III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de 13 de enero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.

Visto el texto del VI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (código de Convenio n.º 9903945), que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 2008, de una parte por la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias en representación de las empresas del Sector, y de otra por las Federaciones Agroalimentarias de 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 resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de enero de 2009.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS (2008-2009-2010)

Capítulo 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.º de enero de 2008, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Concluirá sus efectos, salvo prórroga, el 31 de diciembre de 2010.

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 tácitamente por sucesivos periodos 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.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Declaraciones de principios.

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

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

7.3 Las empresas de este sector, con el ánimo de favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo, se comprometen a fomentar la contratación de mujeres, favoreciendo la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio social. Para ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, podrán elaborar planes de igualdad de género.

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. Por solicitud del interesado, formulada por escrito.

2. Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

3. 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 Art. 40.º 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, etc.

4. Si como consecuencia del traslado 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 (30) días de salario por año de servicios prestados, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de veintiuna (21) 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 profesionales 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 realizarán

trabajos de superiores funciones por un periodo de 5 meses consecutivos en un año u 8 discontinuos en 2 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 (25) días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de catorce (14) mensualidades.

Capítulo 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.

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

A) Contratos formativos:

a) Contrato de trabajo en prácticas: Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el Anexo I.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato los 2 años.

La retribución del trabajador será el 90 % y 95 % durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contrato para la formación: Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el Anexo I.

La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. En el supuesto de contrataciones inferiores a 2 años se podrán acordar prórrogas por periodos mínimos de 6 meses sin exceder los 2 años.

La retribución del trabajador será del 90 % o 95 % durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contratos de duración determinada: Las partes firmantes del presente convenio coinciden en señalar que la utilización de la contratación temporal, asi como de las empresas de trabajo temporal no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores y la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

Por ello acuerdan:

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

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

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

Montaje y puesta en marcha de:

Maquinaria y equipos.

Elementos de transporte.

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

Investigación y desarrollo.

Nuevo producto o servicio hasta su consecución.

Estudios de mercado y realización de encuestas.

Publicidad.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

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

La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

En este sentido, durante la vigencia del presente convenio colectivo, los actuales contratos eventuales, temporales, se adecuarán a las condiciones de excepción siguientes:

1. Cubrir bajas derivadas de I.T.

2. Por ausencias.

3. Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por personal de plantilla, en este caso se encuadrarían los oficios propios (electricistas, mecánicos, etc.).

4. La realización de pedidos imprevistos por no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas, o por acumulación de tareas.

5. Promociones.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los periodos contratados, los 12 meses, y efectuarse dentro del periodo de 18 meses de límite máximo.

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la Ley 63/97, de 26 de diciembre.

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:

6 meses para técnicos y titulados.

2 meses para personal administrativo y comercial.

1 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 por plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años.

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 administración 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 de preferente 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 sea 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/paternidad.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 7 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 en el mismo centro de trabajo, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho a la excedencia.

d) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo 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 periodo 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.

4. Por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad en caso de enfermedad grave o incapacidad, debidamente acreditada mediante certificado médico.

La excedencia por esta causa dará derecho a la reserva de puesto de trabajo, y computará a efectos de antigüedad.

La excedencia sólo podrá ser solicitada por uno de los miembros de la unidad familiar, cuando más de uno de ellos trabajen en el sector.

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.

Capítulo 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 requieren.

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 18 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 quién 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 quién en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

1.2 No titulados:

a) Encargado General.– Es quién, 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 quién, 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 quién, 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.

d) Auxiliar de Laboratorio.– Es quién, 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 quién 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, corresponsales, 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 quién 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 quién 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 quién a las órdenes del Jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

d) Vendedor de Auto Venta.– Es quién 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 quién 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 quién 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 quién, 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 quién 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 quién 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 del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

b) Oficial de Segunda.– Es quién, 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 automotriz.– Es quién hallándose habilitado para la conducción de máquinas transportables mecánicas automotrices, realiza funciones de transporte en el recinto de la empresa. Tal conductor se equipararara a efectos retributivos con la categoría de Oficial de Producción de 2ª.

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 quién, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc.

5. Subalternos:

a) Almacenero.– Es quién 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 quién, 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 quién 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 quién tiene como cometido funciones de vigilancia.

f) Portero.– Es quién, 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.

6. Cambios tecnológicos, metodológicos o productivos.– Cuando se implante una nueva línea de producción, se produzca un cambio de tecnología, o cuando se establezcan cambios en los métodos de producción, antes de adjudicar las nuevas tareas, se procederá al estudio correspondiente que garantice que las nuevas actividades no serán perjudiciales para el trabajador/a.

En la elaboración de tal estudio será oída, en la medida en que ello sea posible, la opinión de los técnicos de los sindicatos firmantes del presente convenio y siempre y cuando asi lo soliciten los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 21. Estructura básica del salario.

La estructura básica del salario constará de los siguientes conceptos:

a) Salario base: Será el que bajo dicho título figura en el «anexo 2: tablas salariales» del presente Convenio, devengándose por día natural.

b) Plus convenio: Será el que bajo dicho título figura en el «anexo 2: tablas salariales», devengándose por día natural.

Artículo 22. Supresión del concepto de antigüedad.

El I Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias suprimió, con efectos de 1.º de enero de 1996 la antigüedad como concepto retributivo. En consecuencia, a partir de dicha fecha dejó de formar parte de la estructura del salario en todas aquellas empresas que aplicaron el sistema de compensación regulado en el Convenio.

Las empresas que no aplicaron el cambio de estructura retributiva vigente el I y el II Convenio Nacionales, podrán hacerlo durante la vigencia del presente, con sujeción al mismo régimen compensatorio regulado en el artículo 22 del I Convenio, referido al 1º de Enero de 1999.

Esto es: «la supresión del concepto o su equivalente implica el reconocimiento a favor del personal que cuente con una antigüedad mínima de 6 meses al primero de enero de 1999, 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 se hayan alcanzado el tope máximo del 66 %, no será absorbible ni compensable y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios más un punto.

Abono de una paga única, y de una sola vez, de importe 100.000 pesetas, que se harán efectivas antes del 31 de diciembre de 1999, a todo el personal con una antigüedad mínima de 6 meses al primero de enero de 1999, incluido el personal que perciba el 66 %.

Lo establecido en los párrafos precedentes se aplicará también a quienes no acreditando seis meses de antigüedad a primero de enero de 1999 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 del día 30 de marzo.

Artículo 24. Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento por hora trabajada dentro de esa franja, equivalente al 25 % 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 22 y las 6 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 % 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. Incremento salarial.

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

Año 2008: IPC REAL, más 0,25 puntos.

Año 2009: IPC REAL, más 0,25 puntos.

Año 2010: IPC REAL, más 0,25 puntos.

Dichos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos económicos del convenio.

Con efectos del 1.º de enero de cada año las empresas anticiparán el IPC previsto por el Gobierno para el conjunto del año, procediéndose a su regularización una vez se publiquen los valores definitivos.

Capítulo VI. Jornada, horas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 26. Jornada laboral.

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como en jornada partida, será de 1.748 anuales. En todo caso, se trata de jornada máxima, con respeto de inferiores jornadas pactadas.

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

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

4. La jornada, se distribuirá, con carácter general, de lunes a viernes, salvo que entre Empresa y Representación Legal de los Trabajadores en la misma se convenga otra cosa.

5. No obstante lo establecido en el apartado anterior, las Empresas podrán, en todo caso, trabajar sábados y domingos con aquellos trabajadores que voluntariamente así lo decidan, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, y con los que hayan sido contratados con estas condiciones.

6. El personal que preste servicios de lunes a domingo con descanso intersemanal compensatorio, sea en virtud de acuerdo, sea por haber sido contratado en estas condiciones percibirá 34,45.–euros, por cada día en que preste sus servicios en sábado o domingo.

7. En todo caso, será facultad de la Empresa establecer el número y las fechas ciertas en que hará uso de este turno especial, comunicándolo con una antelación mínima de siete días, tanto a la representación sindical como a los propios interesados.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadores 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.

La compensación 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 mantendrán los criterios establecidos en cada centro de trabajo, sin que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria pueda ser inferior al 125 % del precio de la hora ordinaria.

Artículo 28. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas, de 30 días naturales de duración, de los que 21 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.

Los trabajadores cuyo permiso maternal coincida con el periodo de vacaciones estivales, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones anuales que les correspondan, al terminar dicho permiso.

En caso de accidente laboral grave que coincida con una incapacidad temporal coincidente con el período vacacional del trabajador, se le señalará un nuevo período dentro del año natural, cuando obtenga el alta para el trabajo. Este cambio no se efectuará en las empresas o centros de trabajo que cierren por vacaciones.

Capítulo VII. Dietas y licencias.

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 0,17 euros, 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 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:

a) En caso de matrimonio, 16 días naturales, más el importe de 119,25 euros.

b) De 3 a 5 días naturales en los supuestos de muerte de la persona con la que conviva, ascendientes, descendientes, padres políticos, hermanos o hermanos políticos.

c) De 3 a 5 días naturales en caso de enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica de la persona con quien conviva, hijos o padres. Este permiso podrá disfrutarse fraccionadamente, siendo las fracciones, siempre, por días completos, y debidamente justificadas.

d) Dos días naturales por intervención quirúrgica, seguida de hospitalización de padres políticos, hermanos o hermanos políticos y abuelos naturales.

e) Un día natural por asuntos propios.

f) De 3 a 5 días naturales por nacimiento de hijo.

g) Un máximo de 2,30 horas retribuidas al trimestre para visitas médicas del propio trabajador, previo aviso, y posterior y justificación por los servicios sanitarios de la Seguridad Social.

En los supuestos b) c) y f) que anteceden, se disfrutarán 3 ó 5 días, atendiendo a las circunstancias del desplazamiento que deba efectuar el trabajador, según sea dentro de la provincia o fuera de ella.

Capítulo VIII. Accidentes y enfermedad.

Artículo 31. 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 las trabajadoras de baja por causa de maternidad, tendrán derecho a percibir el 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 18 mensualidades.

2. A los trabajadores de fin de semana, permanentes o rotativos, en caso de accidente de trabajo, se les complementará la prestación de IT computando el complemento retributivo regulado en el artículo 26.6 del presente Convenio.

3. 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.

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

5. 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 32. 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 laboral o no laboral, producido en España o en el extranjero, y con cobertura de 24 horas diarias, una indemnización a favor de la persona por él designada o sus herederos legales, equivalente a 18.000 euros.

b) En caso de invalidez permanente absoluta del trabajador, por accidente laboral o no laboral, producido en España o en el extranjero, y con cobertura de 24 horas diarias, una indemnización a favor del propio trabajador, de importe 18.000 euros.

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

Capítulo IX. Régimen asistencial.

Artículo 33. Ayuda de matrícula.

Las empresas abonarán a los trabajadores que efectúen la inscripción de sus hijos desde las 16 semanas de su nacimiento en el mes de septiembre y hasta los 17 años, una ayuda denominada de matrícula en la cuantía de 94,71 euros 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 34. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, y se aplicará por acuerdo de las partes.

Artículo 35. Ayuda por jubilación, jubilación anticipada y jubilación forzosa.

1) Se reconoce en favor de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, que en 1.º de enero de 2008 tuvieran cumplidos 60 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 aprovisionarán en el 2008, exclusivamente, los importes de los complementos previstos en este artículo.

2) El trabajador que decida jubilarse anticipadamente acreditará derecho a percibir de la empresa una mensualidad de salario con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

Este derecho es acumulable al que resulta del apartado 1. Anterior, si para ambos se reúnen los requisitos.

3) Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo se acuerda la jubilación obligatoria para todos los trabajadores que cumplan los 65 años de edad, cesando en la prestación de sus servicios a la citada edad, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación.

Queda excluidos de esta obligación los trabajadores que no tuvieran acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, hasta tanto no les alcance este derecho.

En el supuesto de que la edad para acceder a la jubilación que actualmente se halla fijada en los 65 años según la Ley General de la Seguridad Social, fuese aumentada la edad de jubilación forzosa prevista en este artículo se entenderá referida a la nueva edad en que se pueda acceder a la pensión de jubilación.

Artículo 36. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, las empresas afectadas por este Convenio abonarán el importe íntegro de 2 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 158,74 euros 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 vengan percibiendo de la empresa el beneficio por hijo o hijos discapacitados.

Capítulo 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, gorro y calzado.

Personal femenino: Batas, cofias y calzado.

Personal de despacho: Batas.

Personal de mantenimiento: Pantalón, camisa, gorro y calzado.

Para el personal que lo necesite se le dotará de guantes.

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

La duración de las prendas de ropa será de dos equipos al año.

La duración de los equipos de lluvia será de dos años.

La duración del calzado será de un equipo al año, salvo rotura o deterioro.

En todo caso las prendas de ropa deberán mantenerse en perfecto estado de conservación durante estos períodos.

La entrega anual deberá quedar completada dentro del primer trimestre de cada año.

Capítulo XI. Salud laboral.

Artículo 39.

En materia de Seguridad, Higiene y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo 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 se acredite la imposibilidad de hacerlo.

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún

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 15 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 y moral. 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.

Se entiende por acoso moral la práctica consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

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 periodo 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, destrozar 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, falta de respeto y consideración 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 la siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de 1 día de empleo y sueldo.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 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 a 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: 6 meses para las faltas

leves, 12 meses para las faltas graves, y 18 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 el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, y demás disposiciones legales vigentes.

Capítulo XIII. Derechos sindicales.

Artículo 46. Comité Intercentros.

Aquellas empresas que apliquen el presente convenio podrán constituir Comités Intercentros siempre que exista un acuerdo previo al respecto entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de cada empresa. En dicho acuerdo, de alcanzarse, se establecerán las funciones, competencias, y vigencia del Comité Intercentros a nivel de cada empresa.

Artículo 47.

1) Acumulación de crédito horario.–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.

2) Delegados de prevención de riesgos laborales.–Los delegados de prevención de riesgos laborales, que no sean delegados de personal o miembros de los Comités de Empresa, disfrutarán de un crédito horario para la realización de su actividad, de igual número de horas al que disfruten los representantes de personal del

centro de trabajo al que pertenezcan.

3) La cesión de crédito horario a Delegados Sindicales no miembros de los Comités de Empresa, podrá acordarse en cada empresa.

Capítulo XIV. Comisión paritaria.

Artículo 48. 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 U.G.T. 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 34 de este Convenio.

3. Mandato específico: La Comisión Paritaria tendrá competencia y capacidad para negociar la remisión que haga la Ley de Igualdad a la negociación colectiva. A estos efectos se reunirá antes de finalizar enero de 2009.

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, cata 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 autonómico 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 Agroalimentaria de U.G.T., Avda. América, n.º 25, 3.ª planta, 28002 Madrid.

Capítulo XV. Inaplicación del contenido económico a empresas en pérdidas.

Artículo 49. 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 inmediatamente anteriores a cada año natural de su vigencia. Se tendrán en cuenta las previsiones del ejercicio en que el descuelgue se plantee.

Las empresas que se encuentren en dicha situación informarán a la Comisión Paritaria dentro de los 30 días siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado, si el descuelgue se formula para el ejercicio de 2008, y antes del 30 de marzo de cada año, si se plantea para los años 2009 ó 2010.

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.

Derecho supletorio: En todo lo no específicamente regulado en el presente convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, y en la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

Disposición adicional. Clasificación del personal.

Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente 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 elabore el nuevo sistema de clasificación en niveles funcionales durante la vigencia temporal del presente Convenio.

La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional que se constituye estará compuesta de un máximo de cinco miembros por cada representación. Los acuerdos que se alcancen, se incorporarán al Convenio.

Cada parte comunicará a la otra la composición de su representación en la Comisión; y se constituirá formalmente ésta, que acordará sus propias reglas de actuación, y su calendario, dando inicio inmediatamente a sus trabajos.

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.

Anexo I

Categorías profesionales	Contratos Prácticas	Contratos Formación
Técnicos		
Técnico Jefe	Sí	No
Técnico	Sí	No
Ayudante Técnico Sanitario	Sí	No
Técnicos no titulados		
Encargado General	Sí	No
Maestro de Fabricación	Sí	No
Encargado de Sección	Sí	No
Auxiliar de Laboratorio	Sí	Sí
Administrativos		
Jefe Administrativo de Primera	Sí	No
Jefe Administrativo de Segunda	Sí	No
Oficial Administrativo de Primera	Sí	No
Oficial Administrativo de Segunda	Sí	Sí
Auxiliar Administrativo	No	Sí
Aspirante de primer año	No	Sí
Aspirante de segundo año	No	Sí
Telefonista	No	Sí
Mercantiles		
Jefe de Ventas	Sí	No
Inspector de Ventas	Sí	No
Promotor	Sí	Sí
Vendedor con Autoventa	No	Sí
Viajante	No	Sí
Corredor de Plaza	No	Sí
I) Producción		
Oficial de Primera	Sí	Sí
Oficial de Segunda	No	Sí
Ayudante	No	Sí
Aprendiz de primer año	No	Sí
Aprendiz de segundo año	No	Sí
II) Acabado, envasado y empaquetado		
Oficial de Primera	Sí	Sí
Oficial de Segunda	No	Sí
Ayudante	No	Sí
Aprendiz de primer año	No	Sí
Aprendiz de segundo año	No	Sí
III) De oficios auxiliares		
Mecánico	Sí	Sí
Chófer de Primera	No	Sí
Chófer de Segunda	No	No
Carpintero	No	No
Repartidor	No	No
Electricista	No	Sí
IV) Peonaje		
Peón	No	No
Personal de Limpieza	No	No
V) Subalternos		
Almacenero	No	No

Conserje	No	No
Cobrador	No	No
Basculero	No	No
Sereno	No	No
Portero	No	No
Mozo de Almacén	No	No

Anexo II

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE PASTAS ALIMENTICIAS

Tablas salariales vigentes a partir del 1.º de enero de 2008 (a cuenta IPC previsto 2% + 0,25% = 2,25% incremento)

Categoría profesional	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Total — Euros	Salario base Año 2007	Salario base Año 2008 2,25%	Plus Convenio Año 2007	Plus Convenio Año 2008 2,25%
I) *De Producción*							
Oficial de 1.ª	790,52	457,83	1.248,35	773,12	790,52	447,76	457,83
Oficial de 2.ª	790,52	312,63	1.103,15	773,12	790,52	305,75	312,63
Ayudante	773,94	271,04	1.044,98	756,91	773,94	265,08	271,04

Categoría profesional	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Total — Euros	Salario base Año 2007	Salario base Año 2008 2,25%	Plus Convenio Año 2007	Plus Convenio Año 2008 2,25%
II) *Acabado, Envasado y Empaquetado*							
Oficial de 1.ª	790,52	457,83	1.248,35	773,12	790,52	447,76	457,83
Oficial de 2.ª	790,52	312,63	1.103,15	773,12	790,52	305,75	312,63
Ayudante	773,94	271,04	1.044,98	756,91	773,94	265,08	271,04
III) *De Oficios Auxiliares*							
Mecánicos	790,52	457,83	1.248,35	773,12	790,52	447,76	457,83
Chófer de 1.ª	790,52	457,83	1.248,35	773,12	790,52	447,76	457,83
Chófer de 2.ª	790,52	312,63	1.103,15	773,12	790,52	305,75	312,63
Carpintero	790,52	457,83	1.248,35	773,12	790,52	447,76	457,83
Repartidor	723,16	312,63	1.035,79	707,25	723,16	305,75	312,63
Electricista	790,52	457,83	1.248,35	773,12	790,52	447,76	457,83
IV) *Peonaje*							
Peón	694,74	312,63	1.007,37	679,45	694,74	305,75	312,63
Personal de limpieza	694,74	229,44	924,18	679,45	694,74	224,39	229,44
V) *Subalternos*							
Almacenero	790,52	457,83	1.248,35	773,12	790,52	447,76	457,83
Conserje	723,16	312,63	1.035,79	707,25	723,16	305,75	312,63
Cobrador	723,16	312,63	1.035,79	707,25	723,16	305,75	312,63
Basculero	723,16	312,63	1.035,79	707,25	723,16	305,75	312,63
Sereno	723,16	312,63	1.035,79	707,25	723,16	305,75	312,63
Mozo Almacén	694,74	312,63	1.007,37	679,45	694,74	305,75	312,63

Resto conceptos económicos del Convenio

Plus sábados-domingos: 34,45 euros por día.

(*) Ayuda Matrícula: 94,71 euros.

Ayuda discapacitados: 158,74 euros mes.

Premio nupcialidad: 119,25 euros.

	Año 2007	**Año 2008 2.25%**
Plus sábados-domingos	33,69	34,45
Ayuda matrícula	92,63	94,71
Ayuda discapacitados	155,25	158,74

Premio nupcialidad	116,63	119,25

(*) Ayuda Matrícula: 94,71 euros. El anterior importe de 94,71 euros resulta de aplicar lo siguiente: 92,63 euros año 2007 + 2,25% = 94,71 euros.

El diferencial de 0,23 céntimos (94,71-94,48, 2% IPC Gobierno hecho efectivo en septiembre-octubre de 2008), se regularizará para el próximo pago año 2009.

NOTA: Si después de aplicar el IPC real correspondiente al año 2009 alguna de las categorías: Peón, Personal de limpieza o Mozo Almacén, no hubieran alcanzado la cifra de 1.000 euros al mes, por 15 pagas, serían automáticamente revisadas con efectos 31 de diciembre de 2009, en el diferencial necesario para llegar a ese importe.