

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3891 Resolución de 8 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (2014-2016).

Visto el texto del VIII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (2014-2016) (código de Convenio número 99003945011981), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2015, de una parte por la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT (UGT-FITAG) y la Federación Agroalimentaria de CC.OO. (FEAGRA-CC.OO.), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de abril de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS (2014-2016)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito personal.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo tiene una duración de tres (3) años. Entrará en vigor el 1 de enero de 2014, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y de acuerdo con los pactos de fechas 24 de noviembre de 2014 y 11 de diciembre de 2014 («BOE» de 12 de enero de 2015). Concluirá sus efectos, salvo prórroga, el 31 de diciembre de 2016. Manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Artículo 4. Efectos.

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

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una

o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual. Los contratos individuales de trabajo celebrados a partir de la publicación de este Convenio no podrán contener disposiciones contrarias al mismo.

Sin perjuicio de su entrada en vigor, el presente convenio iniciará sus efectos económicos, para aquellas empresas que no hayan acordado el descuelgue salarial, el 1 de enero de 2015. Salvo el plus de trabajo en sábados y domingos que se revisa al alza con efectos de 1 de enero de 2016. En cuanto al 2014 se estará a la congelación salarial acordada en fechas 24 de noviembre de 2014 y 11 de diciembre de 2014 («BOE» de 12 de enero de 2015).

Artículo 5. Denuncia.

5.1 Forma y condiciones de denuncia del Convenio. El presente Convenio será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

5.2 Plazo máximo para el inicio de la negociación. Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta

de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

5.3 Plazo máximo para la negociación. El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Este plazo será de doce meses cuando la vigencia del año anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Quedarán excluidos de la compensación y absorción antes citada las cantidades percibidas en virtud de pactos colectivos de empresa, y ad personam, salvo que en aquéllos se haya acordado o acuerde otra cosa distinta.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. Declaraciones de principios.

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

7.2 Se reconocen los derechos de información y participación de los representantes legales de los

trabajadores de conformidad a la normativa aplicable en cada momento.

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

Artículo 8. Movilidad geográfica.

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

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

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.
 1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
 2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
 3. En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo la indemnización que corresponda al trabajador caso de optar por la extinción del contrato y que se fija, en sustitución de la prevista en el citado artículo, en la cantidad equivalente a treinta (30) días de salario por año trabajado con un límite máximo de veintiuna (21) mensualidades.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos económicos que tuviese adquiridos. En materia de horarios y distribución de la jornada se estará al centro de destino.

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

Artículo 9. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, si como consecuencia de la aplicación de la movilidad funcional, se realizarán trabajos de superiores funciones por un periodo de cinco (5) meses consecutivos en un año u ocho (8) discontinuos en dos (2) años el trabajador consolidará la remuneración del puesto ocupado, salvo que se trate de cubrir interinamente el puesto de trabajo de otro trabajador de la plantilla ausente y con derecho a reserva de puesto de trabajo, debida a excedencias, maternidad e incapacidad temporal.

El cambio a funciones de inferior nivel se realizará por el tiempo imprescindible y en todo caso no podrá exceder de dos meses, y deberá comunicarse al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 10. Efectos de la facultad de dirección.

En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. salvo la indemnización que corresponda al trabajador caso de optar por la extinción del contrato y que se fija, en sustitución de la prevista en el citado artículo, en la cantidad equivalente a veinticinco (25) días de salario por año trabajado con un límite máximo de catorce (14) mensualidades..

CAPÍTULO III

Contratación, excedencias y ceses de personal

Sección 1.ª Contratación

Artículo 11. Modalidades de contratación.

Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso del trabajador se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba será de seis (6) meses.

Las empresas acudirán en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 30 por 100 (30 %) de la jornada ordinaria sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este convenio colectivo; (iii) la utilización de las horas complementarias, siempre que sea posible, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

Artículo 13. Estipulaciones sobre determinadas modalidades de contratación.

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

A) Contratos formativos:

a) Contrato de trabajo en prácticas:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el anexo I.

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

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

b) Contrato para la formación:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el anexo I.

«La duración mínima de este contrato será de seis (6) meses y la máxima de dos (2) años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.»

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

B) Contratos de duración determinada:

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la utilización de la contratación

temporal, así como de las empresas de trabajo temporal no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores y la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Por ello acuerdan:

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

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

Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general. Montaje y puesta en marcha de:

Maquinaria y equipos.

Elementos de transporte.

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

Investigación y desarrollo.

Nuevo producto o servicio hasta su consecución.

Estudios de mercado y realización de encuestas.

Publicidad.

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

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

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

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

1. Cubrir bajas derivadas de I.T.

2. Por ausencias.

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

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

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

«A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir, en su caso, en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que en cada momento prevea la normativa de contratación laboral.»

Artículo 14. Período de prueba.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en materia de duración que se regirá por lo siguiente: Contratos indefinidos seis (6) meses con independencia de categoría y funciones. Contratos temporales la duración del periodo de prueba será de un (1) mes. Durante dicho periodo de prueba, que no se interrumpirá por causa de incapacidad temporal, el contrato podrá ser resuelto por cualquiera de las partes sin derecho a indemnización ni preaviso alguno.

Artículo 15. Promoción interna.

El personal de plantilla gozará de preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y competencias suficientes para ocupar dicha vacante.

En igualdad de condiciones deberá considerarse el desempeño o rendimiento entre los seleccionados. El

comité de empresa será informado de las características del puesto, el perfil necesario para cubrirlo, los requisitos y los criterios para la cobertura.

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

Artículo 16. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria. Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia por plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años.

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

El derecho a la reserva de puesto que aquí se regula no es aplicable al personal directivo, técnico, ejecutivos de confianza, jefes de administración de primera y segunda, y personal mercantil, incluida la administración de ventas, cuyo personal, de solicitar la excedencia voluntaria, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hayan o se produzcan en la empresa.

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

El trabajador excedente deberá preavisar a la empresa su voluntad de reingresar, con una antelación, mínima de treinta días a la fecha de terminación de la excedencia concedida.

La ausencia de preaviso significará la renuncia definitiva a su derecho de preferente reingreso.

2. Excedencia forzosa:

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

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

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

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

3. Por maternidad/paternidad:

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

b) En el supuesto de adopción el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea

entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o ésta fuera denegatoria, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la empresa en un plazo no superior a 7 días laborables desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la empresa.

«No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

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

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

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

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

4. Por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar de primer o segundo

grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, si el familiar no puede valerse por sí mismo, y no desempeña actividad retribuida.

La excedencia por esta causa dará derecho a la reserva de puesto de trabajo, y computará a efectos de antigüedad. La excedencia sólo podrá ser solicitada por uno de los miembros de la unidad familiar, cuando más de uno de ellos trabajen en la misma empresa.

Sección 2.ª Ceses y despidos

Artículo 17. Preavisos y ceses.

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

El trabajador que cese voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo, como mínimo dos (2) meses de preaviso, salvo acuerdo distinto entre empresa y trabajador o que acredite la imposibilidad de no poder respetar el mismo en todo o en parte.

En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al preaviso incumplido.

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

CAPÍTULO IV

Clasificación y definición del personal

Artículo 18. Clasificación profesional.

Se entiende por clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con criterios técnicos y organizativos, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los

distintos cometidos laborales existentes en la empresa.

Los trabajadores se encuadrarán profesionalmente de conformidad con el objeto y clasificación que se establece en su contrato de trabajo y en atención a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, que incluye las funciones, tareas, especialidades y responsabilidades que realicen en alguno de los grupos profesionales vigentes en cada momento.

Las partes acuerdan crear una comisión de negociación integrada por los mismos componentes de la mesa negociadora del presente convenio que adecuará el anterior sistema de clasificación profesional a un sistema de clasificación por grupos. De manera que hasta que no se acuerde un nuevo sistema se estará a lo previsto en el anterior convenio colectivo en esta materia que se recoge en anexo II.

CAPÍTULO V **Retribuciones**

Artículo 19. Estructura básica del salario.

La estructura básica del salario constará de los siguientes conceptos:

- a) Salario base (art. 20).
- b) Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables (art. 21).
- c) Antigüedad consolidada (art. 22). d) Gratificaciones extraordinarias (art. 23) Adicionalmente se fijan los siguientes conceptos extra salariales: dietas y kilometraje.

Artículo 20. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada categoría profesional del anexo II, en las tablas salariales para la vigencia del Convenio colectivo. Y

corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente Convenio. Engloba, a partir del 1 de enero de 2016, el anterior «plus convenio», devengándose por día natural.

Artículo 21. Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables.

Complementos de puesto de trabajo, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional. Y, por tanto, se mantienen mientras efectivamente concorra dicha circunstancia/ situación.

Se fijan, al menos los siguientes complementos de puesto de trabajo:

21.1 Trabajo nocturno. Salvo para aquel personal que expresamente sea contratado para trabajar en turno de noche, el personal que trabaje entre las veintidós (22) y las seis (6) horas percibirá un complemento por hora trabajada dentro de esa franja, equivalente al veinticinco por cien (25 %) del salario base, más el plus convenio.

La fórmula para establecer el módulo del plus de nocturnidad para cada una de las horas trabajadas entre las veintidós (22) y las seis (6) horas, se hallará aplicando la fórmula siguiente: salario base anual, más plus convenio anual, añadiendo a esta cantidad las tres pagas extraordinarias reconocidas por el Convenio, y dividiendo por las horas de trabajo pactadas al efecto. Así se obtiene el valor de la hora ordinaria.

El veinticinco por cien (25 %) del resultado de esta operación será el complemento hora de trabajo nocturno.

No se aplicará este complemento a los trabajadores contratados específicamente para trabajos nocturnos, cuyo salario se haya fijado en atención a ello (serenos, vigilantes y guardas jurados).

21.2 Plus fin de semana. El personal que preste servicios de lunes a domingo con descanso intersemanal compensatorio (sea en virtud de acuerdo, sea por haber sido contratado en estas condiciones) percibirá, como mínimo y respetándose los acuerdos superiores en la empresa, por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015 percibirá la suma bruta de cuarenta y un euros con treinta y seis céntimos de euro (4,36 €) por cada día en que preste sus servicios en sábado o domingo.

A partir del 1 de enero de 2016 dicho importe se fija en cuarenta y ocho euros (48,00 €) por cada día en que preste sus servicios en sábado o domingo. A partir del 1 de enero de 2017, las gratificaciones extraordinarias incluirán el promedio de lo efectivamente percibido como plus fin de semana en los doce meses anteriores. Esto es, sesenta euros (60,00 €) por cada día en que preste sus servicios en sábado o domingo, una vez prorrateado.

Quedan excluidos del percibo de este complemento de plus de fin de semana los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en fin de semana.

Artículo 22. Supresión del concepto de antigüedad (antigüedad consolidada).

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

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

Esto es: «la supresión del concepto o su equivalente implica el reconocimiento a favor del personal que cuente con una antigüedad mínima de 6 meses al primero de enero de 1999, de un complemento “Ad personam”. Dicho complemento “Ad personam” estará compuesto por la cantidad que tenga acreditada cada trabajador por el concepto de antigüedad más un trienio, siempre y cuando no se hayan alcanzado el tope máximo del 66%, no será absorbible ni compensable y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios más un punto.

Abono de una paga única, y de una sola vez, de importe 100.000 pesetas (hoy 600,00 euros), que se harán efectivas antes del 31 de diciembre de 1999, a todo el personal con una antigüedad mínima de 6 meses al primero de enero de 1999, incluido el personal que perciba el 66 %.

Lo establecido en los párrafos precedentes se aplicará también a quienes no acreditando seis meses de antigüedad a primero de enero de 1999 adquieran la condición de fijos con posterioridad, y a partir de ese momento.»

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

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

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se harán efectivas antes del 30 de junio y del 15 de diciembre respectivamente, y la correspondiente a marzo se abonará antes del día 30 de marzo. Por acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores podrán

prorratearse en doce pagos iguales coincidiendo con cada nómina.

Artículo 24. Reembolso de gastos.

Cuando por necesidad del servicio algún trabajador no contratado para la realización de actividades que comportan desplazamientos habituales, hubiera de desplazarse del lugar en que habitualmente presta sus servicios, se le reembolsarán los gastos ordinarios que justifique. Se entienden por gastos ordinarios a reembolsar: el alojamiento en hotel de tres estrellas, los viáticos correspondientes a comidas en categoría equivalente, y el abono de los kilómetros a 0,19 euros, o importe máximo que establezca la legislación fiscal vigente.

Artículo 25. Incremento salarial.

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

Año 2015: Con efectos del día 1 de enero de 2015, las percepciones previstas en el presente Convenio colectivo, salvo el plus de fines de semana que es objeto de incremento a parte con efectos del 1 de enero de 2016, se incrementarán en una cantidad equivalente al 0,5 por cien (0,5 %).

Año 2016: Con efectos del día 1 de enero de 2015, las percepciones previstas en el presente Convenio colectivo, salvo el plus de fines de semana que es objeto de incremento a parte con efectos del 1 de enero de 2016, se incrementarán en una cantidad equivalente al uno por cien (1 %).

Dichos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos económicos del convenio. Si a la finalización del periodo de vigencia del convenio, esto es, por el periodo acumulado 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2016, el IPC acumulado de los veinticuatro meses es superior al 1,5 por 100, el cincuenta por 100 (50 %) de la diferencia en exceso se abonará a los trabajadores en concepto de atrasos

coincidiendo con la nómina del mes de marzo de 2017. Ahora bien, a efectos de tablas de sucesivos ejercicios se incrementará el cien por cien (100 %) de dicho diferencial.

CAPÍTULO VI

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 26. Jornada laboral.

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como en jornada partida, será de mil setecientos cuarenta y ocho (1.748) horas anuales. En todo caso, se trata de jornada máxima, con respeto de inferiores jornadas pactadas.
2. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada disfrutarán de un periodo de descanso de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
3. El trabajo en jornada nocturna será el mismo que en jornada diurna, ahora bien, incluyendo como tiempos de trabajo efectivo los periodos de descanso de las jornadas continuadas (15 minutos).
4. La jornada de trabajo se distribuirá con carácter general, en horario de lunes a viernes. Ahora bien, se podrán establecer sistemas de trabajo que cubran el fin de semana, ya sea con la introducción de un turno específico para dichos días; ya sea mediante la introducción de correturnos.

En relación con el punto anterior, las empresas que implanten un sistema de trabajo en régimen de correturnos de lunes a domingo, para una o varias secciones, con independencia de la frecuencia de la rotación, garantizarán que el descanso semanal coincida, al menos, diecinueve semanas al año con sábado y domingo (esto es, 19 fines de semana no consecutivos). No obstante lo anterior, se respetarán las prácticas o pactos de centro de trabajo respecto de la organización del tiempo de trabajo y fines de semana así como su número.

Además se acuerda que cuando se trabaje en turnos de mañana, tarde y noche, roten la totalidad de los trabajadores adscritos a los mismos, salvo imposibilidad por prescripción médica o situaciones análogas.

5. Sin perjuicio del colectivo de trabajadores que hayan sido contratados con la posibilidad de trabajar en horario de lunes a domingo o, de fines de semana y festivos o, de aquellos trabajadores adscritos al régimen de corretornos; los trabajadores contratados en horario de lunes a viernes podrán trabajar sábados, domingos y/o festivos, cuando voluntariamente y/o por acuerdo así lo decidan, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

6. Los trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para trabajar en sábado, domingo (cuatro turno o corretornos con descanso intersemanal compensatorio), percibirán la suma bruta fijada en el artículo 21.2 anterior por cada día en que preste sus servicios en sábado, domingo.

7. En todo caso, será facultad de la Empresa establecer el número y las fechas ciertas en que hará uso de este turno especial, comunicándolo con una antelación mínima de siete (7) días, tanto a la representación sindical como a los propios interesados con un máximo de diez por cien (10 %) de jornadas anuales. Todo ello, a los efectos de distribuir irregularmente la jornada.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadores convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias estructurales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros

daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias que, en tanto que necesarias para atender pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de las empresas informará mensualmente a los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

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

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

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

Artículo 28. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas, de treinta (30) días naturales de duración, de los que veintiún (21) días serán ininterrumpidos y se disfrutarán en periodo coincidente con las vacaciones escolares de la CC.AA. en que el trabajador presta servicios (entre junio y septiembre), y los nueve días restantes serán laborables, y a convenir entre las partes, respetando en todo caso la jornada anual pactada, a cuyo efecto se acordarán en cada empresa los calendarios

laborales que correspondan, que podrán contemplar, como una de las variadas fórmulas, el trabajo en sábado, dado que la jornada laboral se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes.

Por acuerdos individuales, o por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier período.

Se respetarán los pactos existentes en cada empresa. «Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

CAPÍTULO VII

Permisos y licencias

Artículo 29. Permisos y licencias.

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

marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:

a) En caso de matrimonio, 16 días naturales, más el importe de ciento treinta y un euros con nueve céntimos de euro (131,09 €).

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

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

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

e) Un día natural por asuntos propios. Este día salvo acuerdo entre empresa y trabajador no podrá acumular al periodo anual de disfrute de vacaciones.

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

g) Un máximo de 20 horas anuales retribuidas para visitas médicas del propio trabajador y para acompañar a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, previo aviso y posterior justificación por los servicios sanitarios de la Seguridad Social.

h) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Los/las trabajadores/as», por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad

podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores caso de que ambos trabajen. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un período de 15 días laborables. Esta medida tiene por objeto no sólo una mejor organización del trabajo, sino, una mejor atención a los hijos. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por los interesados y debe ser disfrutado de forma continuada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples.

j) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario; y todo ello mientras dure la hospitalización del menor.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

l) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora podrá solicitar el cambio de centro de trabajo o movilidad geográfica para garantizar su protección. El nuevo lugar de trabajo será, preferentemente de la misma categoría profesional o equivalente a la anterior. La empresa deberá garantizar durante seis meses (salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses) la reserva del puesto de trabajo inicial, pasado los citados períodos la trabajadora deberá escoger entre el inicial y el nuevo puesto de trabajo. La empresa ya no estará obligada a la reserva del puesto. En los supuestos b), c) y f) que anteceden, se disfrutarán 3 o 5 días, atendiendo a las circunstancias del desplazamiento que deba efectuar el trabajador, según sea dentro de la provincia o fuera de ella.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación

que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en Convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Los permisos establecidos en este artículo serán extensibles a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.

Violencia de género. La ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 30. Calendario laboral.

La empresa, salvo acuerdo con la representación legal, publicará anualmente el calendario laboral por secciones y/o áreas de negocio y se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate.

CAPÍTULO VIII

Accidentes y enfermedad

Artículo 31. Ausencias por enfermedad.

Los trabajadores que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la Empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan.

Además, cuando el trabajador que por tal motivo se ausente por más de un día, deberá aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el trabajador deberá aportar el justificante médico correspondiente, con la concreción horaria que justifique el tiempo de ausencia en la empresa.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, además de las correspondientes sanciones disciplinarias en las que pudiese incurrir.

Artículo 32. Maternidad, personal enfermo y accidentado.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio que sufran un accidente de trabajo, o padezcan enfermedad o accidente no laboral que requiera hospitalización, y las trabajadoras de baja por causa de maternidad, tendrán derecho a percibir el cien por cien (100 %) de su salario a jornada ordinaria, sin computar horas extraordinarias, ni parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, ni complemento de nocturnidad salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo, desde el primer día de declararse la situación de maternidad o incapacidad temporal, con el límite máximo de dieciocho (18) mensualidades.

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

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

incapacidad temporal se prolongara por más de treinta días, se complementará hasta el cien por cien (100 %), desde el primer día, con efectos retroactivos.

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

5. El trabajador que estando de baja por maternidad, enfermedad o accidente realice cualquier trabajo o actividad, perderá definitivamente y para siempre el derecho a los complementos a que se refiere este artículo. Sin perjuicio de otras sanciones disciplinarias que pudieran corresponderles.

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

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

a) En caso de fallecimiento del trabajador, por accidente laboral o no laboral, producido en España o en el extranjero, y con cobertura de 24 horas diarias, una indemnización a favor de la persona por él designada o sus herederos legales, equivalente a 18.000 euros.

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

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

CAPÍTULO IX Régimen asistencial

Artículo 34. Ayuda de matrícula.

Las empresas abonarán a los trabajadores que efectúen la inscripción de sus hijos desde las 16

semanas de su nacimiento en el mes de septiembre y hasta los 17 años, una ayuda denominada de matrícula en la cuantía de ciento cuatro euros con trece céntimos de euro (104,13 €) por hijo, que se le hará efectiva en los meses de septiembre/octubre, previa presentación del justificante correspondiente de inscripción en cualquier centro de enseñanza.

Artículo 35. Jubilación parcial y contrato de relevo.

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

Artículo 36. Premio jubilación.

Se reconoce en favor de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, una ayuda por jubilación para aquéllos trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente y tengan cumplidos, al menos, los sesenta (60) años de edad en los siguientes términos:

a) Acreditando un mínimo de diez años al servicio de la empresa, el importe íntegro de una (1) mensualidad de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

b) Acreditando un mínimo de veinte años al servicio de la empresa, el importe íntegro de dos (2) mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

c) Acreditando un mínimo de treinta años o más al servicio de la empresa, el importe íntegro de tres (3) mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

d) Acreditando un mínimo de cuarenta años al servicio de la empresa, el importe íntegro de cuatro (4) mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

e) Acreditando un mínimo de cincuenta años al servicio de la empresa, el importe íntegro de cinco mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

Artículo 37. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, las empresas afectadas por este Convenio abonarán el importe íntegro de dos (2) mensualidades en favor de la persona con la que conviviera, o en su defecto, a sus descendientes. En defecto de ambos, a los ascendientes, y ante la inexistencia de todos ellos, a los hermanos, siempre que se demuestre la convivencia con ellos.

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

Artículo 38. Ayuda para discapacitados.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que tengan algún hijo o hijos discapacitados, percibirán una ayuda mensual de ciento setenta y cuatro euros con cincuenta y tres céntimos de euro (174,53 €) siempre que el hijo o hijos discapacitados no realicen trabajo retribuido alguno por cuenta propia o ajena. Para el percibo de esta ayuda será necesario:

a) Acreditar mediante certificado médico la condición de hijo discapacitado, con expresión de la lesión que dé lugar a dicha condición.

b) Que dicha situación se haya reconocido por la Seguridad Social y se disfrute por los beneficios atribuidos a la misma.

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

CAPÍTULO X

Prendas de trabajo

Artículo 39. Prendas de trabajo.

Las empresas dotarán al personal de las siguientes prendas:

Personal de reparto: Camisa, chaqueta, pantalón y equipo de lluvia.

Personal de fabricación: Pantalón, camisa, gorro y calzado. Cuando se requiera: Batas y/o cofias.

Personal de despacho: Batas.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Salud Laboral

Artículo 40.

En materia de seguridad, higiene y salud laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XII Faltas y sanciones

Artículo 41. Faltas.

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

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) No comunicar, con antelación suficiente cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- c) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
- d) Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
- e) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros o jefes.
- f) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, a excepción de los representantes legales de los trabajadores.
- g) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) La competencia desleal.

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

j) El abuso de autoridad, falta de respeto y consideración por parte de quien la ostente.

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

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

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

m) El acoso moral, entendiéndose 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.

n) El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

Artículo 42. Sanciones.

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

A) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación escrita. Suspensión de 1 día de empleo y sueldo.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. Despido.

Artículo 43. Prescripción de las faltas.

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

Artículo 44. Procedimiento.

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

2. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. En todo caso la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

En los supuestos de faltas graves o muy graves, al objeto de esclarecer los hechos la Empresa podrá tramitar un expediente contradictorio en el que serán el trabajador y la representación legal de los trabajadores; el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a seis (6) semanas desde la apertura de las diligencias. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá a prescripción de las faltas.

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

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

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

c) El Instructor dará traslado de este escrito a interesado para que, en el plazo de cinco días,

exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

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

Artículo 45. Cancelación del expediente.

Las faltas se cancelarán en el expediente al cumplirse: seis (6) meses para las faltas leves, doce (12) meses para las faltas graves, y dieciocho (18) meses para las faltas muy graves; desde su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplirse la sanción.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 46. Comité intercentros.

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

Artículo 47.

1) Acumulación de crédito horario. Las partes convienen en acumular las horas sindicales que en cada centro acrediten los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en relación a los dos Sindicatos mayoritarios del sector al que pertenezcan, para instituir la figura del Delegado Sindical del Sector de Fabricantes de Pastas Alimenticias en el ámbito Nacional.

Los Delegados Sindicales del Sector permanecerán en la plantilla de las empresas a las que pertenezcan, que quedarán obligadas a abonarles las retribuciones que correspondan, quedando exentos de prestar servicios

siempre y cuando el número total de horas acumuladas cubra el número de horas de exención. Las empresas afectadas podrán contratar sustitutos por el tiempo que dure la excedencia especial.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria

Artículo 48. Comisión paritaria.

A. Atribuciones. La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectivo.

c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el Convenio colectivo.

d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Se entiende que la facultad de modificación queda limitada a funciones de administración del convenio como por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.

e) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de condiciones laborales del Convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

B. Composición. La Comisión estará integrada por tres (3) representantes de la empresa y, otros tres (3) representantes de los trabajadores de los sindicatos firmantes (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en la empresa), pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

C. Funcionamiento interno.

a) Convocatoria: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita comunicada en forma fehaciente. Se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria

de quince días a contar desde que se recibió la petición de intervención. Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones asistidos por asesores.

b) Validez de los acuerdos:

c) Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones.

En cada reunión se levantará acta.

D. Solución de conflictos. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), a cuyo efecto las partes se adherirán al ASAC.

E. Domicilio: Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria, Federación de Industrias y trabajadores agrarios de U.G.T., avenida de América, número 25, 3.ª planta, 28002 Madrid.

CAPÍTULO XV

Inaplicación de condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 49. Cláusula de descuelgue.

Las empresas podrá acordar la no aplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando se produzcan alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando la empresa de que se trate se encuentre en situación legal de concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista un expediente de regulación de empleo, ya que de existir se estará al apartado siguiente.
2. Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo por las causas establecidas legalmente, incluido despido colectivo, suspensión de contratos, etc.
3. Cuando los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
4. Cuando la empresa acredite objetiva o fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables del año anterior y del ejercicio actual en el que pretendan implantar esta medida. En cuanto al procedimiento, previa comunicación a la representación legal se seguirá el previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre, claro está, iniciando el correspondiente periodo de negociaciones.

Artículo 50.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio acuerdan, durante todo su período de vigencia, no negociar otros convenios colectivos en ámbitos inferiores al del presente Convenio, salvo los de empresa o grupos de empresas, claro está.

Disposición adicional primera. Género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Anexo en materia de clasificación profesional a los efectos de lo dispuesto en el artículo 18 del presente Convenio colectivo hasta que no entre en vigor un nuevo sistema.

Clasificación profesional. Las clasificaciones del personal de este Convenio colectivo son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

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

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

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

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

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

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

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

En los anteriores grupos se integrarán las siguientes categorías:

1. *Técnicos:*

1.1 *Titulados:*

- a) De grado superior: Los que poseen título universitario o de escuela especial superior, reconocido por la autoridad académica.
- b) De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades, reconocido por la autoridad académica.

1.2 *No titulados:* Encargado general, maestro de fabricación, jefe de taller, jefe de sección, encargado de sección y auxiliar de laboratorio.

1.3 Técnicos de proceso de datos: Jefe de proceso de datos, analista-programador, programador y operador.

2. Administrativos: Jefe de administración de primera, jefe de administración de segunda, oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar.

3. Mercantiles: Jefe de ventas, supervisor de ventas, promotor de ventas de propaganda y/o publicidad, vendedor con auto venta, viajante, corredor de plaza, degustador promotor, monitor dependiente mayor de 18 años o más años, dependiente, ayudante, repartidor.

4. Obreros: Personal de producción-mantenimiento: Oficial de primera, oficial de segunda, ayudante y aprendices.

5. Subalternos: Almacenero, conserje, guarda, cobrador, basculero, portero y mozo de almacén.

Definición de las categorías profesionales:

1. Técnicos.

1.1 Titulados:

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

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

1.2 No titulados:

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

b) Maestro de fabricación.—Es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y

sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

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

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

2. Administrativos.

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

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

c) Oficial de primera.—Es el trabajador con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste; sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y

cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

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

e) Auxiliar.—Es el trabajador que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

3. Mercantiles.

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

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

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

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

e) Viajante.—Es quien al servicio exclusivo de una empresa tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

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

4. Obreros.

A) Personal de producción, acabado, envasado y empaquetado.

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

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

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

B) Personal de oficios auxiliares.

a) Oficial de primera.—Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc..

b) Oficial de segunda.—Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos,

ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. c) Conductor de carretilla mecánica automotriz.—Es quien hallándose habilitado para la conducción de máquinas transportables mecánicas automotrices, realiza funciones de transporte en el recinto de la empresa. Tal conductor se equipará a efectos retributivos con la categoría de oficial de producción de 2.^a

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

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

5. Subalternos.

a) Almacenero.—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

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

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

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

e) Guarda.—Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia.

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

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

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

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

ANEXO
VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE PASTAS ALIMENTICIAS

Tablas salariales, diarios

Categoría profesional	Salario base 2015 – Euros	Plus Convenio 2015 – Euros	Total 2015 – Euros	Total anual 2015 – Euros	Salario base 2016 (incluye p. Convenio) – Euros	Total anual 2016 – Euros
I. De Producción						
Oficial de 1.ª	873,46	505,87	1.379,33	20.689,96	1.393,12	20.896,85
Oficial de 2.ª	873,46	345,43	1.218,89	18.283,29	1.231,07	18.466,12
Ayudante	855,14	299,48	1.154,62	17.319,32	1.166,17	17.492,52
II. Acabado, Envasado y Empaquetado						
Oficial de 1.ª	873,46	505,87	1.379,33	20.689,96	1.393,12	20.896,85
Oficial de 2.ª	873,46	345,43	1.218,89	18.283,29	1.231,07	18.466,12
Ayudante	855,14	299,48	1.154,62	17.319,32	1.166,17	17.492,52
III. De Oficios Auxiliares						
Mecánicos	873,46	505,87	1.379,33	20.689,96	1.393,12	20.896,85
Chófer de 1.ª	873,46	505,87	1.379,33	20.689,96	1.393,12	20.896,85
Chófer de 2.ª	873,46	345,43	1.218,89	18.283,29	1.231,07	18.466,12
Carpintero	873,46	505,87	1.379,33	20.689,96	1.393,12	20.896,85
Repartidor	799,03	345,43	1.144,46	17.166,91	1.155,91	17.338,58
Electricista	873,46	505,87	1.379,33	20.689,96	1.393,12	20.896,85

Categoría profesional	Salario base 2015 – Euros	Plus Convenio 2015 – Euros	Total 2015 – Euros	Total anual 2015 – Euros	Salario base 2016 (incluye p. Convenio) – Euros	Total anual 2016 – Euros
IV. Peonaje						
Peón	767,62	345,43	1.113,05	16.695,75	1.124,18	16.862,71
Personal de limpieza	767,62	253,51	1.021,13	15.316,92	1.031,34	15.470,09
V. Subalternos						
Almacenero	873,46	505,87	1.379,33	20.689,96	1.393,12	20.896,85
Conserje	799,03	345,43	1.144,46	17.166,91	1.155,91	17.338,58
Cobrador	799,03	345,43	1.144,46	17.166,91	1.155,91	17.338,58
Basculero	799,03	345,43	1.144,46	17.166,91	1.155,91	17.338,58
Sereno	799,03	345,43	1.144,46	17.166,91	1.155,91	17.338,58
Mozo Almacén	767,62	345,43	1.113,05	16.695,75	1.124,18	16.862,71

Tablas salariales mensuales

Categoría profesional	Salario base 2015 – Euros	Plus Convenio 2015 – Euros	Total 2015 – Euros	Total anual 2015 – Euros	Salario base 2016 (incluye p. Convenio) – Euros	Total anual 2016 – Euros
Técnicos Titulados						
Técnico Jefe	1.402,49	859,03	2.261,52	33.922,75	2.284,13	34.261,98
Técnico	1.182,14	583,57	1.765,70	26.485,56	1.783,36	26.750,42
Ayudante Técnico Sanitario	875,54	430,52	1.306,06	19.590,83	1.319,12	19.786,74
Técnicos no titulados						
Encargado General	1.182,14	859,03	2.041,17	30.617,50	2.061,58	30.923,68

Maestro de Fabricación	1.046,24	583,57	1.629,81	24.447,14	1.646,11	24.691,61
Encargado de Sección	934,31	583,57	1.517,88	22.768,18	1.533,06	22.995,86
Auxiliar Laboratorio	811,24	280,56	1.091,80	16.377,00	1.102,72	16.540,77
Administrativos						
Jefe Administrativo 1.ª	1.046,24	736,55	1.782,80	26.741,96	1.800,63	27.009,38
Jefe Administrativo 2.ª	1.046,24	583,57	1.629,81	24.447,14	1.646,11	24.691,61
Oficial Administrativo 1.ª	875,54	583,57	1.459,10	21.886,55	1.473,69	22.105,42
Oficial Administrativo 2.ª	875,54	390,69	1.266,23	18.993,44	1.278,89	19.183,37
Auxiliar Administrativo	811,24	280,56	1.091,80	16.377,00	1.102,72	16.540,77
Telefonista	811,24	280,56	1.091,80	16.377,00	1.102,72	16.540,77
Mercantiles						
Jefe de Ventas	1.046,24	736,55	1.782,80	26.741,96	1.800,63	27.009,38
Inspector de Ventas	934,31	583,57	1.517,88	22.768,18	1.533,06	22.995,86
Promotor	934,31	430,52	1.364,83	20.472,46	1.378,48	20.677,19
Vendedor con auto venta	875,54	390,69	1.266,23	18.993,44	1.278,89	19.183,37
Viajante	875,54	390,69	1.266,23	18.993,44	1.278,89	19.183,37
Corredor Plaza	875,54	280,56	1.156,09	17.341,42	1.167,66	17.514,84

	Año 2014 – Euros	Año 2015 – Euros	Año 2016 – Euros
Plus sábados-domingos	41,36	41,57	60,00 (*)
Ayuda matrícula	104,25	104,77	105,81
Ayuda discapacitados	174,53	175,40	177,15
Premio nupcialidad	131,09	131,75	133,07

(*) Incluido prorrateo en pagas extraordinarias