RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas.

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas (código de Convenio número 9902455), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2007, de una parte por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España (AFHSE) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores afectados, 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 agosto de 2007.–El Director General de Trabajo, P. S.

(Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS 2007, 2008, 2009 Y 2010

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Funcional.

El presente Convenio regula las relaciones entre las empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas y el personal que en ellas presten sus servicios.

Artículo 2. Personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las industrias harineras y semoleras españolas.

Artículo 3. Territorial.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todas las provincias del territorio español.

Artículo 4. Temporal.

a) Entrada en vigor.–Las condiciones económicas recogidas en los anexos I y II entrarán en vigor a partir del día 1 de enero del 2007. El resto de disposiciones recogidas en el presente Convenio entrarán en vigor una vez sea publicado el mismo en el Boletín Oficial del Estado y sin que las mismas puedan generar efectos retroactivos.

b) Duración.–El presente Convenio tiene una duración indeterminada, no obstante sus anexos tendrán la vigencia que se determina específicamente en cada uno de ellos.

c) Denuncia.–Por lo que se refiere al cuerpo del Convenio básico, excepción hecha de sus anexos, dado que la vigencia del mismo es indefinida, a tenor de lo establecido en el apartado b) de este artículo, ha sido voluntad de las partes crear una normativa de estabilidad permanente que orille los graves inconvenientes de las revisiones anuales propias de los convenios colectivos, razón por la cual el presente Convenio podrá denunciarse de conformidad con los siguientes criterios:

Primero.–Por voluntad de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios, podrán introducirse modificaciones en cualquier momento.

Segundo.–En cualquier caso, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, el texto del Convenio básico se mantendrá vigente en todos sus términos.

Tercero.–La promulgación de una norma de rango superior será de aplicación inmediata, para lo cual la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá con carácter de urgencia para proceder a los cambios oportunos en el Convenio y dar comunicación a la Autoridad Laboral competente para que se publiquen en el Boletín Oficial del Estado las modificaciones oportunas.

Cuarto.– En lo que hace referencia a los anexos, se estará, sobre este particular, a lo establecido en cada uno de ellos.

Quinto.–En cualquier caso, lo reflejado en el apartado b), no impedirá a cualquiera de las partes, denunciar un máximo de dos artículos cada dos años y cada cinco, todo el convenio.

Capítulo II. Disposiciones generales.

Artículo 5.

Todo lo previsto y regulado en el presente Convenio, imposibilitará ser

renegociado en otros de ámbito inferior, sirviendo los temas pactados como ámbito excluyente.

Artículo 6.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo preceptuado en las normas legales vigentes de obligada aplicación.

Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico considerado global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la autoridad laboral no homologase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido. En este caso, la Comisión Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de cinco días, contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

Artículo 8. Garantías individuales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos.

Artículo 9. Condiciones económicas anteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Todos los conceptos retributivos existentes en las empresas anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos, se estará siempre a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 10. Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otras nuevas, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

Capítulo III. Organización práctica del trabajo.

Artículo 11. La organización práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida —por un período superior a tres meses durante un año, o seis durante dos años—, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

El ejercicio de este derecho, implica una demostración de su competencia y responsabilidad en el desempeño del cargo, conforme a la categoría profesional que realice.

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

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

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

Artículo 12. Carga y descarga.

Para la carga, descarga y estiba de los trigos, harinas, sémolas y subproductos, los bultos no excederán de un peso de 50 kilogramos y siempre que los bultos superen los 40 kilogramos netos de peso unitario, éstos serán manipulados por dos trabajadores. El apilado de los sacos en el centro de trabajo o almacén de los clientes no podrá exceder de diez alturas.

En la descarga de camiones, cuando la distancia entre éstos y el almacén del cliente supere los 20 metros, se pondrá a disposición de los trabajadores una carretilla, o vehículo similar, para facilitar la descarga.

Capítulo IV. Régimen de trabajo.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se establece el criterio de principio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales con el objetivo de potenciar, en lo posible, el fomento de la contratación, la estabilidad en el empleo y la mejora de la calidad de este.

Se podrán trabajar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por períodos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones, o exigidas por otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad harinera.

Las horas extraordinarias realizadas en días festivos y festivos locales tendrán carácter excepcional y sólo podrán establecerse cuando concurran las razones técnicas y organizativas previstas en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. Estas horas extraordinarias se remunerarán en razón de 3 por 1, siendo el empresario el que decida, en el plazo de los 15 días inmediatamente posteriores a su realización, si éstas son abonadas o compensadas por días de descanso. Transcurrido dicho plazo, sin que el empresario se haya manifestado al respecto, será el propio trabajador el que adopte la decisión.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los Comités de Empresa o delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

No se computarán como horas extraordinarias, ni se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Artículo 14. Horas de presencia.

Se ceñirán en todo a lo establecido en el Real Decreto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1561/1995, de 21 de septiembre.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 8.1 del citado Real Decreto, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o su carga. Se establecen como horas de presencia para el conductor y para el personal de descarga que acompaña al mismo, las que excedan de la jornada legal establecida y hasta un máximo de once horas, incluyendo en éstas el tiempo de parada del camión para el almuerzo, comida etc. Las horas de presencia se abonarán como horas normales y las que excedan de las once, se abonarán como horas extraordinarias o se compensarán en tiempo de descanso. Los tiempos de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de

un mes.

Compensación en tiempo de descanso y disfrute.–El trabajador tendrá derecho a que se le compense, por cada hora que exceda de las once, con una hora y treinta minutos de período de descanso. Las horas compensadas para descansos podrán ser acumuladas hasta 8 horas. Para su disfrute el trabajador preavisará a la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha en que disfrutará dicho período de descanso y salvo causa justificada éste le será concedido.

Artículo 15. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, siempre en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los 12 meses anteriores a su disfrute, que serán retribuidas sobre el salario base, incrementado en el porcentaje de antigüedad que a cada uno corresponda (este incremento no se producirá en los contratos suscritos con posterioridad al 1 de enero de 1995), plus convenio y plus de nocturnidad, excluyéndose las horas extraordinarias y otros conceptos. Para el cálculo se considerará, respecto del complemento de nocturnidad, la media salarial percibida en los últimos 180 días naturales.

Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

1. Todo el tiempo de IT.

2. Todas las licencias y permisos retribuidos.

3. Los casos de accidente laboral.

4. La maternidad de la mujer.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, ni acumularse de un año a otro.

El calendario de vacaciones será realizado antes del 1 de enero de cada año.

En el caso de coincidir el período de vacaciones fijado previamente con el permiso de maternidad, éste podrá ser cambiado a otras fechas distintas. Lo mismo se aplicará cuando se produzca una baja por accidente laboral, previo al período de vacaciones solicitado, siendo en ese caso cambiado por fechas distintas, pero dentro del correspondiente año natural.

En todo lo demás, se observarán las normas del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores de las empresas, siempre que éstos tengan la antigüedad de un año.

Son condiciones ineludibles para su concesión las siguientes:

a) Solicitud escrita, con expresión de los motivos.

b) Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el trabajador no se dedicará a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena. El quebranto de este compromiso será causa suficiente para la extinción de la relación laboral, con pérdida del beneficio obtenido, como motivo comprendido en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para los trabajadores víctimas de violencia de género.

El tiempo de excedencia voluntaria será conforme a lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Un mes antes de la finalización del plazo de excedencia, el trabajador deberá notificar a la Empresa, de forma fehaciente, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo el beneficio de reincorporación y quedando extinguida la relación laboral, de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo.

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

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento para cargo público.

2. Ejercicio de cargo sindical de relevancia provincial y/o nacional.

El personal excedente permanecerá en dicha situación en tanto se encuentre en el ejercicio del cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. La reincorporación del trabajador fijo, procedente de excedencia forzosa, determinará el cese del interino que hubiese sido contratado para sustituirle, que deberá ser avisado, al menos con 14 días de antelación, y gozará de preferencia para nuevo ingreso en la empresa.

Tendrá carácter de excedencia forzosa la motivada por maternidad hasta tres años.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de

los Trabajadores.

Artículo 17. Licencias y permisos.

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo, con derecho al percibo del salario, por algunos de los motivos y durante los períodos de tiempos siguientes:

a) Durante 18 días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres jornadas de trabajo en los casos de enfermedad grave u hospitalización, de padres, hijos, cónyuge y hermanos, así como de abuelos y nietos, tanto en línea de afinidad como de consanguinidad hasta el segundo grado, ampliables en dos jornadas más en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.

En todo caso, se entenderá como enfermedad grave la que requiere hospitalización y/o intervención quirúrgica.

c) Tres jornadas de trabajo en los casos de muerte y/o entierro de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, tanto en la línea de consanguinidad como de afinidad hasta el segundo grado, ampliándose a cinco días en caso de necesidad de desplazamiento superior a 200 kilómetros.

En caso de fallecimiento del cónyuge, siete días de permiso, y en el supuesto de tener hijos menores a su cargo, se concederán siete días adicionales, en atención a los hijos menores.

Una jornada de trabajo en el caso de muerte de un familiar de tercer grado.

d) Cinco días de permiso retribuido en concepto de permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos, sin perjuicio del período de suspensión de los 13 días que se conceden en la Ley de Igualdad.

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

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

g) Durante un máximo de dos días, para la obtención del carnet de conducir, o asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

h) Durante un día, por matrimonio de padres, hermanos e hijos, tanto en línea de consanguinidad como de afinidad.

i) Por el tiempo necesario para consultas médicas en centros sanitarios, para sí, para el cónyuge y para los hijos. Será requisito necesario presentar a la empresa el parte, justificante o certificado expedido por el facultativo que corresponda,

donde constará necesariamente el tiempo empleado para este fin.

j) Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el Convenio, y siempre y cuando el trabajador hubiera avisado con, al menos, un mes de anticipación sobre el comienzo del curso a la dirección de la empresa.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico, así como los que opositen para el ingreso en el Cuerpo de Funcionarios Públicos, tendrán derecho:

a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días anuales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

b) A prestar sus servicios, en empresa donde existan varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite sus labores escolares.

k) Un día por asuntos propios.

l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 18. Jubilación anticipada para trabajadores que cumplan 64 años.

El trabajador que, con antigüedad en la empresa superior a 15 años, cumpla 64 años, y pretenda acogerse a la jubilación anticipada con renuncia al premio de jubilación, lo solicitará dentro de los 30 días anteriores a la fecha en que cumpla dicha edad, viniendo obligada la empresa a la aceptación de dicha petición.

Artículo 19. Premio de jubilación.

El trabajador incluido en el presente Convenio que, con al menos 15 años de antigüedad, solicite jubilación anticipada, percibirá de su empresa una gratificación de la siguiente cuantía:

De cinco meses de salario de Convenio, cuando esta jubilación se solicite con cinco años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100 % del salario por este concepto.

De cuatro meses y medio de salario del convenio, cuando se solicite con cuatro años de antelación.

De cuatro meses de salario de convenio, cuando se solicite con tres años de

antelación.

De tres meses y medio de salario de convenio, cuando se solicite con dos años de antelación.

De tres meses de salario del convenio cuando se solicite con tan sólo un año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100 % del salario por este concepto.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años, acogiéndose a los beneficios previstos en el artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.

El trabajador que se jubile con el 100 % de su salario por haber cumplido la edad reglamentaria no tendrá derecho al percibo de ninguna gratificación por este concepto.

El salario de convenio incluye el salario base mensual, la antigüedad, el plus convenio mensual y las pagas extraordinarias, mientras que excluye el plus de transporte.

Artículo 20. Jubilación obligatoria a los 65 años.

A fin de fomentar la política de estabilidad y mantenimiento del empleo se establece que aquel trabajador que alcance la edad de 65 años, y cuente con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación, se jubilará con carácter obligatorio. Sólo podrá continuar en activo en la empresa si existiera acuerdo entre trabajador y empresario.

Será requisito necesario que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla con los demás requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación.

Paralelamente, el empresario adquirirá el compromiso de convertir en indefinido, en cualquiera de sus modalidades, a un trabajador temporal de la plantilla por cada jubilación forzosa que se produzca en la empresa.

Artículo 21. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas concertarán un seguro colectivo de accidentes a favor de sus trabajadores por 21.000 euros de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total y de 30.000 euros para invalidez absoluta.

Lo establecido en el párrafo anterior debe interpretarse con carácter restrictivo y limitado a los accidentes, con exclusión de cualquier otra contingencia, como la enfermedad profesional.

Artículo 22. Enfermedad y accidentes.

Sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, como consecuencia de estos eventos, las empresas abonarán los siguientes complementos:

a) En los casos de enfermedad común con duración superior a 14 días, solamente a partir del decimoquinto día, y hasta el máximo de 24 semanas, el trabajador enfermo percibirá un 25 % de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo complemento en todo caso, del 100 % de dicha base de cotización.

b) Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de accidente laboral, enfermedad profesional o de riesgo durante el embarazo, el trabajador afectado percibirá, a cargo de la Empresa, a partir del primer día y hasta el máximo de un año, la diferencia entre el 75 % abonado por la Seguridad Social sobre la base para fijación de las primas a ingresar en la misma y el 100 % de esta base.

c) En aquellos casos en que como consecuencia de enfermedad común, profesional o accidente laboral, sea necesaria intervención quirúrgica u hospitalización, se percibirá el citado complemento desde el primer día.

Artículo 23. Contrato de trabajo.

A los trabajadores de nuevo ingreso se les formalizará contrato escrito de trabajo, visado por el Comité o delegado de personal, y registrado en la oficina de empleo.

Se hará entrega a los representantes sindicales de una copia de estos nuevos contratos de trabajo.

Artículo 24. Prendas de trabajo.

Al personal técnico y de limpieza se les facilitarán dos batas al año, y al personal obrero dos monos o buzos y gorra, así como calzado adecuado, y ello con anterioridad al 31 de marzo de cada año. Las prendas de trabajo, en todo caso, serán las adecuadas para las actividades de cada puesto de trabajo.

El uso de estas prendas de trabajo será obligatorio para todo el personal, que se cuidará de mantenerlas en estado de limpieza.

Artículo 25. Retirada del carnet de conducir.

A los conductores de plantilla en las empresas a las que afecte este Convenio, cuando en cumplimiento de sus obligaciones laborales les sea retirado el Carnet de conducir por tiempo no superior a seis meses, sin otra sanción o pena de privación de libertad, se les respetará el puesto de trabajo con la misma retribución, asignándoles un cometido adecuado.

En este caso, y únicamente cuando la retirada del carnet de conducir sea imputable al conductor, el disfrute de las vacaciones tendrá lugar durante el

tiempo de privación del carnet.

No se aplicará esta norma cuando el acto sancionado haya constituido falta laboral especificada en este Convenio.

Al conductor cuyo trabajo se rija por este Convenio, que como consecuencia del dictamen médico periódico a que son sometidos, le sea retirado su carnet, le asistirán los derechos que le concede la legislación vigente.

Capítulo V. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 26. Seguridad e higiene en el trabajo.

I. Seguridad e higiene.

I.1 El trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

I.2 El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

I.3 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

I.4 El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

I.5 Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; si esta apreciase las circunstancias alegadas, mediante Resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas, o que suspenda sus actividades en la zona o

local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyos procesos sean continuos; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 27. Servicios de higiene.

Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si ésta es apta para el consumo o no, siempre que puedan existir dudas al respecto.

Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente caliente y fría y además éstos deberán estar provistos de jabón y toallas.

Se dispondrá en los vestuarios de duchas de agua caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración.

Los vestuarios y taquillas deberán estar separados por sexo, entre hombres y mujeres, concediéndose el tiempo necesario a las empresas para que puedan acometer las modificaciones necesarias para tal efecto.

Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias para los operarios/as de las empresas, para ello se observarán las siguientes reglas:

El número de aseos será de uno por cada 25 trabajadores/as.

El número de espejos será de uno por cada 25 trabajadores/as.

El número de inodoros será de uno por cada 25 trabajadores/as.

Artículo 28. Reconocimiento médico.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio básico, que

voluntariamente así lo manifiesten, tendrán derecho a que se les practique un reconocimiento médico anual dentro de la jornada de trabajo y sin coste alguno para los mismos.

Independientemente de lo anterior, se efectuarán reconocimientos médicos de carácter obligatorio y de forma periódica a aquellos trabajadores/as en los cuales sea imprescindible evaluar los efectos que su puesto de trabajo o condiciones del mismo tengan sobre su salud, de la misma manera se procederá cuando sea necesario verificar el estado de salud del trabajador/a que pueda constituir un riesgo o peligro, para el mismo, para los demás o para las personas relacionadas con la empresa.

También será el reconocimiento médico de carácter obligatorio cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Cualquier reconocimiento médico sea voluntario u obligatorio contendrá como norma una radiografía de tórax, análisis inmunobiológico, espirometría y una prueba alérgica estándar.

Los gastos de transporte, si fueran necesarios, los asumirán las empresas en su totalidad. En todo caso el trabajador utilizará, siempre que le resulte posible, un medio de transporte público.

Artículo 29. Penosidad y toxicidad.

Se cumplirá taxativamente lo dispuesto por la legislación vigente en la materia, en lo que haga referencia a fábricas de harinas.

Capítulo VI. Ingresos, ascensos y plantillas.

Artículo 30. Ingresos.

El ingreso de personal de cualquier categoría profesional en las Fábricas de Harinas y/o Sémolas, se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación, pudiendo dar prioridad a aquellos trabajadores que se encuentren en posesión de titulación expedida por el Instituto Nacional de Molinería e Industrias Cerealistas o de otros centros oficiales que se puedan crear en el futuro.

Artículo 31. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse, a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, con notificación previa y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las dos partes.

Artículo 32. Vacantes.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad.

Los ascensos de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza como Jefe Molinero, Maestro Molinero y Jefe de Oficina y Contabilidad, serán de libre designación por la empresa.

Artículo 33. Plantilla.

Dadas las diferencias técnicas existentes entre las empresas del sector, el personal de las mismas se adecuará a las necesidades que demande la fábrica en cada caso, visto entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, sin que exista la obligación de tener provistas todas las categorías definidas en este Convenio básico.

Artículo 34. Personal interino.

Para sustituir al personal enfermo, con licencia o excedencia forzosa podrá el empresario, asimismo, contratar personal interino, por el tiempo en que en razón a las causas indicadas sea necesario, que dejará de prestar sus servicios tan pronto como el trabajador a quien sustituye vuelva a ocupar su puesto, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 35. 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 número 5.

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

La retribución del trabajador será el 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 número 5.

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

La retribución del trabajador será el 85 %, 90, y 95 % durante el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo del trabajo efectivo.

B) Contratos de duración determinada.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en señalar que la utilización de la contratación temporal, y de las empresas de trabajo temporal, no contribuye a 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, y 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 excesos 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, podrán concertarse éstos contratos eventuales, para la realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertasen por tiempo inferior, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados, como máximo los 12 meses.

Los trabajadores que hayan suscrito dicho contrato eventual de acuerdo a lo establecido en el presente artículo y a los que les sea resuelto por la empresa en plazo igual o superior a un año, sin que por tanto adquieran la condición de fijos, percibirán en concepto de indemnización 16 días por año de servicio.

C) Empresas de trabajo temporal.

Las empresas, podrán realizar contratos con empresas de trabajo temporal para atender las siguientes necesidades:

1. Cubrir bajas derivadas de IT, en períodos que no superen los cuarenta y cinco días.

2. Por ausencias imprevistas.

3. Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por personal de plantilla, y siempre que éstos no excedan de cuarenta y cinco días.

Las empresas reducirán el 25 % de los contratos realizados a través de empresas de trabajo temporal.

D) Disposiciones comunes para los contratos formativos y de duración determinada o temporal.

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

Dentro de este marco, se convertirán en contratos por tiempo indefinido, en cualquiera de sus modalidades, los trabajadores temporales de plantilla por cada trabajador que se jubile forzosamente a los 65 años, en aplicación del artículo 20 del presente convenio.

Capítulo VII. Clasificación del personal.

Artículo 36.

La clasificación del personal de este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de las competencias de sus grupos profesionales o semejantes y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios cuyos grupos profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio básico, serán asimilados a las que, dentro de las posteriormente expuestas, más se le asemejen.

Artículo 37.

El personal que preste sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo 1 de este Convenio básico, se clasificará, teniendo en cuenta la función que realice, en los grupos siguientes:

Primero: Técnicos.

Segundo: Administrativos.

Tercero: Obreros.

Cuarto: Subalternos.

Artículo 38. Técnicos.

En este grupo se incluye a los Jefes Técnicos Molineros, Maestros Molineros y

Técnicos de Laboratorio.

Las dos primeras categorías pueden llevar técnicamente la fábrica, si bien para los primeros será exigible estar en posesión de la correspondiente titulación, ya oficial o privada, debidamente homologada.

Artículo 39.

Jefe Técnico Molinero.–Es el que, poseyendo la titulación necesaria, dirige técnicamente la industria, teniendo confiada la marcha de la fabricación en general. Resultará imprescindible poseer conocimientos para la interpretación y modificación de diagramas de producción, análisis y acondicionamiento de trigos y harinas, así como la interpretación de alveogramas y farinogramas.

Maestro Molinero.–Es el que, desde un punto de vista práctico, dirige el proceso de fabricación, debiendo disponer de elementales conocimientos de análisis de trigos y harinas y, como mínimo, específicamente, de humedad, cenizas y proteínas. Este cargo excluye el de Jefe Técnico Molinero.

Técnico de Laboratorio.–Es el que poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario, o de Escuela Técnica de Grado Superior, realiza en la empresa funciones propias de dicho título.

Artículo 40. Personal administrativo.

En el concepto general de personal administrativo, se incluyen aquellos que realicen funciones de oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia y las específicas detalladas en el presente Convenio.

Constituido tal grupo por Jefes de Oficina, Jefes de Contabilidad, Oficiales Administrativos, Auxiliares Administrativos, Viajantes, Vendedores y Compradores, así como Aspirantes Administrativos.

El puesto de Oficial Administrativo y los de Viajantes, Vendedores y Compradores, son excluyentes.

Artículo 41.

Jefe de oficina.–Es el empleado que, provisto de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de una o más Secciones Administrativas, dirigiendo y distribuyendo el trabajo, así como asumiendo la responsabilidad y dirección administrativa de la empresa.

Jefe de Contabilidad.–Es el empleado que, con la titulación suficiente y con conocimientos contable-administrativos, asume la responsabilidad y dirección contable de la empresa.

Oficial Administrativo.–Conceptuase como tal al empleado que, bajo la dirección del Jefe de Oficina y/o Contabilidad, realiza las siguientes funciones: cajero, sin fianza ni firma, transcripción de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor, facturas, correspondencia, estadísticas, partes, nómina de salarios, cotización de Seguros Sociales, u otras análogas a las anteriores.

Auxiliar Administrativo.–Se considerará como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales inherentes a los trabajos de oficina.

Tendrá preferencia para acceder a la categoría de Oficial Administrativo, cuando en la empresa se produzca alguna vacante de dicha categoría, y siempre que acredite su competencia para la misma.

Aspirante Administrativo.–Se entenderán por Aspirantes los que, dentro de la edad de 16 a 18 años, trabajan en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ella, preparándose mediante su práctica para el paso a la categoría de Auxiliar.

Viajantes, Vendedores y Compradores.–Son aquellos que al servicio de la empresa a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones de compra de materias primas o venta de productos, obedeciendo las órdenes y consignas de la dirección de la empresa, en cuanto a rutas, precios, etc. Durante la estancia en la localidad en que radique la empresa podrá realizar funciones administrativas o técnicas, asimilado a Oficial Administrativo.

Artículo 42. Personal obrero cualificado.

Se incluyen en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, las siguientes categorías: Encargado de Almacén, Segundo Molinero, Limpiero, Mecánico, Chófer, Carpintero y Electricista, y Albañil.

Personal obrero no cualificado: Se incluyen en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, las siguientes categorías: Empacador, Auxiliar de Fábrica, Mozo de Almacén, y Aspirante de 16 ó 17 años.

Artículo 43.

Encargado de Almacén.–Se encarga de la distribución del trabajo, ordenando tanto la recepción como la expedición de mercancías, alimentación de la fábrica y distribución de productos terminados, llevando registros de entradas, salidas y control de existencias.

Segundo Molinero.–Sustituirá al Jefe o Maestro Molinero por ausencia o enfermedad, encargándose del engrase de máquinas y control de productos fabricados. Deberá tener los mismos conocimientos como mínimo, que el resto del personal que efectúa sus trabajos en cuerpo de fábrica.

Para la designación del Maestro Molinero se tendrá en cuenta principalmente al Segundo Molinero, siempre que reúna las condiciones idóneas para ello.

Limpiero.–Es el encargado de la limpieza del trigo, teniendo a su cargo el cuidado y vigilancia de los aparatos que constituyen aquella, así como la limpieza de los pisos y maquinaria correspondiente y la clasificación de los productos de limpia; será imprescindible poseer los conocimientos necesarios sobre acondicionamiento de los trigos para conseguir una correcta transformación.

Mecánico.–Es el operario que atiende a la reparación de la maquinaria sobre la misma, O en taller ubicado en otras dependencias de la empresa, así como los utensilios o utillaje de fuerza motriz y reparaciones y modificaciones aconsejables para la mejor producción.

Chófer.–Es el trabajador que, provisto del carnet de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado, y conocimientos teóricoprácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte. Ayudará a la descarga de la mercancía dentro del vehículo, fuera del recinto de la fábrica, depositando los bultos al final del mismo, y se responsabilizará de su entrega.

El Chofer tendrá un plus de 4,41 euros para la tabla A y de 5,09 euros para la tabla B, por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos o viajes que realice.

Carpintero.–Es el que, con conocimientos adecuados a su oficio, realiza los trabajos del mismo en las empresas sujetas a este Convenio básico.

Albañil.–Tiene por cometido realizar las obras y reparaciones de albañilería que sea necesario verificar en la fábrica.

Electricista.–Son los trabajadores que, con los adecuados conocimientos, tienen como especial misión cuidar del normal funcionamiento de las instalaciones eléctricas de la fábrica o puesta en marcha de los grupos hidroeléctricos o motores, a la vez que ejecuta las reparaciones más necesarias en los mismos, así como la instalación y montaje, tanto de las de fuerza y luz, como las de transporte de energía, en los casos de ampliación y reforma de las existentes.

Artículo 44.

Empacador.–Es el encargado del empacado, pesaje y disposición para su expedición, de todos los productos terminados. Cuidará también de la limpieza de su departamento.

Auxiliar de Fábrica.–Es el trabajador que tiene a su cargo el piso en que están emplazados los aparatos de cernido, limpieza y selección de sémolas,

correspondiéndole además la limpieza y engrase de la maquinaria instalada en su dependencia, la vigilancia de la marcha general de los productos, tránsito de mercancías, y atender al personal de otros pisos o dependencias de la fábrica, en caso necesario.

Mozo de Almacén.–Tiene encomendado el movimiento de trigo, harina y subproductos, carga y descarga y demás faenas del almacén, atendidas las necesidades de la empresa y de acuerdo con la costumbre.

Las tres categorías anteriormente citadas (Empacador, Auxiliar de Fábrica y Mozo de Almacén) cuando fuera necesario, efectuarán trabajos propios del personal no cualificado, comunicándose tal circunstancia al delegado de personal.

Aspirante de 16 ó 17 años.–Se entenderá por Aspirante a todo aquel que, dentro de la edad de 16 ó 17 años, desarrolle labores propias del funcionamiento de las fábricas de harinas, incluidas las de almacén.

Artículo 45. Personal subalterno.

Se incluye en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, las siguientes categorías:

Guardas o Serenos, Repasador/a de sacos y personal de limpieza.

Artículo 46.

Guardas o Serenos.–Es el que realiza funciones de orden, vigilancia, etcétera, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está asignada.

Repasador/a de sacos y personal de limpieza–El personal de estas categorías se encargará de la limpieza y/o reparación de envases, cosidos y labores propias que se precisen para la buena marcha de la Empresa.

Artículo 47. Movilidad funcional.

Con el objeto de flexibilizar el funcionamiento de la empresa, los trabajadores que tengan categorías y salarios similares prestarán sus servicios con plena movilidad funcional. Los trabajadores deberán tener formación y conocimientos suficientes para el desempeño de dichas tareas.

Artículo 48. Comisión para el estudio de la clasificación de personal.

Las partes negociadoras conscientes de la conveniencia de actualizar la clasificación de personal recogida en este convenio colectivo, acuerdan la creación de una Comisión específica para el estudio de una nueva clasificación profesional del personal.

Capítulo VIII. Faltas y sanciones. Normas de procedimiento.

Artículo 49. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, transcendencia y malicia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 50. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

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

3. El abandono, sin causa justificada, del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

Artículo 51. Faltas graves.

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta 30 minutos de retraso, cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta 20 minutos, para que ésta sea considerada como grave.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un período de 30, sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.

La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente. Cuando este supuesto tenga por objeto percibir las prestaciones de la Seguridad Social o complementarias, se considerará como falta muy grave.

7. La desobediencia a la dirección de la empresa que dificulte o perjudique al normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

9. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

13. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

Artículo 52. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

5. La condena por delito de robo, hurto, malversación, cometida fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor.

6. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

7. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

13. El acoso moral y sexual.

Artículo 53. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido disciplinario: En los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual y de acuerdo con las condiciones recogidas en el artículo 55 del Estatuto de 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 54. Normas de procedimiento.

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

2. En los casos en 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 a los que 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, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en 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 del expediente imparciales.

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

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que, en un plazo de cinco días, realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

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

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos, implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 55. Infracciones laborales del empresario.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IX. Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

La Comisión Paritaria a que se refiere el anexo I del presente Convenio básico estará formada por los siguientes representantes:

De los trabajadores.–Se determinará por las centrales sindicales —UGT y CC.OO.– en proporción a su respectiva representatividad.

De los empresarios.–Se determinará por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España.

Disposición adicional segunda.

Las empresas tendrán la facultad de verificar el estado de enfermedad o accidente de sus trabajadores/as, mediante un reconocimiento médico realizado por personal cualificado para tal efecto.

Las empresas preavisarán al trabajador/a objeto del reconocimiento médico anteriormente expresado y salvo causa de fuerza mayor éste/a no se podrá negar.

En ningún caso este reconocimiento médico se podrá realizar en el domicilio del trabajador/a y las empresas efectuarán los pagos de todos los gastos, incluidos los desplazamientos que se pudieran originar al respecto.

Estos reconocimientos médicos se efectuarán en centros sanitarios y por personal autorizado y cualificado para ello.

En el caso de que el trabajador /a se negara a que se le efectúen dichos reconocimientos, las empresas podrán determinar la suspensión de los complementos económicos a cargos de las mismas, independientemente de las sanciones que correspondan según la legislación vigente, además tal hecho de negativa será considerada como una falta muy grave.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan su expresa adhesión al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Disposición adicional cuarta.

Las partes negociadoras acuerdan trasladar a la Comisión Paritaria el desarrollo de los trabajos necesarios para facilitar la actualización del Capítulo VII de este Convenio —Clasificación del Personal— con el objeto de adecuarlo a la realidad del sector, estudiar las posibles situaciones especialmente peligrosas para la seguridad del trabajador que pudiesen concurrir en la actividad de descarga, así como aquellas materias relacionadas con seguridad e higiene en el trabajo que se estimen oportunas.

Una vez finalizadas las deliberaciones sobre las anteriores materias y aprobadas por la Comisión Paritaria, los acuerdos se incorporarán al texto del presente Convenio colectivo.

Capítulo X. Disposición final.

El incremento salarial establecido en este Convenio, no será de aplicación para aquellas empresas, que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables previos. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones para el año en curso.

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. En estos casos, la fijación del aumento del salario se trasladará a las partes.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y venta y se entenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dicha circunstancia deberán prestar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y en su caso, informe de auditorías o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores de cuentas, por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Una empresa no podrá aplicar esta cláusula más de un año en un plazo de tres, ni dos en un plazo de cinco y en ningún caso serán consecutivos.

Los salarios dejados de percibir por aplicación de la cláusula de descuelgue serán recuperados por los trabajadores y abonados por las empresas dentro de los tres

años siguientes al ejercicio de descuelgue, una vez superada la situación de crisis.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener la mayor reserva sobre la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Anexo 1. Derechos sindicales.

Sindicatos y Comités de Empresa.–Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle en cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de los mismos, previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 125 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 % de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

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

Funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la central sindical y la dirección.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos recogidos por la ley y convenios colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

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

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

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

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

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

6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

8. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

10. Cuota sindical.–A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las

empresas descontarán en las nóminas mensuales de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo pacto u orden en contrario, durante períodos de un año.

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

11. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.–A los delegados sindicales o cargos de relevancia en las centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Comités de Empresa:

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

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

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

d) En función de la materia de que se trate:

1) Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y

cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistema de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato laboral que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

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

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

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

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

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

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial

en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Delegado de personal:

1. La representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo, los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social según proceda, sobre el cumplimiento de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, y Seguridad Social.

Los delegados sindicales y secciones sindicales dispondrán de tablones de anuncios y, siempre que sea posible de un local para que puedan desarrollar sus actividades, según establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Garantías:

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción

por causas tecnológicas o económicas.

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

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

D) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine, que en ningún caso será inferior a 20 horas mensuales, aun cuando la empresa no alcance el mínimo de trabajadores requerido para ello.

Estas horas, sin rebasar el máximo establecido en el párrafo anterior, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o delegado de personal del centro de trabajo, con los siguientes requisitos:

a) La acumulación se efectuará entre miembros pertenecientes a la misma central sindical.

b) Como norma general existirá un preaviso a la dirección de la empresa, con un plazo no inferior a cinco días en el que se designe las personas sobre las que recae la acumulación y el número de horas a acumular.

Ante una circunstancia que no se pueda predecir y considerada como excepcional se comunicará esta cesión o acumulación con la antelación que sea posible.

c) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.

d) Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, siempre que la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

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

f) Los representantes de los trabajadores dispondrán de tres días como máximo

en un período de tres años, para participar en congresos sindicales de ámbito nacional, sin retribución alguna.

Prácticas antisindicales.–En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones o reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Comités intercentros.–A partir de la vigencia del presente Convenio, las centrales sindicales firmantes del mismo podrán constituir Comités intercentros.

Éstos se podrán constituir en las empresas que tengan igual o más de tres centros de trabajo. El citado Comité se constituirá a iniciativa de cualquiera de los sindicatos firmantes y el número de miembros será mínimo de cinco integrantes y máximo de nueve.

El Comité intercentros sólo podrá ejercer sus funciones a partir de los cinco días posteriores a la comunicación formal a la dirección de la empresa. Las competencias serán las mismas que recoge la legislación vigente para los Comités de Empresa.

Comisión Paritaria.–Estará compuesta de doce miembros, seis en representación de los trabajadores y otros seis de los empresarios, los cuales podrán asistir a las reuniones con los asesores técnicos que estimen oportunos.

Esta Comisión tendrá su domicilio en la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, en la calle de Ayala número 13, 1.º izquierda, Madrid.

Son funciones de la competencia de la Comisión las siguientes:

a) La interpretación y vigilancia del Convenio.

b) La mediación y arbitraje en los conflictos colectivos que puedan surgir, tanto en el ámbito nacional, cuanto en el individual de las empresas del sector harinero y/o semolero.

La Comisión Paritaria se reunirá una vez cada trimestre o cuando asuntos de importancia lo requieran.

Vigencia.–El presente anexo estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2010.

Denuncia–Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31

de diciembre del año 2010, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones del mismo a partir del 1 de noviembre del año 2010.

Anexo 2. Jornada laboral.

Para el año 2007 será, tanto en jornada partida como en jornada continuada, de 1.792 horas efectivas de trabajo, distribuidas en los 273 días laborables anuales.

Para el año 2008 la jornada laboral será de 1.790 horas.

Para el año 2009 la jornada laboral será de 1.787 horas.

Para el año 2010 la jornada laboral será de 1.784 horas.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

En la jornada continuada, y dentro del concepto trabajo efectivo, se comprende el tiempo de descanso denominado «el bocadillo», con una duración de 15 minutos en cada jornada. El calendario se elaborará por parte de la empresa y los delegados de personal o Comités de Empresa.

Vigencia.–El presente anexo estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2010.

Denuncia.–Las partes dan por denunciado el presente convenio con efectos al 31 de diciembre del año 2010, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones del mismo a partir de 1 de noviembre del año 2010.

En el supuesto de modificación de la jornada pactada en este Convenio por alguna disposición legal posterior, los reunidos facultan a la Comisión Mixta Paritaria del sector para la aplicación de dicha jornada en toda su extensión.

Anexo 3. Condiciones económicas.

Régimen salarial.–Las retribuciones del presente Convenio son las que aparecen en el presente anexo.

Salario base.–Es el que figura como tal en la primera columna de las tablas salariales A —para los trabajadores con contrato anterior al 31 de diciembre de 1994— y B —para trabajadores con contrato posterior a dicha fecha— del presente anexo.

Antigüedad:

a) Para los trabajadores con contrato de fecha anterior al 31 de diciembre de 1994, se establece como aumento periódico por tiempo de servicio, dos bienios

del 5 % y cuatro quinquenios del 10 %, sobre el Salario base consignado en la tabla salarial A.

b) Para los trabajadores con contrato firmado a partir del 1 de enero de 1995 no existirá ningún tipo de incremento salarial por este concepto.

Pagas extraordinarias.–Serán tres anuales, pagaderas los días 1 de mayo, 15 de julio y 15 de diciembre de cada año, por un importe de 30 días sobre el salario base y, para los trabajadores con contrato de fecha anterior al 31 de diciembre de 1994, la antigüedad que en su caso le corresponda, así como sobre el plus convenio figurado en la segunda columna de las tablas salariales A y B del presente anexo.

Paga para estudios.–Se constituye una nueva paga extraordinaria, denominada paga para estudios, que se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. El importe de la referida paga será, una vez consolidada, igual a la cuantía del resto de las pagas extraordinarias del presente convenio.

Para su instauración progresiva, el abono de la referida paga se distribuirá por cuartas partes acumulativas en cada uno de los años, es decir, en 2007 se abonará una paga por cuantía correspondiente a un 25 % del salario base, antigüedad, en su caso, y plus de convenio, en 2008 se abonará un 50 % de las referidas cuantías, en 2009 un 75 % y en 2010 el 100 %.

Esta paga será cotizable igual que las anteriores pagas.

Gastos por desplazamiento.–Los trabajadores que tengan que realizar desplazamiento por razones de servicio de la empresa, percibirán los gastos normales justificados.

Plus convenio.–Como complemento salarial, se establece dicho plus figurado en la segunda columna de las tablas salariales, que se abonará durante los doce meses del año, y en las pagas extraordinarias establecidas.

Plus de transporte.–Se regirá, en cuanto a su procedencia y cuantía, por las normas legales vigentes.

Horas extraordinarias.–Se establece el criterio de principio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales.

Se podrán realizar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones o exigidas por otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad harinera.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los Comités de Empresa o delegados de personal sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

No se computarán como horas extraordinarias ni se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Las horas extraordinarias realizadas en días laborales tendrán un recargo del 75 % y se girarán conforme a la siguiente fórmula.

$$\frac{\text{Sal. base + Antig.(*) + Plus Conv. + Pagas extras}}{1.792 \text{ horas (**)}} \times 1{,}75 = \text{valor hora extraordinaria}$$

Las horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos y festivos locales tendrán un recargo del 300 % y se girarán conforme a la siguiente fórmula.

$$\frac{\text{Sal. base + Antig.(*) + Plus Conv. + Pagas extras}}{1.792 \text{ horas (**)}} \times 3 = \text{valor hora extraordinaria}$$

(*) Cuando corresponda.

(**) Se estará a lo dispuesto en el número de horas de cada año de vigencia del convenio.

Plus de nocturnidad: Aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 22,00 y las 6,00 horas recibirán un plus de nocturnidad de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sal. base + Antig.(*) + Plus Conv. + Pagas extras}}{1.792 \text{ horas (**)}} \times 25\ \%$$

(*) Cuando corresponda.

(**) Se estará a lo dispuesto en el número de horas de cada año de vigencia del convenio.

Vigencia.–El presente anexo tendrá una vigencia de hasta el 31 de diciembre del año 2010.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, se establece un incremento retributivo sobre las dos columnas de las tablas salariales de 2006 en función de la previsión oficial de IPC para dicho año, más un diferencial del 0,25 %, de acuerdo con los anexos I y II.

Para este período, 1 de enero al 31 de diciembre de 2007, se establece una cláusula de revisión salarial, regularizando la retribución definitiva de modo que las tablas salariales A y B reflejen el IPC real al 31 de diciembre de 2007 más un diferencial del 0,25 %.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008, se establece un incremento retributivo sobre las dos columnas de las tablas salariales de 2007 en función de la previsión oficial de IPC para dicho año, más un diferencial del 0,25 %, de acuerdo con los anexos I y II.

Para este período, 1 de enero al 31 de diciembre de 2008, se establece una cláusula de revisión salarial, regularizando la retribución definitiva de modo que las tablas salariales A y B reflejen el IPC real al 31 de diciembre de 2008 más un diferencial del 0,25 %.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009, se establece un incremento retributivo sobre las dos columnas de las tablas salariales de 2008 en función de la previsión oficial de IPC para dicho año, más un diferencial del 0,25 %, de acuerdo con los anexos I y II.

Para este período, 1 de enero al 31 de diciembre de 2009, se establece una cláusula de revisión salarial, regularizando la retribución definitiva de modo que las tablas salariales A y B reflejen el IPC real al 31 de diciembre de 2008 más un diferencial del 0,25 %.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010, se establece un incremento retributivo sobre las dos columnas de las tablas salariales de 2009 en función de la previsión oficial de IPC para dicho año, más un diferencial del 0,25 %, de acuerdo con los anexos I y II.

Para este período, 1 de enero al 31 de diciembre de 2010, se establece una cláusula de revisión salarial, regularizando la retribución definitiva de modo que las tablas salariales A y B reflejen el IPC real al 31 de diciembre de 2009 más un diferencial del 0,25 %.

El pago de diferencias salariales derivadas de la aplicación del presente convenio deberá ser realizado por las empresas en los dos meses siguientes a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Denuncia.–Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31 de diciembre del año 2010 comprometiéndose formalmente a iniciar las

negociaciones del mismo a partir de 1 de noviembre del año 2010.

Anexo 4. Comisión para la Igualdad de Oportunidades. Y la no Discriminación.

1.º La «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación» (CIOND), estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.

En cuando a la composición de dicha comisión, necesariamente dos miembros serán de sexo femenino, una por cada sindicato representativo en este Convenio, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical, de la misma manera la parte empresarial se compromete a que estarán presentes en esta comisión dos miembros de sexo femenino de su asociación si las hubiere.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas que correspondan para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente.

2.º Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

2.1 Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2.2 Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

2.3 Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

2.4 Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

2.5 Con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá

para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

2.6 Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

2.7 Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y sobre la base de él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

2.8 Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta disposición para el sector.

3.º La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

4.º Se reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

5.º Protección de la maternidad.–La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

6.º Acoso moral.–Se incluirá como falta muy grave el acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador /a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

7.º Acoso sexual.–La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral del sector.

Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de

una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado.

El empresario podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por los trabajadores.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Anexo I. Tabla salarial «A»

Del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la Industria Harinera y Semolera vigente desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2007

Categoría	Salario base mensual Euros	Plus convenio mensual Euros
Jefe Técnico		
Jefe Técnico Molinero	851,03	97,51
Maestro Molinero	782,47	96,86
Técnico de Laboratorio	782,47	96,86
Jefe Administrativo		
Jefe de Oficina	782,47	96,86
Jefe de Contabilidad	782,47	96,86
Oficial Administrativo	739,95	96,44
Viajantes, Vendedores y Compradores	739,95	96,44
Auxiliar Administrativo	697,37	96,04
	Diario	
Personal obrero cualificado		
Encargado de Almacén y Segundo Molinero	23,85	96,18
Chófer, Mecánico y Electricista	23,68	96,15

Limpiero, Carpintero y Albañil	23,52	96,14
Personal obrero no cualificado		
Auxiliar, Empacador y Mozo de Almacén	23,28	96,04
Personal subalterno		
Guardas y Serenos	20,60	95,31
Repasador de sacos y personal limpieza	20,60	95,31

El Chófer tendrá un plus de 4,41 euros por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

Tabla salarial «B»

Del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la Industria Harinera y Semolera vigente desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2007

Categoría	**Salario base mensual Euros**	**Plus convenio mensual Euros**
Jefe Técnico		
Jefe Técnico Molinero	983,25	112,64
Maestro Molinero	904,03	111,90
Técnico de Laboratorio	904,03	111,90
Jefe Administrativo		
Jefe de Oficina	904,03	111,90
Jefe de Contabilidad	904,03	111,90
Oficial Administrativo	854,90	111,44
Viajantes, Vendedores y Compradores	854,90	111,44
Auxiliar Administrativo	805,70	110,95
Aspirante menor de dieciocho años	690,42	109,90
	Diario	
Personal obrero cualificado		
Encargado de Almacén y Segundo Molinero	27,57	111,14
Chófer, Mecánico y Electricista	27,34	111,09
Limpiero, Carpintero y Albañil	27,18	111,07
Personal obrero no cualificado		
Auxiliar, Empacador y Mozo de Almacén	26,91	110,95
Personal subalterno		
Guardas y Serenos	23,80	110,11
Repasador de sacos y personal limpieza	23,80	110,11

El Chófer tendrá un plus de 5,09 euros por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

Anexo 5

Categoría profesional	Contrato formación	Contrato prácticas
Jefe Técnico		
Jefe Técnico Molinero	No	Sí
Maestro Molinero	No	Sí
Técnico de laboratorio	No	Sí
Personal Administrativo		
Jefe de Oficina	No	Sí
Jefe de Contabilidad	No	Sí
Oficial Administrativo	Sí	Sí
Viajantes, Vendedores y Compradores	Sí	Sí
Auxiliar Administrativo	Sí	No
Personal Obrero Cualificado		
Encargado Almacén y Segundo Molinero	Sí	Sí
Chófer, Mecánico y Electricista	Sí	Sí
Limpiero, Carpintero y Albañil	Sí	No
Personal Obrero no Cualificado		
Auxiliar, Empacador y Mozo Almacén	Sí	No
Personal subalterno		
Guardas y Sereno	No	No
Repasador/a de sacos y personal limpieza	No	No