico titulado de Grado Superior.—Es quien en posesión de título académico superior desempeña en la empresa funciones con mando o sin él, propias de su titulación.

b) De Grado Medio.—Es quien en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

c) No titulados:

**Encargado general.**—Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

**Maestro de fabricación.**—Es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

En los obradores de confitería con más de tres Oficiales será obligatoria la existencia de Maestro o Encargado, a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer adecuados conocimientos profesionales.

**Jefe de taller.**—Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

**Encargado de sección.**—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

**Auxiliar de laboratorio.**—Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

d) Oficinas técnicas de organización.—Los técnicos que se integran este grupo se dividen en la forma siguiente:

**Jefe de primera.**—Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y Jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que queda fijada su autoridad por el Reglamento interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de Técnico con título superior.

**Jefe de segunda.**—Trabaja normalmente a las órdenes del Jefe de primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éstos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un Jefe de primera. Será asimilado a Técnico con título no superior.

**Técnicos de organización de primera.**—Es el técnico que está a las órdenes de los Jefes de primera y segunda, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar algunos de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo; cronometraje y estudios de tiempo de toda clase; estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación; cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquisaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos per-

sonales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a Técnico no titulado.

**Técnico de organización de segunda.**—Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: Cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos; trazado sobre planos y obras de dificultad media; despiece de dificultad media y croquisación consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal. Asimilado a Oficial de primera administrativo.

**Auxiliar de organización.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, a las órdenes de un técnico de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos de Organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender. Asimilado a Oficial de segunda administrativo.

**Aspirantes.**—Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de organización. Quedan asimilados a aspirantes administrativo.

e) Técnicos de procesos de datos:

**Jefe de proceso de datos.**—Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta de explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

**Analista.**—Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

**Jefe de Explotación.**—Es quien tiene por misión: Planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

**Programación de ordenador.**—Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

**Programador de máquinas auxiliares.**—Es quien estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos, para programar las citadas máquinas básicas.

**Operador de ordenador.**—Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central y periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del Jefe de explotación.

Administrativos:

a) **Jefe de Administración de primera.**—Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

b) **Jefe de Administración de segunda.**—Es el empleado que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los Contables y Cajeros.

c) Oficial de primera.—Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

d) Oficial de segunda.—Es el empleado con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u Oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los Taquimecanógrafos en idioma nacional.

e) Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecnógrafos.

f) Aspirante.—Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

#### Mercantiles:

a) Jefe de ventas: Es quien al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

b) Inspector de ventas.—Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los Agentes a su cargo.

c) Promotor de propaganda y/o publicidad.—Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

d) Vendedor con autoventa.—Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa; conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prosperación de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

e) Viajante.—Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

#### Obreros:

##### a) Personal de producción:

Oficial de primera.—Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda.—Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

##### b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:

Oficial de primera.—Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolos tanto en máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda.—Es quien realiza los mismos cometidos asignados al Oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor

que éste y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinados a producción.

Ayudante.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

##### c) Personal de oficios auxiliares:

Oficial primera.—Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, los practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los Conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, Carpinteros, Albañiles, Electricistas, Mecánicos, etcétera.

Oficial de segunda.—Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

##### Peonaje:

Peón.—Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

Personal de limpieza.—Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etcétera.

##### Subalternos:

a) Almacenero.—Es quien está 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.

b) Conserje.—Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

c) Cobrador.—Es el trabajador mayor de edad que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los Cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

d) Basculero-Pesador.—Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

e) Guarda jurado.—Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para el personal que obtiene tal nombramiento.

f) Guarda-Vigilante.—Es quien, con las mismas obligaciones que el Guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones que a aquél le están conferidas.

g) Ordenanza.—Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

h) Portero.—Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

j) Mozo de almacén.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

**10819** RESOLUCION de 25 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (número de código 9002942), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 1995, de una parte, por miembros de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Co-