

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20249 RESOLUCION de 16 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Harinas Panificables y Sémolas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Harinas Panificables y Sémolas, que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1990, de una parte, por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT, CC.OO. y USO, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 16 de julio de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS

CAPITULO I.

Ámbito de aplicación

- Art. 1º.- **Funcional.** El presente Convenio regula las relaciones entre las Empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas y el personal que en ellas presta sus servicios.
- Art. 2º.- **Personal.** El Convenio afecta a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las industrias harinera y semoleras españolas.
- Art. 3º.- **Territorial.** Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todas las provincias del territorio español.
- Art. 4º.- **Temporal.**
- Entrada en vigor.- Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el 1º de enero de 1.990.
 - Duración. El presente Convenio tiene una duración indeterminada, no obstante sus Anexos tendrán la vigencia que se determina específicamente en cada uno de ellos.
 - Denuncia. Por el que se refiera 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.- Por promulgación de una norma de rango superior, cualquier parte firmante podrá denunciarlo en el plazo de los noventa días siguientes a la publicación en el BOE de dicha norma.
 - Tercero.- Dentro de los noventa días anteriores a la finalización de cada tramo quinquenal, cualquier parte firmante podrá igualmente denunciarlo, a partir del 1º de octubre de 1.991.
 - Cuarto.- Excepcionalmente, a 31/XII/90, cualquier parte firmante, podrá denunciarlo para proceder a la revisión.
 - Quinto.- En cualquier caso, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, el texto del Convenio Básico se mantendrá vigente en todos sus términos.
 - Sexto.- En lo que se hace referencia a los Anexos, se estará sobre este particular a lo establecido en cada uno de ellos.

CAPITULO II.

Disposiciones generales

- Art. 5º.- Todo lo previsto y regulado en el presente Convenio, imposibilitará ser negociado en otros de ámbito inferior, sirviendo los temas pactados como ámbito excluyente.
- Art. 6º.- En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo preceptuado en las normas legales vigentes de obligada aplicación.
- Art. 7º.- **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 Comi-

sión 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.

Art. 8º.- **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 anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos.

Art. 9º.- **Condiciones anteriores económicas 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 éstos efectos, se estará siempre a lo dispuesto en el Artículo anterior.

Art. 10º.- **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, considerado 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.

CAPITULO III.

Organización práctica del trabajo.

- Art. 11º.- 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 preventorias o imprevistas 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.

Art. 12º.- **Carga y descarga.** Para la carga, descarga y estiba de los trigos, harinas, sémolas y subproductos, y siempre que los bultos superen los 50 kilogramos netos de peso unitario, ésta será realizada por dos hombres.

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

CAPITULO IV

Régimen de trabajo.

Art. 13º.- **Horas extraordinarias.** Se establece el criterio de principio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales.

Se podrán trabajar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del Art. 35º 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 de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad harinera.

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, 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.

Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor o estructurales, tendrán los beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social previstos en el Real Decreto nº 1.858/1.981, de 20 de agosto.

Art. 14º.- **Horas de presencia.** Se ceñirán en todo a lo establecido en el Real Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2.001/83, de 28 de julio.

Al amparo de lo dispuesto en el Art. 9.1. del citado Real Decreto, se establecen como horas de presencia para el personal de descarga que acompaña al chófer, las que excedan de la jornada legal establecida y hasta un máximo de 11 horas. Incluyendo en estas 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 11, se abonarán como horas extraordinarias.

Art. 15º.- Vacaciones. Los trabajadores disfrutarán de 26 días laborables 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.

Se consideran laborables a éstos efectos los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se viniera trabajando en dichos días.

Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado - los siguientes casos:

1. Todo el tiempo de I.L.T.
2. Todos 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.

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

Art. 16º.- Servicio Militar. Todo trabajador que, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, se incorpore al Servicio Militar obligatorio, no percibirá en su liquidación la parte proporcional de las Pagas Extraordinarias, salvo cuando se trate de Pagas Extraordinarias ya devengadas en su totalidad.

Estas pagas le serán abonadas al momento de sus respectivos vencimientos, con un máximo de tres pagas extraordinarias durante su tiempo de permanencia en filas.

Art. 17º.- 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 le ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena. El quebrantamiento de este compromiso será causa suficiente para la extinción de la relación laboral, con pérdida del beneficio obtenido, como motivé comprendido en el Art. 49.2. del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 2 años, ni superior a 5.

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 ésta forma y dentro del plazo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro 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 previsto en este Artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18º.- 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 alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

- a). Durante 18 días naturales en caso de matrimonio.
- b). Tres jornadas de trabajo en los casos de enfermedad grave de padres, hijos, conyuge y hermanos, tanto en la línea de afinidad como de consanguinidad, ampliables en dos jornadas más en caso de desplazamiento.

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, tanto en la línea de consanguinidad, como de afinidad, así como en caso de nacimiento de hijos, ampliándose a cinco días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad donde se encuentra situada la Fábrica.

Siete jornadas de trabajo en el caso de fallecimiento de del cónyuge.

- d). Durante dos días, por traslado de su domicilio habitual.
- e). Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
- f). Durante un máximo de dos días, para la obtención del carnet de conducir, o asistencia al examen psicotécnico para su revisión.
- g). Durante un día, por matrimonio de hermanos e hijos, tanto en línea de consanguinidad, como de afinidad.
- h). Media jornada de trabajo, como máximo, para consulta médica en ambulatorio, con el médico de cabecera.
- i). 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 10 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 aquél que mejor facilite sus labores escolares.

Art. 19º.- 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.

Art. 20º.- 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 ésta jubilación se solicite con cinco años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por éste 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 del 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, acogidos 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 éste concepto.

Art. 21º.- Seguro Colectivo de Accidentes. Las Empresas concertarán un Seguro Colectivo de Accidentes a favor de sus trabajadores por 2.000.000 de pesetas de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total, y de 2.500.000 pesetas para invalidez absoluta, cuyo Seguro entrará en vigor a partir del día 17 de julio de 1.989.

Art. 22º.- 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 39 semanas, el trabajador enfermo percibirá un 25% de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo de percibo en todo caso, del 100% de dicha base de cotización.
- b). Cuando la incapacidad laboral transitoria sea consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional y su duración exceda de 7 días, 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.

Art. 23º.- 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.

Art. 24º.- Prendas de trabajo. Al personal técnico y a la mujer de la limpieza se les facilitarán dos batas al año, y al personal obrero dos monos o bucos y gorra, y ello con anterioridad al 1º de mayo de cada año.

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

Art. 25º.- 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, asignándose un cometido adecuado.

En éste 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 la Reglamentación de Trabajo.

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

CAPITULO V.

Seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 26º.- 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.

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, sino 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.

Art. 27º.- Servicios de Higiene. Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario y de aseo, duchas y servicios, conforme a la normativa legal vigente.

Art. 28º.- Reconocimiento médico. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Básico, deberán ser sometidos por los servicios del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sin ningún costo para la Empresa y en horas de trabajo preferentemente, a una revisión médica general anual, que incluya, además de una radiografía de tórax, un análisis inmunobiológico, exploración y una prueba alérgica standard.

Los gastos del transporte público necesario para este reconocimiento médico, serán a cargo de la Empresa.

Art. 29º.- Penosisidad y toxicidad. Se cumplirá taxativamente lo dispuesto por la legislación vigente en la materia, en lo que haga referencia a Fábricas de Harinas.

CAPITULO VI

Ingresos, Ascensos y Plantillas.

Art. 30º.- Ingresos. El ingreso de personal de cualquier categoría profesional en las Fábricas de Harinas, 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.

Art. 31º.- Periodo de prueba. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

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

Durante el periodo 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 periodo de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

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

Art. 32º.- 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.

Art. 33º.- Plantillas. 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.

Art. 34º.- Para sustituir al personal enfermo, con licencia o excusa forzosa o servicio militar, podrá el Empresario, asimismo, contratar personal interino, por el tiempo 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.

Art. 35º.- Contrato en prácticas y para la formación. Son trabajadores en prácticas los que posean una titulación académica profesional o laboral, reconocida debidamente y realicen un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la Empresa utiliza su trabajo. El salario de éste contrato será el equivalente a la categoría para la que desarrolla su práctica el trabajador. La duración de este contrato no podrá exceder de doce meses.

Son trabajadores contratados en formación laboral, aquéllos jóvenes mayores de 16 y menores de 18 años, que ingresen en la Empresa para recibir una formación laboral a la vez que prestan el trabajo que acuerden, mediante pago de una retribución que, mientras dure el contrato, nunca será inferior al salario mínimo interprofesional, y si, finalizado el mismo, se prorrogue, el que corresponda a la categoría que desempeñe.

La contratación de todos los trabajadores en función de las modalidades aquí enunciadas, deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, la duración de la misma y el horario de trabajo.

CAPITULO VII

Clasificación del personal.

Art. 36º.- 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 propias de su categoría profesional o semejantes y sin perjuicio de lo previsto en los Arts. 23º y 39º del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio Básico, serán asimiladas a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se le asemejen.

Art. 37º.- El personal que preste sus servicios en las Empresas a que se refiere el Art. 1º 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.

Art. 38.- Técnicos. En este grupo se incluyen 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.

Art. 39º.- Jefe Técnico Molinero. En 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 trigo 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 trigo 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.

Art. 40º.- 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 el de Viajantes, Vendedores y compradores, son excluyentes.

Art. 41º.- 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 empleo que, con la titulación suficiente y con conocimientos contables-administrativos, asume la responsabilidad y dirección contable de la Empresa.

Oficial Administrativo. Conceptúese como total al empleado que, bajo la dirección del Jefe de Oficina y/o Contabilidad, realiza las siguientes funciones: Cálculo, 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 realiza 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, trabajen 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, realizan, viajando o no, operaciones de compra de materias primas o venta de productos, obediendo 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, asimiladas a Oficial Administrativo.

Art. 42º.- Personal obrero cualificado. Se incluyen en este grupo 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, exclusivamente, las siguientes categorías: Empacador, Auxiliar de Fábrica, Mozo de Almacén, y Aspirante de 16 ó 17 años.

Art. 43º.- 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 limpieza; 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 teórico-prácticos 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 Chófer tendrá un plus de 374 ptas., 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 realizar 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.

Art. 44º.- 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 empleados 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.

Art. 45º.- Personal Subalterno. Se incluyen en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, las siguientes categorías:

Guardas o Serenos, Repasadoras de sacos y Personal de limpieza.

Art. 46º.- Guardas o Serenos. Es el que realiza funciones de orden, vigilancia, etc., cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio de la misión le está asignada.

Repasadoras 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.

CAPITULO VIII

Faltas y Sanciones. Normas de procedimiento.

Art. 47º.- Faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en Leve, Grave y Muy Grave.

Art. 48º.- 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 periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono, sin causa fundada, del servicio, aún 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, ésta 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.

Art. 49º.- 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 periodo 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 de trabajo, durante un periodo 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 éstos 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 éste 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 el 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 aquí.
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 3ª del Artículo anterior.

Art. 50ª.- **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. 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 primeras materias, 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 ésta 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 conste tuyen 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.

Art. 51ª.- **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.

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.

Art. 52ª.- **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 preceptivo 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 consten 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.

Art. 53ª.- **Infracción laborales del Empresario.** Se estará a lo dispuesto en el Artículo 57º del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX.

Disposiciones Adicionales

Primera. La Comisión Paritaria a que se refiere el Anexo 1 del presente Convenio Básico estará formada por los siguientes representantes:

-- De los trabajadores.- Se determinará por las Centrales Sindicales --U.G.T., C.C.OO. y U.S.O.-- en proporción a su respectiva representatividad.

-- De los Empresarios.- Se determinará por la Asociación de Fabricantes de Harina de España.

Segunda. Consecuentes las partes negociadoras con la necesidad de conseguir una mayor productividad y luchar contra el absentismo, no obstante, los derechos reconocidos en el Art. 22º del presente Convenio Básico, la Empresa tendrá la facultad de verificar la realidad del estado de enfermedad o accidente de sus trabajadores mediante reconocimiento de personal médico.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, determinará la suspensión de los complementos económicos a cargo de la Empresa, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme a la legislación vigente, aún cuando, en todo caso, tales hechos tendrán la consideración de falta muy grave.

ANEXO Nº 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 al empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo 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 tableros 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 aquella, 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, Comité 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 afectan 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 lo que ello sea materialmente factible, y en los 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 ostentan 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 a 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 deducciones, 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 trabajadoras en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadoras 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 de 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 "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato 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 Empresas 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 1) 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 valará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, 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 fijos, corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquella Empresa o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores fijos, 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 relativas a higiene y seguridad en el trabajo, y Seguridad Social.

GARANTÍAS.

- a). Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la 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 tratarse 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 determina, que en ningún caso será inferior a 20 horas mensuales, aún cuando la Empresa no alcance el mínimo de trabajadores requeridos 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). Existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa, con un plazo no inferior a 15 días, en el que se designe las personas sobre las que recae la acumulación y el número de horas a acumular.
- 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 o 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 se cursen tales negociaciones, y cuando 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 de 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 que de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las adecuaciones o reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

COMISION 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 el de la Asociación de Fabricantes de Harina de España, en la Calle Ayala nº 13, 1º izquierda, Madrid.

Son funciones de la competencia de la Comisión, las siguientes:

- La interpretación y vigilancia del Convenio.
- 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.

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 de 1.990.

DENUNCIA.

Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31 de diciembre de 1.990, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones del mismo a partir de 1º de noviembre de 1.990.

ANEXO Nº 2.**JORNADA LABORAL**

Será, tanto en jornada partida como en jornada continuada, de 1.808 horas efectivas de trabajo, distribuidas en los 273 días laborables anuales.

Se entenderá por jornada partida aquéllas 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 Empresas.

Vigencia. El presente Anexo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 1.990.

Denuncia. Las partes dan por denunciado el presente convenio con efectos al 31 de diciembre de 1.990, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones del mismo a partir de 1º de noviembre de 1.990.

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 Nº 3.**CONDICIONES ECONOMICAS.**

- **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 la Tabla Salarial, del presente Anexo.
- **Antigüedad.** Se establece como aumento periódico por tiempo de servicio dos bienes del 5 ª y cuatro quinquenios del 10 ª, sobre la retribución base.
- **Pagas extraordinarias.** Serán tres anuales, pagaderas los días 1º de mayo, 15 de julio y 23 de diciembre de cada año, por un importe de 30 días sobre el Salario base y la antigüedad que a cada trabajador le corresponde.
- **Gastos por desplazamiento.** Los trabajadores que tengan que realizar desplazamientos por razones de servicio de la Empresa, percibirán los gastos normales justificados.
- **Plus Convenio.** Como complemento salarial, se establece dicho Plus figurado en la 2ª columna de la Tabla Salarial, que se abonará durante los 12 meses del año.
- **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 Art. 35º 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 de carácter estructural derivado 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

extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de estas informaciones 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 realizada tendrán un recargo del 75 % y se girarán conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Plus Convenio} + \text{Pagas extras} \times 1,75$$

1.808 horas
= valor hora extraordinaria.

- **Vigencia.** El presente Anexo tendrá una vigencia de hasta el 31 de diciembre de 1.990.

- **Denuncia.** Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31 de diciembre de 1.990, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones del mismo a partir del 1º de noviembre de 1.990.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL DE LA INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA VI-GENTE DESDE 1º ENERO 1.990.

	Salario Base mensual (Pts)	Plus Convenio mensual (Pts)
Jefe Técnico:		
Jefe Técnico Molinero	72.298	8.228
Maestro Molinero	66.474	8.228
Técnico de Laboratorio	66.474	8.228
Personal Administrativo:		
Jefe de Oficina	66.474	8.228
Jefe de Contabilidad	66.474	8.228
Oficial Administrativo	62.860	8.193
Viajantes vendedores y compradores ..	62.860	8.193
Auxiliar Administrativo	59.243	8.158
Aspirante de 16 años	49.759	8.070
Aspirante de 17 años	50.765	8.080
Personal Obrero Cualificado:		
D i s t r i b u c i ó n		
Encargado de almacén y 2º Molinero...	2.026	8.171
Chófer, Mecánico y Electricista	2.010	8.168
Limpiero, Carpintero y Albañil	1.999	8.166
Personal Obrero no cualificado:		
Auxiliar, Empacador y Mozo almacén ..	1.977	8.158
Aspirante de 17 años	1.076	7.570
Aspirante de 16 años	678	7.570
Personal subalterno:		
Guardas y Serenos	1.751	8.095
Reparadoras de sacos y personal de limpieza	1.751	8.095

El Chófer tendrá un Plus de 374,- Ptas., por cada día que labore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20250 RESOLUCION de 9 de abril de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se modifica la de 28 de octubre de 1988 que homologa una pantalla, marca «Hantarex», modelo CT 9000 SHR14, fabricada por «Hantarex Siena», en su instalación industrial ubicada en Siena (Italia).

Vista la petición presentada por la empresa «Hantarex Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Aragón, 210, de Barcelona, por la que solicita que la resolución de fecha 28 de octubre de 1988, por la que se homologa una pantalla, marca «Hantarex», modelo CT 9000 SHR14; sea aplicable al modelo CDU 14".

Resultando que las características, especificaciones y parámetros del nuevo modelo no supone una variación sustancial con respecto al modelo homologado.

Vistos el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio y la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985.