10485 RESOLUCION de 17 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias (código de Convenio número 9903945), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1995, de una parte por la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias, en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 17 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS 1995-1996-1997

Exposición de motivos

Las organizaciones sindicales que han negociado este Convenio, UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias, que lo ha negociado en representación empresarial, estiman necesario dejar constancia del espíritu y finalidad que han presidido la negociación, y que culmina con los acuerdos.

Conscientes de la importancia y profundidad de los cambios producidos en el mercado en que operan las empresas fabricantes de pastas alimenticias, y de la necesidad de introducir elementos de equilibrio en los costes de producción, que doten de estabilidad a las empresas y con ello garanticen el mantenimiento del nivel de empleo en el sector, han negociado el presente Convenio, de aplicación en todo el ámbito nacional, con la finalidad de homologar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores del sector, refundiendo en esta única regulación los distintos Convenios provinciales y de Comunidad Autónoma que venían celebrándose, en distintos ámbitos territoriales, hasta 1994.

Ante la imposibilidad de proceder a una igualación automática de las condiciones resultantes de los distintos Convenios de ámbito inferior que se refunden, por el riesgo de desestabilización que podría suponer para algunas empresas, han acordado un período de convergencia de tres años, a lo largo de los cuales se aproximarán paulatinamente las condiciones retributivas y la duración de la jornada en todo el sector, reduciendo anualmente un porcentual de las diferencias existentes, hasta concluir, al término de los tres años, en condiciones de trabajo unificadas para todos los trabajadores del sector de fabricantes de pastas alimenticias.

De ahí la existencia, en el anexo I: Tablas Salariales, de distintas tablas, aplicables a los distintos ámbitos territoriales, en los períodos de referencia. Su confección se ha llevado a cabo aplicando los incrementos retributivos pactados en este Convenio a las tablas del Convenio que establecía las retribuciones más elevadas, en las que deberán converger todos los demás en el plazo máximo de tres años. La convergencia se efectúa a razón de un escalado gradual de las diferencias en cada uno de los tres años pactados: 25 por 100 de las diferencias en el primer año, 35 por 100 en el segundo año, y el 40 por 100 restante en la última anualidad.

Siendo este espíritu de homologación y convergencia el que ha presidido la negociación y suscripción de los acuerdos que acto seguido se documentan, habrá de ser también el que rijan la aplicación e interpretación de este Convenio, de forma que cualquier divergencia, duda o discrepancia que se suscite en torno al mismo habrá de resolverse, por quien sea competente para ello, en el sentido de propiciar y aplicar la interpretación que mayormente favorezca la igualación de las condiciones de trabajo.

A estos mismos efectos, se faculta ampliamente a la Comisión Paritaria para resolver cualquier conflicto de interpretación que se plantee, ajustando el texto del Convenio a la voluntad real de los negociadores.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas cuya actividad principal sea la fabricación, almacenaje y/o comercialización de pastas alimenticias y será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedarán comprendidos en el ámbito del presente Convenio, todos los trabajadores de las empresas de pastas alimenticias, con la sola excepción del personal que define el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tiene una duración de tres años. Entrará en vigor el 1 de enero de 1995, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Concluirá sus efectos, salvo prórroga, el 31 de diciembre de 1997.

No obstante, sus anexos, tendrán la vigencia que se determine específicamente en cada uno de ellos.

Dada la complejidad del nuevo redactado, que puede necesitar de ajustes derivados de aplicaciones no previstas ni queridas por las partes en su buena fe negociadora, se faculta a la Comisión Paritaria para interpretar el redactado del presente Convenio y ajustarlo a lo realmente pretendido por ambas partes. Si de ello resultara la necesidad de modificar el Convenio, se convocará a la Comisión Negociadora, que, en todo caso, se reunirá una vez al año.

Artículo 4. *Efectos.*

El presente Convenio y sus anexos obligan, como ley entre las partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador, vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Los contratos individuales de trabajo celebrados a partir de la publicación de este Convenio no podrán contener disposiciones contrarias al mismo.

Artículo 5. *Denuncia.*

EL Convenio se prorrogará tácticamente por sucesivos períodos anuales, si ninguna de las partes firmantes lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia, cuando se produzca, habrá de comunicarse fehacientemente por la parte que la promueva a la otra parte negociadora, dejando expresa constancia de su fecha mediante acuse de recibo.

Producida la denuncia, el Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por el nuevo.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas que resultan del presente Convenio podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcance, con los aumentos y mejoras existentes en cada empresa, así como con los aumentos y mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones laborales que en el futuro se promulguen.

Quedarán excluidos de la compensación y absorción antes citada, las cantidades percibidas en virtud de pactos colectivos de empresa, y ad personam.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio, cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

CAPITULO II
Organización del trabajo

Artículo 7. Declaración de principios.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Se reconocen los derechos de información y participación de los representantes legales de los trabajadores, de conformidad a la normativa aplicable en cada momento.

Artículo 8. Movilidad geográfica.

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- 1.º Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
- 2.º Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- 3.º Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos el trabajador percibirá previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de transporte necesario para trasladarse, tanto el interesado y familiares que con él convivan o de él dependan, como los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etcétera.

4. Si como consecuencia del trasladado acordado por la Dirección de la empresa, el trabajador optara por extinguir su contrato de trabajo, acreditará derecho al percibo de una indemnización de treinta días de salario por año de servicios prestados, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de veintiuna mensualidades.

Artículo 9. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores.

La movilidad funcional no podrá efectuarse si implicara menoscabo de la dignidad profesional del trabajador y perjuicio de su formación y promoción profesional.

Asimismo estará limitada la movilidad funcional por las titulaciones académicas o profesional precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En el cambio a funciones inferiores, el trabajador conservará su salario de origen. Si prestara funciones de superior grupo profesional, percibirá las retribuciones del puesto que efectivamente desempeñe.

El cambio a funciones de inferior nivel se realizará por el tiempo imprescindible y en todo caso no podrá exceder de dos meses, y deberá comunicarse al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Si como consecuencia de la aplicación de la movilidad funcional, se realizaran trabajos de superiores funciones por un período de cinco meses consecutivos en un año u ocho discontinuos en dos años, el trabajador consolidará la remuneración del puesto ocupado, salvo que se trate de cubrir interinamente el puesto de trabajo de otro trabajador de la plantilla ausente y con derecho a reserva de puesto de trabajo, debida a excedencias, maternidad e incapacidad temporal.

Artículo 10. Efectos de la facultad de dirección.

En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores pero si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinticinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

CAPITULO III**Contratación, excedencias y ceses de personal****SECCIÓN PRIMERA. CONTRATACIÓN****Artículo 11. Modalidades de contratación.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12. Estipulaciones sobre determinadas modalidades de contratación.

Contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto del aprendizaje.

Su duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años.
Salario del aprendiz del primer año: Base, 51.893. Plus Convenio, 23.764. Total, 75.657.

Salario del aprendiz de segundo año: Base, 51.893. Plus convenio, 32.380. Total, 84.273.

En todos los demás aspectos se estará a la legislación vigente.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos lo hagan necesario, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán concertarse contratos de duración determinada. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de dieciocho meses, dentro de un período de veinticuatro meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 13. Período de prueba.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en materia de duración, que se regirá por lo siguiente:

Duración de la prueba:

Seis meses para técnicos y titulados.

Dos meses para personal administrativo y comercial.

Un mes para los demás trabajadores.

Artículo 14. Política de ascensos.

El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio, se basa en los principios de aptitud, capacidad, expediente personal y asiduidad. Dichos factores serán los principales a tener en cuenta, aunque no los únicos y serán valorados por la Dirección de la empresa.

Artículo 15. Ascensos.

El personal al servicio de la empresa tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes o que se produzcan dentro de su empresa, en igualdad de condiciones de aptitud y profesionalidad.

Los puestos técnicos, directivos, ejecutivos de confianza y jefes de administración de primera serán en todo caso de libre designación por la empresa.

En los demás supuestos, la cobertura de la vacante se decidirá por la aplicación de criterios objetivos, cuantificables y contrastables que se definirán en cada caso en función de la plaza. El Comité de Empresa será informado de las características del puesto, el perfil necesario para cubrirlo, los requisitos y los criterios para la cobertura.

Artículo 16. Excedencias.**1. Excedencia voluntaria:**

Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia de dos años como mínimo y cinco años como máximo.

Se reconoce a los excedentes voluntarios la reserva de puesto de trabajo, por un plazo máximo de tres años, y siempre que el tiempo de la excedencia no se utilice por el trabajador para prestar servicios en empresas competidoras.

El derecho a la reserva de puesto que aquí se regula no es aplicable al personal directivo, técnico, ejecutivos de confianza, jefes de adminis-

tración de primera y segunda, y personal mercantil, incluida la administración de ventas, cuyo personal, de solicitar la excedencia voluntaria, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hayan o se produzcan en la empresa.

Igual derecho de reingreso preferente tendrán los trabajadores excedentes voluntarios con derecho a reserva de puesto de trabajo, si prolongan su excedencia por más de tres años.

El trabajador excedente deberá preavisar a la empresa su voluntad de reingresar, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de terminación de la excedencia concedida. La ausencia de preaviso significará la renuncia definitiva a su derecho preferente de reingreso.

2. Excedencia forzosa:

a) Por designación o elección para cargo público:

Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras se encuentren en esta situación, aquellos trabajadores que sean designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

El trabajador excedente forzoso deberá solicitar su reingreso en la empresa dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. Caso de incumplimiento de esta condición, causará baja definitiva en la empresa:

b) Por funciones sindicales:

Los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, si ello les imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.

3. Por maternidad:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento, el plazo de tres años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

b) En el supuesto de adopción, el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o ésta fuera denegatoria, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la empresa en un plazo no superior a siete días laborables desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la empresa.

c) Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho a la excedencia.

d) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

e) Durante el primer período, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. En este sentido, el momento inicial de la excedencia con reserva del puesto de trabajo no podrá ser anterior a la fecha en que concluya el descanso por maternidad.

f) Finalizado el primer año, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria, sin perjuicio de que compute a efectos de antigüedad.

g) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en tanto no se oponga a lo establecido en el presente artículo.

SECCIÓN SEGUNDA. CESES Y DESPIDOS

Artículo 17. Ceses y despidos.

La extinción de los contratos de trabajo se realizará por las causas, en las condiciones y con los efectos establecidos por la ley para cada modalidad contractual.

El trabajador que cese voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico y administrativo: Un mes.

Personal obrero y subalterno: Quince días naturales.

Artículo 18. Finiquitos.

El preaviso de extinción del contrato deberá ir acompañado de propuesta de liquidación con quince días de antelación al momento del cese, que deberá especificar, con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondientes atrasos de convenio, y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

Si el trabajador lo solicita, le acompañará en la firma del finiquito un representante del personal, o sindical, a su elección.

CAPITULO IV

Clasificación y definición del personal

Artículo 19. Clasificación Profesional

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 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 auto venta, 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 integrarán las siguientes categorías:

1. Técnicos:

1.1 Titulados:

a) De grado superior: Los que poseen título universitario o de escuela especial superior, reconocido por la Autoridad Académica.

b) De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades, reconocido por la Autoridad Académica.

1.2 No titulados: Encargado general, Maestro de Fabricación, Jefe de Taller, Jefe de Sección, Encargado de Sección y Auxiliar de Laboratorio.

1.3 Técnicos de Proceso de Datos: Jefe de Proceso de Datos, Analista-Programador, Programador y Operador.

2. Administrativos: Jefe de Administración de Primera, Jefe de Administración de Segunda, Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Auxiliar.

3. Mercantiles: Jefe de Ventas, Supervisor de Ventas, Promotor de Ventas de Propaganda y/o Publicidad, Vendedor con Auto Venta, Viajante, Corredor de Plaza, Degustador-Promotor, Monitor Dependiente mayor de dieciocho años o más años. Dependiente, Ayudante, Repartidor.

4. Obreros: Personal de Producción-Mantenimiento: Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Ayudante y Aprendices.

5. Subalternos: Almacenero, Conserje, Guarda, Cobrador, Basculero, Portero y Mozo de almacén.

Artículo 20. *Definición de las categorías profesionales.*

1. Técnicos:

1.1 Titulados:

a) Técnico titulado de grado superior: Es quien en posesión de un 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.

1.2 No titulados:

a) 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.

b) 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.

c) Jefe 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 aquí y de su disciplina.

d) 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.

2. Administrativos:

a) Jefe de Administración de Primera: Es el trabajador 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 trabajador 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 personal que preste servicio en el mismo.

c) Oficial de Primera: Es el trabajador 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, liquidación 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 trabajador con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u Oficiales de Primera, si los hubiese, 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 trabajador que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecanógrafos.

3. 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) Supervisor 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 hubiese, y recorrer personalmente las rutas cuando se lo 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 de Auto Venta: 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 prospección 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 tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

f) Corredor de plaza: Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, realiza las funciones atribuidas al viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

4. Obreros:

A) Personal de Producción, Acabado, Envasado y Empaquetado:

a) Oficial de Primera: Es quien, 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 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.

b) Oficial de Segunda: Integran 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.

c) 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.

B) Personal de Oficios Auxiliares:

a) Oficial de Primera: Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos, lo 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 de permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etcétera.

b) 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.

c) Conductor de carretilla mecánica.—Es quien hallándose habilitado para la conducción de máquinas transportables mecánicas, realiza funciones de transporte en el interior del recinto de la empresa.

C) Peonaje:

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

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

5. Subalternos:

a) Almacenero.—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las 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.—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.—Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia.

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

g) 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.

CAPITULO V

Retribuciones

Artículo 21. Estructura básica del salario.

La estructura básica del salario constará de los siguientes conceptos:

- Salario base: Será el que bajo dicho título figura en el «anexo 1: Tablas salariales» del presente Convenio, devengándose por día natural.
- Plus convenio: Será el que bajo dicho título figura en el «anexo 1: Tablas salariales», devengándose por día natural. A los efectos de la convergencia retributiva a que se refiere la exposición de motivos, las empresas que vinieran abonando el plus convenio por día efectivamente trabajado, pasarán al devengo por día natural, ajustando las tablas en cómputo anual.

Artículo 22. Supresión del concepto de antigüedad.

El 1 de enero de 1996 se suprime la antigüedad como concepto retributivo. En consecuencia, a partir de esa fecha, dejará de formar parte de la estructura del salario.

La supresión del concepto o su equivalente implica el reconocimiento en favor de todo el personal afectado por este Convenio con una antigüedad mínima de seis meses al 1 de enero de 1996, de un complemento «ad personam». Dicho complemento «ad personam» estará compuesto por la cantidad que tenga acreditada cada trabajador por el concepto de antigüedad más un trienio, siempre y cuando no hayan alcanzado el tope máximo del 66 por 100, no será absorbible ni compensable y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios más un punto.

Abono en una paga única y de una sola vez, de importe 100.000 pesetas que se harán efectivas dentro del primer trimestre de 1996 a todo el personal con una antigüedad mínima de seis meses al 1 de enero de 1996, incluido el personal que perciba el 66 por 100.

Lo establecido en los párrafos precedentes se aplicará también a quienes, aun no acreditando seis meses de antigüedad en 1 de enero de 1996, adquieran la condición de fijos con posterioridad, y a partir de ese momento.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

Se establece un total de tres gratificaciones extraordinarias: Verano, Navidad y marzo. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad (treinta días), calculándose cada una de ellas en base a los conceptos de salario base, plus convenio y complemento «ad personam», incluso conceptos derivados de pactos de empresa.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se harán efectivas antes del 30 de junio y del 15 de diciembre, respectivamente, y la correspondiente a marzo se abonará antes el día 30 de marzo, conforme al salario máximo correspondiente a una mensualidad del año anterior.

Artículo 24. Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un complemento por hora trabajada dentro de esa franja, equivalente al 25 por 100 del salario base, más el plus convenio.

La fórmula para establecer el módulo del plus de nocturnidad para cada una de las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas, se hallará aplicando la fórmula siguiente: Salario base anual, más plus convenio anual, añadiendo a esta cantidad las tres pagas extraordinarias reconocidas por el Convenio, y dividiendo por las horas de trabajo pactadas al efecto. Así se obtiene el valor de la hora ordinaria.

El 25 por 100 del resultado de esta operación será el complemento hora de trabajo nocturno.

No se aplicará este complemento a los trabajadores contratados específicamente para trabajos nocturnos, cuyo salario se haya fijado en atención a ello (Serenos, Vigilantes y Guardas Jurados).

Artículo 25. Incrementos salariales.

Se toman como valores de referencia las tablas salariales vigentes del V Convenio Colectivo del Sector de Pastas Alimenticias de Cataluña, incrementadas, para cada año de vigencia, en los porcentuales acordados.

En dichas tablas deberán converger las de los distintos Convenios refundidos al término del período de tres años acordado, en cuyo momento el monto de las retribuciones será el mismo para todo el sector.

Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio son los siguientes:

Año 1995: 4 por 100 sobre todos los conceptos económicos del Convenio, con cláusula de revisión sobre el exceso del 4 por 100 del IPC real al 31 de diciembre de 1995, que se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 1995.

Año 1996: IPC real de dicho año, sobre todos los conceptos económicos del Convenio, con efectos de 1 de enero del ejercicio, anticipando a cuenta el IPC previsto por el Gobierno para el año.

Año 1997: IPC real de dicho año, sobre todos los conceptos económicos del Convenio, con efectos de 1 de enero del ejercicio, anticipando a cuenta el IPC previsto por el Gobierno para el año.

A efectos de la convergencia retributiva se confeccionan tantas tablas salariales como Convenios refundidos, y se opera en la siguiente forma:

a) Se aplican los porcentuales acordados a cada una de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1994.

b) Se obtiene la diferencia, entre las tablas de referencia (las del V Convenio del Sector de la Comunidad Autónoma de Cataluña), incrementadas con los porcentuales acordados para 1995, y las del Convenio refundido, también incrementadas con el porcentual acordado para el mismo año de 1995.

c) Dichas diferencias se dividen en tres tramos: 25 por 100, 35 por 100 y 40 por 100; incrementándose a las tablas de los distintos convenios refundidos en la siguiente forma:

En cuanto al 25 por 100, con efectos de 1 de enero de 1996.

En cuanto al 35 por 100, con efectos de 1 de enero de 1997.

En cuanto al 40 por 100 restante, con efectos de 1 de enero de 1998, siendo el resultado de los precedentes cálculos las tablas salariales vigentes en los ámbitos territoriales y temporales correspondientes.

d) Con efectos de 1 de enero de 1998 todas las tablas salariales quedarán unificadas y refundidas en los valores resultantes de las tablas de referencia.

En «anexo 1: Tablas salariales», se recogen las aplicables en 1995, en los distintos ámbitos territoriales.

Las tablas salariales correspondientes a los ejercicios de 1996 y 1997 las acordará y publicará la Comisión Paritaria una vez se conozcan los índices económicos precisos para su determinación.

CAPITULO VI

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 26. Jornada laboral.

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como en jornada partida, será la siguiente:

1995: Mil setecientos ochenta y ocho horas.

1996: Mil setecientos ochenta y cuatro horas.

1997: Mil setecientos ochenta horas.

En todo caso se trata de jornadas máximas, con respeto de inferiores jornadas pactadas.

2. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada disfrutará de un período de descanso de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3. A los efectos de la convergencia a que se refiere la exposición de motivos, el tiempo de descanso para el bocadillo en las empresas que actualmente lo consideran tiempo de trabajo efectivo, dejará de tener esta consideración con efectos de 1 de enero de 1996. En compensación, el mayor tiempo de trabajo se compensará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario base de Oficial de 1.^a + plus convenio + complementos «ad personam» existentes a la fecha de entrada en vigor de este Convenio; dividido por el número de horas de trabajo anuales en 1996; multiplicando el cociente por el número de horas de trabajo efectivo que represente. El importe resultante se abonará, en una única paga, en el mes de octubre de 1996, e integrará el cómputo del salario anual de ese año, a efectos de la convergencia en 1997.

4. El trabajo en jornada nocturna será el mismo que en jornada diurna, incluyendo como tiempos de trabajo efectivo, los períodos de descanso de las jornadas continuadas.

5. La jornada en cómputo anual no superará las cuarenta horas semanales de lunes a viernes, salvo que entre la empresa y Comité de Empresa se convenga otra cosa.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de desempleo existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de las empresas informará mensualmente a los Comités de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, se determina el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias estructurales, cumplimentando la normativa establecida en el Real Decreto 92/1983 y Orden de 1 de marzo de 1983.

La realización de las horas extraordinarias que necesariamente deban de realizarse se hará, preferentemente, en tiempo de descanso, a razón de dos horas ordinarias por cada hora extraordinaria.

Corresponderá al trabajador que deba de realizar horas extraordinarias optar entre su compensación en tiempo de descanso, o su retribución a metálico.

Para la compensación económica de las horas extraordinarias se mantendrá los criterios establecidos en cada centro de trabajo, sin que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria.

Artículo 28. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas, de treinta días naturales de duración, de los que veintidós días serán ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto, y los nueve días restantes serán laborables, y a convenir entre las partes, respetando en todo caso la jornada anual pactada, a cuyo efecto se acordarán en cada empresa los calendarios laborales que correspondan, que podrán contemplar, como una de las variadas fórmulas, el trabajo en sábado, dado que la jornada laboral se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes.

Se respetarán los pactos existentes en cada empresa.

CAPITULO VII

Dietas, licencias y servicio militar

Artículo 29. Reembolso de gastos.

Cuando por necesidad del servicio algún trabajador no contratado para la realización de actividades que comportan desplazamientos habituales, hubiera de desplazarse del lugar en que habitualmente presta sus servicios, se le reembolsarán los gastos ordinarios que justifique.

Se entienden por gastos ordinarios a reembolsar: El alojamiento en hotel de tres estrellas, los viáticos correspondientes a comidas en categoría equivalente, y el abono de los kilómetros a 24 pesetas, o importe máximo que establezca la legislación fiscal vigente.

Artículo 30. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y con justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se significa en el número 3 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó

el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, mejorado en los términos siguientes:

a) En caso de matrimonio, dieciséis días naturales, más el importe de 12.885 pesetas.

b) De tres a cinco días naturales en los supuestos de muerte de la persona con la que conviva, ascendientes, descendientes, padres políticos, hermanos o hermanos políticos.

c) De tres a cinco días naturales en caso de enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica de la persona con quien conviva, hijos o padres.

d) Un día natural por intervención quirúrgica, seguida de hospitalización de padres políticos, hermanos o hermanos políticos y abuelos naturales.

e) Un día natural por interés justificado.

f) De tres a cinco días naturales por nacimiento de hijo.

En los supuestos b), c) y f) que anteceden, se disfrutarán tres o cinco días, atendiendo a las circunstancias del desplazamiento que deba efectuar el trabajador, según sea dentro de la provincia o fuera de ella.

Artículo 31. Servicio militar.

El personal que ingrese en filas, bien como voluntario, bien por llamamiento de su reemplazo, o lo haga en servicio sustitutorio del mismo, tendrá derecho si lleva más de tres años al servicio de la empresa al percibo de las pagas extraordinarias de verano, Navidad y marzo, en la cuantía y fechas establecidas para cada una de ellas.

Asimismo tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba a su pase a la situación de excedencia forzosa.

CAPITULO VIII

Accidentes y enfermedad

Artículo 32. Maternidad, personal enfermo y accidentado.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio que sufran un accidente de trabajo, o padezcan enfermedad o accidente no laboral que requiera hospitalización, y los trabajadores de baja por causa de maternidad, tendrán derecho a percibir el 100 por 100 de su salario a jornada ordinaria, sin computar horas extraordinarias, ni parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, ni complemento de nocturnidad salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo, desde el primer día de declararse la situación de maternidad o incapacidad temporal, con el límite máximo de dieciocho mensualidades.

2. En los demás casos de incapacidad temporal se complementará hasta el 80 por 100 del salario a jornada ordinaria (sin computar horas extraordinarias, ni parte proporcional de pagas extraordinarias, ni complemento de nocturnidad, salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo), desde el primero hasta el sexto día; y desde el séptimo día en adelante se complementará hasta el 100 por 100. Si la incapacidad temporal se prolongara por más de treinta días, se complementará hasta el 100 por 100, desde el primer día, con efectos retroactivos.

3. En todo caso se requiere informe favorable de los servicios médicos.

4. El trabajador que estando de baja por maternidad, enfermedad o accidente realice cualquier trabajo o actividad, perderá definitivamente y para siempre el derecho a los complementos a que se refiere este artículo.

Artículo 33. Seguro colectivo por fallecimiento o invalidez derivada de accidente.

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo vendrán obligadas a contratar una póliza de seguro colectivo, debidamente actualizada, que cubra las siguientes contingencias:

a) En caso de fallecimiento del trabajador por accidente no laboral, una indemnización a favor de la persona por él designada o sus herederos legales equivalente a 2.000.000 de pesetas.

b) En caso de invalidez permanente absoluta derivada de accidente no laboral, el pago de un capital igual al indicado en el apartado a).

c) En el supuesto de fallecimiento por accidente de trabajo, el pago de un capital de 2.500.000 pesetas.

d) En el supuesto de invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, el pago de un capital igual al indicado en el párrafo c).

2. Las empresas deberán entregar a los trabajadores el certificado de adhesión individual a la póliza de seguro colectivo.

CAPITULO IX

Régimen asistencial

Artículo 34. *Ayuda de matrícula.*

Las empresas abonarán a los trabajadores que efectúen la inscripción de sus hijos desde las dieciséis semanas de su nacimiento en el mes de septiembre y hasta los diecisiete años, una ayuda denominada de matrícula en la cuantía de 10.162 pesetas por hijo, que se le hará efectiva en los meses de septiembre-octubre, previa presentación del justificante correspondiente de inscripción en cualquier centro de enseñanza.

Artículo 35. *Ayuda por jubilación.*

Se reconoce en favor de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, que a 1 de enero de 1995 tuvieran cumplidos sesenta años de edad, una ayuda por jubilación en los siguientes términos:

- a) Acreditando un mínimo de diez años al servicio de la empresa, el importe íntegro de una mensualidad de salario, con todos sus complementos.
- b) Acreditando un mínimo de veinte años al servicio de la empresa, el importe íntegro de dos mensualidades de salario, con todos sus complementos.
- c) Acreditando un mínimo de treinta años al servicio de la empresa, el importe íntegro de tres mensualidades de salario, con todos sus complementos.
- d) Acreditando un mínimo de cuarenta años al servicio de la empresa, el importe íntegro de cuatro mensualidades de salario, con todos sus complementos.
- e) Acreditando un mínimo de cincuenta años al servicio de la empresa, el importe íntegro de cinco mensualidades de salario, con todos sus complementos.

En consecuencia, las empresas provisionarán en 1995, exclusivamente, los importes de los complementos previstos en este artículo.

Artículo 36. *Ayuda por fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un trabajador, las empresas afectadas por este Convenio abonarán el importe íntegro de dos mensualidades en favor de la persona con la que conviviera, o, en su defecto, a sus descendientes. En defecto de ambos, a los ascendientes, y ante la inexistencia de todos ellos, a los hermanos, siempre que se demuestre la convivencia con ellos.

Esta ayuda se entiende sin perjuicio de superiores condiciones que rijan en cada empresa (seguros de vida), que si existen se mantendrán, y compensarán a ésta.

Artículo 37. *Ayuda para discapacitados.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que tengan algún hijo o hijos discapacitados, percibirán una ayuda mensual de 17.149 pesetas siempre que el hijo o hijos discapacitados no realicen trabajo retribuido alguno por cuenta propia o ajena. Para el percibo de esta ayuda será necesario:

- a) Acreditar mediante certificado médico la condición de hijo discapacitado, con expresión de la lesión que dé lugar a dicha condición.
- b) Que dicha situación se haya reconocido por la Seguridad Social y se disfrute por los beneficios atribuidos a la misma.

La ordenación que resulta del presente artículo no afectará a aquellos trabajadores que en la actualidad vengán percibiendo de la empresa el beneficio por hijo o hijos discapacitados.

CAPITULO X

Prendas de trabajo

Artículo 38. *Prendas de trabajo.*

Las empresas dotarán al personal de las siguientes prendas:

- Personal de reparto: Camisa, chaqueta, pantalón y equipo de lluvia.
- Personal de fabricación: Pantalón, camisa y gorro.
- Personal femenino: Batas y cofias.
- Personal de despacho: Batas.

Para el personal que se estime conveniente se le dotará de paños para las manos.

Para el personal de mantenimiento dada la particularidad del trabajo que realizan, se les dotará de tres equipos al año.

La duración de las prendas será de dos equipos al año, si bien las de lluvia serán de dos años. En todo caso las prendas deberán mantenerse en perfecto estado de conservación durante estos períodos.

La entrega anual deberá quedar completada el 31 de diciembre.

CAPITULO XI

Salud laboral

Artículo 39.

Las partes acuerdan, en esta materia, someterse íntegramente al contenido de la nueva ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, sin perjuicio de la observancia de cuanto se establece en las disposiciones transitorias de este Convenio, en lo relativo a Comités de Seguridad e Higiene, reconocimientos médicos periódicos y trabajos penosos y peligrosos, en tanto la nueva Ley no entre en vigor.

CAPITULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 40. *Faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán, atendiendo a su importancia, y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone seguidamente.

Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) No comunicar, con antelación suficiente cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que acredite la imposibilidad de hacerlo.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- c) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o dos cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
- d) Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
- e) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros o jefes.
- f) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, a excepción de los representantes legales de los trabajadores.
- g) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- b) No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad o higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, y también para los productos alimentarios producidos; así como negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de sus compañeros.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él.
- g) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, productos o locales.
- h) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- i) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

j) El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.

Serán circunstancias determinantes de la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la propia entidad de la conducta sancionada, la reiteración en la misma, y/o la condición de prepotencia o superioridad del ofensor.

k) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada.

Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de dos meses, o 20 durante cuatro meses.

b) Faltar al trabajo más de cinco días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros, como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros, vehículos, productos y materias primas de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.

h) La competencia desleal.

i) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daño grave a la empresa o a sus productos.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

ll) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de un día de empleo y sueldo.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Artículo 42. Prescripción de las faltas.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. Procedimiento.

1. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

2. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la sanción de faltas graves o muy graves. En todo caso la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta

y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

3. En el caso de que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los cuales no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándolo simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario y un Instructor imparciales.

c) El Instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos, y los hechos en que se funde.

Artículo 44. Cancelación del expediente.

Las faltas se cancelarán en el expediente al cumplirse: Seis meses para las faltas leves, doce meses para las faltas graves y dieciocho meses para las faltas muy graves; desde su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplirse la sanción.

Artículo 45. Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 8/1988, y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 46.

Las partes convienen en acumular las horas sindicales que en cada centro acrediten los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, en relación a los dos Sindicatos mayoritarios del sector al que pertenezcan, para instituir la figura del Delegado sindical del Sector de Fabricantes de Pastas Alimenticias en el ámbito nacional.

Los Delegados sindicales del Sector permanecerán en la plantilla de las empresas a las que pertenezcan, que quedarán obligadas a abonarles las retribuciones que correspondan, quedando exentos de prestar servicios siempre y cuando el número total de horas acumuladas cubra el número de horas de exención. Las empresas afectadas podrán contratar sustitutos por el tiempo que dure la excedencia especial.

El total de horas no trabajadas por los Delegados sindicales del Sector en sus respectivas empresas, se reducirán proporcionalmente del crédito resultante de la acumulación por centros de trabajo, procediéndose a la compensación económica entre las empresas afectadas por el Convenio.

Las partes convienen que las horas restantes sean acumuladas trimestralmente por cada representante con derecho a ellas.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria

Artículo 47. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio.

1. La Comisión estará compuesta por:

A) Representación de los empresarios, tres miembros.

B) Representación de los trabajadores, tres miembros: Por la representación de UGT, dos, y por la representación sindical CC.OO., uno.

2. Funciones de la Comisión Paritaria:

- A) La mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos que le sean sometidos por ambas partes.
- B) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- C) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- D) Analizar la conveniencia de mantener, para años sucesivos, la ayuda por jubilación regulada en el artículo 35 de este Convenio.

3. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria en cuestiones de carácter general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán la misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

4. Normas de funcionamiento:

A) Reuniones:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en los apartados A) y B) del número 2 anterior, cuando sea requerida su intervención por dos de los miembros componentes de la misma.

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado C) del número 2 anterior, cada tres meses.

B) Convocatoria:

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita comunicada en forma fehaciente.

Cuando se le someta a una cuestión y sea convocada para ello se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término, la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente:

Si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante, se someterá la cuestión a arbitraje, o bien a las comisiones de carácter autónomo de resolución de conflictos.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones asistidos por asesores.

C) Validez de los acuerdos:

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones. En cada reunión se levantará acta.

Domicilio: Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria, Federación Estatal de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT, avenida América, número 25, tercera planta, 28002 Madrid.

CAPITULO XV

Inaplicación del contenido económico a empresas en pérdidas

Artículo 48. Cláusula de descuelgue.

Los incrementos salariales que resulten del presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1993 y 1994. Se tendrán en cuenta las previsiones del ejercicio 1995.

Las empresas que se encuentren en dicha situación informarán a la Comisión Paritaria dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». En estos casos, la fijación del aumento se trasladará a las partes. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de los Balances y Cuentas de Resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de Auditores o de Censores Jurados de Cuentas, atendiendo a la circunstancia y dimensión de las empresas.

En las empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, el informe de los Auditores o Censores Jurados de Cuentas se sustituirá por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar con la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos precedentes.

En todo caso, se entiende que lo establecido en los párrafos que anteceden sólo afecta al contenido salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el resto el contenido del Convenio.

Disposición transitoria primera. Clasificación del personal.

Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente, para el futuro, pasar del actual sistema de clasificación profesional —que provisionalmente han incorporado al texto de este Convenio por transcripción de la Ordenanza Laboral—, a un nuevo sistema de clasificación en niveles funcionales, que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de las prestaciones. Y a tal efecto, convienen en constituir una Comisión Paritaria que estudie el nuevo sistema de clasificación en niveles funcionales durante la vigencia temporal del presente Convenio, a fin de incorporar el resultado de sus trabajos al siguiente Convenio Colectivo Nacional del Sector.

Disposición transitoria segunda. Salud laboral.

En tanto no entre en vigor la normativa contenida en la nueva Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, seguirán siendo de aplicación las normas actualmente vigentes contenidas en la Ley General de la Seguridad Social y sus disposiciones complementarias, y en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En especial seguirán vigentes y conservarán íntegramente sus competencias los actuales Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y seguirán siendo exigibles los reconocimientos médicos periódicos a efectuar por las empresas.

Disposición final. Sustitución de la Ordenanza Laboral de Alimentación.

El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente las disposiciones contenidas en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación que, en consecuencia, dejan de ser aplicables e invocables en los ámbitos personales, territoriales y funcionales regulados por este Convenio, habida cuenta su naturaleza estatutaria, y el ámbito nacional a que se extiende.

Cláusula obligacional.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio se comprometen, por durante todo su período de vigencia temporal, a no negociar otros Convenios Colectivos en ámbitos inferiores al del presente Convenio.

CATALUÑA

Convenio Colectivo de Pastas Alimenticias

Tablas salariales vigentes a partir del 1 de enero de 1995

Categoría profesional	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total — Pesetas
Técnicos titulados:			
Técnico Jefe	136.735	83.748	220.483
Técnico	115.249	56.892	172.141
Ayudante Técnico Sanitario	85.359	41.972	127.331
Técnicos no titulados:			
Encargado general	115.249	83.748	198.997
Maestro de fabricación	102.003	56.892	158.895
Encargado de Sección	91.087	56.892	147.979
Auxiliar Laboratorio	79.091	27.354	106.445
Administrativos:			
Jefe administrativo de 1. ^a	102.003	71.808	173.811
Jefe administrativo de 2. ^a	102.003	56.892	158.895
Oficial administrativo de 1. ^a	85.359	56.892	142.251
Oficial administrativo de 2. ^a	85.359	38.091	123.450
Auxiliar administrativo	79.091	27.354	106.445
Aspirante primer año	37.918	18.100	56.018
Aspirante segundo año	53.308	21.083	74.391
Aspirante tercer año	53.308	27.354	80.662
Telefonista	79.091	27.354	106.445
Mercantiles:			
Jefe de ventas	102.003	71.808	173.811
Inspector de ventas	91.087	56.892	147.979
Promotor	91.087	41.972	133.059

Categoría profesional	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total — Pesetas
Vendedor con autoventa	85.359	38.091	123.450
Viajante	85.359	38.091	123.450
Corredor Plaza	85.359	27.354	112.713

Categoría profesional	Semanal		Mensual		Total — Pesetas
	Salario base — Pesetas	Plus convenio — Pesetas	Salario base — Pesetas	Plus convenio — Pesetas	
I) De producción					
Oficial de 1. ^a	2.801	1.978	85.154	49.318	134.472
Oficial de 2. ^a	2.801	1.353	85.154	33.675	118.829
Ayudante	2.740	1.173	83.371	29.198	112.569
Aprendiz primer año	1.776	991	53.969	24.715	78.684
Aprendiz segundo año	1.776	1.353	53.969	33.675	87.644
II) Acabado, Envasado y Empaquetado					
Oficial de 1. ^a	2.801	1.978	85.154	49.318	134.472
Oficial de 2. ^a	2.801	1.353	85.154	33.675	118.829
Ayudante	2.740	1.173	83.371	29.198	112.569
Aprendiz primer año	1.776	991	53.969	24.715	78.684
Aprendiz segundo año	1.776	1.353	53.969	33.675	87.644
III) De Oficios Auxiliares					
Mecánicos	2.801	1.978	85.154	49.318	134.472
Chófer de 1. ^a	2.801	1.978	85.154	49.318	134.472
Chófer de 2. ^a	2.801	1.353	85.154	33.675	118.829
Carpintero	2.801	1.978	85.154	49.318	134.472
Repartidor	2.563	1.353	77.900	33.675	111.575
Electricista	2.801	1.978	85.154	49.318	134.472
IV) Peonaje					
Peón	2.460	1.353	74.836	33.675	108.511
Personal de limpieza	2.460	991	74.836	24.715	99.551
V) Subalternos					
Almacenero	2.801	1.978	85.154	49.318	134.472
Conserje	2.563	1.353	77.900	33.675	111.575
Cobrador	2.563	1.353	77.900	33.675	111.575
Basculero	2.563	1.353	77.900	33.675	111.575
Sereno	2.563	1.353	77.900	33.675	111.575
Portero	2.563	1.353	74.836	33.675	108.511
Mozo Almacén	2.563	1.353	74.836	33.675	108.511

ESTATAL**Convenio Colectivo de Pastas Alimenticias**

Tablas salariales vigentes a partir del 1 de enero de 1995

Categoría profesional	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas
Técnicos:		
Técnico Jefe	123.070	47.476
Técnico	101.850	26.672
Ayudante Técnico Sanitario	72.321	17.242
Técnicos no titulados:		
Encargado general	101.850	50.012
Maestro de fabricación	88.766	28.234
Encargado de sección	77.981	29.583
Ayudante laboratorio	73.767	9.266
Administrativos:		
Jefe administrativo 1. ^a	91.509	38.486
Jefe administrativo 2. ^a	88.766	28.234
Oficial administrativo 1. ^a	77.624	24.905

Categoría profesional	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas
Oficial administrativo 2. ^a	73.767	13.883
Auxiliar administrativo	73.787	9.266
Aspirante primer año	41.621	—
Aspirante segundo año	44.015	—
Telefonista	73.767	9.266
Mercantiles:		
Jefe de ventas	88.766	41.200
Inspector de ventas	83.165	24.342
Promotor	77.981	16.564
Vendedor con autoventa	73.767	13.883
Viajante	73.767	13.883
Corredor Plaza	73.767	4.539

Categoría profesional	Salario base día — Pesetas	Complemento asistencia y puntualidad día — Pesetas
I) De producción		
Oficial de 1. ^a	2.460	775
Oficial de 2. ^a	2.460	594
Ayudante	2.460	310
Aprendiz primer año	1.386	0
Aprendiz segundo año	1.498	0
Aprendiz mayor 18 años	2.460	182
II) Acabado envasado y empaquetado		
Oficial de 1. ^a	2.460	511
Oficial de 2. ^a	2.460	373
Ayudante	2.460	293
Aprendiz primer año	1.386	0
Aprendiz segundo año	1.498	0
Aprendiz mayor 18 años	2.460	182
III) De oficios auxiliares		
Mecánicos	2.460	775
Chófer de 1. ^a	2.460	775
Chófer de 2. ^a	2.460	594
Carpintero	2.460	775
Repartidor	2.460	359
Conductor de máquinas	2.460	536
IV) Peonaje		
Peón	2.460	240
Personal de limpieza	2.460	182
V) Subalternos		
Almacenero	2.460	775
Conserje	2.460	359
Cobrador	2.460	359
Basculero	2.460	359
Sereno	2.460	359
Portero	2.460	359
Mozo almacén	2.460	240

VALLADOLID**Convenio Colectivo de Pastas Alimenticias**

Tablas salariales vigentes a partir de 1 de enero de 1995

Categoría profesional	Sueldo base — Pesetas	Complemento asistencia y puntualidad — Pesetas
Técnicos titulados:		
Técnico Jefe	140.091	97.252
Técnico	115.131	64.918
Ayudante Técnico Sanitario	88.659	48.117

Categoría profesional	Sueldo base - Pesetas	Complemento asistencia y puntualidad - Pesetas
Técnicos no titulados:		
Encargado general	118.062	94.401
Maestro de fabricación	101.575	63.176
Jefe de sección	89.371	52.077
Encargado de sección	89.371	52.077
Auxiliar laboratorio	32.041	37.523
Administrativos:		
Jefe administrativo 1. ^a	115.131	64.918
Jefe administrativo 2. ^a	101.575	63.176
Oficial administrativo 1. ^a	88.659	48.117
Oficial administrativo 2. ^a	82.041	37.523
Auxiliar administrativo	78.910	32.984
Aspirante primer año	48.049	3.103
Aspirante segundo año	58.563	3.103
Aspirante tercer año	58.038	3.103
Mercantiles:		
Jefe de ventas	115.131	64.918
Inspector de ventas	89.371	52.077
Promotor	82.739	45.343
Vendedor autoventa	81.529	31.398
Viajante	81.529	31.398
Corredor de plaza	81.288	28.783
Obreros:		
A) De producción:		
Oficial 1. ^a	2.731	1.493
Oficial 2. ^a	2.706	1.241
Ayudante/Verificador	2.631	1.135
Aprendiz primer año	1.362	104
Aprendiz segundo año	1.930	104
Aprendiz mayor de 18 años	2.544	952
B) De acabado, envasado, empaquetado:		
Oficial 1. ^a	2.631	1.135
Oficial 2. ^a	2.568	1.026
Ayudante	2.566	958
Aprendiz primer año	1.362	104
Aprendiz segundo año	1.930	104
Aprendiz mayor 18 años	2.544	952
C) Oficios varios:		
Mecánico	2.731	1.493
Chófer 1. ^a	2.731	1.493
Chófer 2. ^a	2.706	1.241
Carpintero	2.731	1.493
Repartidor	2.631	1.135
Electricista	2.731	1.493
Albañil	2.731	1.493
Fontanero	2.731	1.493
Conductor máquinas móviles	2.706	1.241
D) Peonaje:		
Peón	2.631	1.135
Personal de limpieza	2.530	859
E) Subalternos:		
Almacenero	2.731	1.493
Conserje	2.631	1.135
Cobrador	2.631	1.135
Basculero	2.631	1.135
Sereno	2.631	1.135
Portero	2.631	1.135
Mozo de almacén	2.631	1.135

10486 RESOLUCION de 19 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004532), que fue suscrito, con fecha 30 de noviembre de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 19 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SALTOS DEL GUADIANA, SOCIEDAD ANONIMA» PARA LOS AÑOS 1995 Y 1996

CAPITULO I

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1. Partes contratantes.

El Convenio se ha negociado por la representación empresarial y los Delegados de Personal, representantes de los Trabajadores.

Artículo 2. Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo «Guadisa») y los trabajadores que la integran.

Artículo 3. Ambito personal.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación al personal que figure en el escalafón de la empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima» o ingrese en el mismo en lo sucesivo.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación las retribuciones consignadas en la columna primera del anexo I, la Prima de Asistencia y Puntualidad, el Nuevo Plus de Actividad en los valores consignados en el anexo I, las dietas, el Régimen de Horas Extraordinarias, la Forma de Pago de la Nómina y el Régimen Económico de la Incapacidad Temporal y Maternidad. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal directivo definido en los artículos 1.º 3, c), y 2.º 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en los Centros de trabajo actuales y futuros de «Guadisa», que hoy son:

1. Centro de trabajo de Sevilla (Oficinas Centrales).
2. Centro de trabajo de Cijara.
3. Centro de trabajo de Puerto Peña, que comprende las centrales de Puerto Peña y de La Serena.
4. Centro de trabajo de Orellana, que comprende las centrales de Orellana y Zújar, y en todos, la totalidad de sus instalaciones, servicios y anexos.

Artículo 5. Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996.