

16741

**RESOLUCION de 8 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Harinas Panificables y Sémolas.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Harinas Panificables y Sémolas, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 28 de mayo y 4 de junio de 1982, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO); Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO) y por la Asociación de Fabricantes de Harina de España el día 13 de mayo de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 8 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Harinas Panificables y Sémolas.

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

### CAPITULO PRIMERO

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *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. 2.º *Personal*.—El Convenio afecta a todos los trabajadores empleados en los Centros de trabajo de las industrias harineras y semoleras españolas.

Art. 3.º *Territorial*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todas las provincias del territorio español.

Art. 4.º *Temporal*.

a) *Entrada en vigor*.—Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de junio de 1982.

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

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

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

Segundo.—Por promulgación de una norma de rango superior, cualquier parte firmante podrá denunciarlo en el plazo de noventa días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha norma.

Tercero.—Dentro de los noventa días anteriores a la finalización de cada tramo quinquenal, cualquier parte firmante podrá, igualmente, denunciarlo.

Cuarto.—Excepcionalmente, a 31 de diciembre de 1983, 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 hace referencia a los anexos, se estará sobre este particular a lo establecido en cada uno de ellos.

### CAPITULO II

#### Disposiciones generales

Art. 5.º Todo lo previsto y regulado en el presente Convenio, imposibilitará ser renegociado en otros de ámbito inferior, sirviendo los temas pactados como ámbito excluyente.

Art. 6.º En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo preceptuado en las normas legales vigentes de obligada aplicación.

Art. 7.º *Indivisibilidad del Convenio*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico considerados global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que

la autoridad laboral no homologase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido. En este caso la Comisión Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de cinco días, contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

Art. 8.º *Garantías individuales*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Art. 9.º *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 estos efectos, se estará siempre a lo dispuesto en el artículo anterior.

Art. 10. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otras nuevas, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

### CAPITULO III

#### Organización práctica del trabajo

Art. 11. La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo 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 desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

Art. 12. *Carga y descarga*.—Para la carga y descarga y estiba de los trigos, harinas y subproductos y siempre que los bultos superen los 55 kilogramos de peso ésta será realizada por dos hombres como mínimo.

### CAPITULO IV

#### Régimen de trabajo

Art. 13. *Horas extraordinarias*.—Se establece el criterio de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, llegando a la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se podrán trabajar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos 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 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 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 tratase 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 número 1858/1981, de 20 de agosto.

Art. 14. *Horas de presencia*.—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 once horas. Las horas de presencia se abonarán como horas normales y las que excedan de las once, se abonarán como horas extraordinarias.

En todo caso, los trabajadores afectados, tendrán un descanso de doce horas ininterrumpidas entre jornada y jornada.

Art. 15. *Vacaciones*.—Los trabajadores disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, que serán retribuidas sobre el salario base incrementado en porcentaje de antigüedad que a cada uno le corresponda, el plus de saneamiento del Sector y el promedio de la prima de actividad obtenido en el trimestre anterior.

Se considerarán laborables a estos 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. Menos de dos meses de ILT anuales o aquellos que superen los dos meses como consecuencia de internamiento hospitalario o convalencia del mismo.
2. Todas las licencias y permisos retribuidos.
3. Los casos de accidente laboral.
4. La maternidad de la mujer.

El periodo 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 artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. *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 se serán abonadas al momento de sus respectivos vencimientos con un máximo de tres pagas extraordinarias durante su tiempo de permanencia en filas.

Art. 17. *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 mínima de un año.

Son condiciones ineludibles para la 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 motivo comprendido en el artículo 49, 2, del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de excedencia no podrá ser menos de dos años, ni superior a cinco.

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

La excedencia voluntaria sólo tendrá lugar en las Empresas cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50, y siempre que, como máximo, sólo alcance a un 2 por 100 de los mismos, salvo pacto entre Empresas y trabajador.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso 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 de cargo público que haya de hacerse por Real Decreto.
2. Ejercicio de cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

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 incorporación 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 catorce días de antelación y gozará de preferencia para el nuevo ingreso en la Empresa.

En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en la plantilla de pertenencia, salvo entre Empresa y trabajador.

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

Art. 18. *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 periodos de tiempo siguientes:

- a) Durante quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres jornadas de trabajo en los casos de enfermedad grave de padres, hijos y cónyuge.

c) Tres jornadas de trabajo en los casos de muerte o entierro de padres, hijos, cónyuge o hermanos, tanto en 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 la fábrica esté enclavada.

d) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

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

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

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

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

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

Art. 19. *Jubilación anticipada para trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años durante 1982*.—El trabajador que cumpla sesenta y cuatro años durante el año 1982, y pretenda acceder a la jubilación anticipada establecida en los Reales Decretos de 20 de agosto y 19 de octubre de 1981, la solicitará dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumpla dicha edad o en el mismo plazo a contar desde la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», en el caso de que la hubiera cumplido con anterioridad a esta publicación.

La Empresa en el plazo de treinta días siguientes a la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. Caso de aceptación y de acogerse la Empresa a los beneficios establecidos de conformidad a lo previsto en el Real Decreto de 19 de octubre de 1981, estará obligada a contratar a otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza al extinguido, es decir fijo, de campaña o de duración determinada. La aplicación de la prestación de trabajo por el nuevo contrato, podrá efectuarlo la Empresa en Centro de trabajo distinto de aquel en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

Art. 20. *Premio por jubilación*.—El trabajador incluido en el presente Convenio que, con al menos quince años de antigüedad, solicite jubilación anticipada, percibirá de su Empresa una gratificación de la siguiente cuantía:

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

— De cuatro meses y medio de salario cuando se solicite con cuatro años de antelación.

— De cuatro meses de salario del Convenio cuando se solicite con tres años de antelación.

— De tres meses y medio del salario del Convenio cuando se solicite con dos años de antelación.

— De tres meses del Convenio cuando se solicite con tan solo un año de antelación a la edad fijada para percibo del 100 por 100 del salario por este concepto.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los sesenta y cuatro años accediéndose a los beneficios previstos en el artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.

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

Art. 21. *Seguro colectivo de accidentes*.—Las Empresas concertarán su seguro colectivo de accidentes a favor de sus trabajadores por 1.000.000 de pesetas de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total, y de 1.250.000 pesetas para invalidez absoluta cuyo seguro entrará en vigor a partir del día 17 de julio de 1982 cuando concluya la póliza actual.

Art. 22. *Enfermedad y accidentes*.—Sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, como consecuencia de estos eventos las Empresas abonarán los siguientes complementos.

a) En los casos de enfermedad común con duración superior a catorce días, solamente a partir del decimoquinto día, y hasta el máximo de treinta y nueve semanas, el trabajador enfermo percibirá un 25 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo complemento en todo caso del 100 por 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 siete días, el trabajador afectado percibirá a cargo de la Empresa, a partir solamente del octavo día y hasta el máximo de un año, la diferencia entre el 75 por 100 abonado por la Seguridad Social sobre la base para fijación de las primas a ingresar en la misma y el 100 por 100 de la misma.

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. 23. Contrato de trabajo.**—A los trabajadores de nuevo ingreso se les formalizará contrato escrito de trabajo, visado por el personal, que se cuidará de mantenerlas en estado de limpieza.

**Art. 24. Prendas de trabajo.**—Al personal técnico y a la mujer de la limpieza se les facilitará dos batas al año y al personal obrero dos monos o buzos y gorra.

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

**Art. 25. Retirada del carné de conducir.**—A los Conductores de plantilla en las Empresas a las que afecta este Convenio, cuando, en cumplimiento de sus obligaciones laborales, les sea retirado el carné de conducir por tiempo no superior a seis meses, sin otra sanción o pena de privación de libertad, se les respetará el puesto de trabajo con la misma retribución, asignándoles un cometido adecuado.

En este caso, el disfrute de las vacaciones tendrá lugar durante el tiempo de privación del carné.

No se aplicará esta norma cuando el acto sancionado haya constituido falta laboral especificada en la Reglamentación de Trabajo.

Al Conductor afectado a este Convenio que, como consecuencia del dictamen médico periódico a que son sometidos, le sea retirado su carné, le asistirán los derechos que le concede la legislación vigente.

## CAPITULO V

### Seguridad e higiene en el trabajo

**Art. 26. Seguridad e higiene en el trabajo.**

#### 1. Seguridad e higiene.

1.1. El trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

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

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

1.4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que cambie 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 aquella del tiempo invertido en las mismas.

1.5. Los órganos internos de la Empresa competente 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 notición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; si 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 en peligro. 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 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en Empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyos procesos sea continuo; 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. 27. 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. 28. 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, espirometría y una prueba alérgica estándar.

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

**Art. 29. Penosidad y toxicidad.**—Se cumplirá taxativamente lo dispuesto por la legislación vigente en la materia, en lo que haga referencia a fábricas de harinas.

## CAPITULO VI

### Ingresos, ascensos y plantillas

**Art. 30. Ingresos.**—El ingreso de personal de todas clases en las fábricas de harinas, se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación.

Cuando se encuentre en funcionamiento la Escuela Nacional de Molinería, será preferido para ocupar las vacantes el personal provisto de los títulos que, con validez oficial, expida aquélla.

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

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen 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 desistimiento, 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. 32. Vacantes.**—Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad.

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

**Art. 33. 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. 34.** Para sustituir al personal enfermo, con licencia o excedencia forzosa o servicio militar, podrá, el empresario, asimismo, contratar personal interino, por el tiempo que en razón a las causas indicadas sean necesarios y que dejará de prestar sus servicios, tan pronto como el trabajador a quien sustituya vuelva a ocupar su puesto y sin derecho a indemnización alguna.

**Art. 35. Contrato en prácticas y para la formación.**—Son trabajadores contratados en prácticas, los que posean una titulación académica profesional o laboral, no 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 este contrato será el equivalente a la categoría para la que desarrolle su práctica el trabajador, la duración de este contrato no podrá exceder de doce meses.

Son trabajadores contratados en formación laboral, aquellos jóvenes mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años, que ingresen en la Empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utiliza el trabajo que acuerden, mediante pago de una retribución que, mientras dure el contrato, nunca será inferior al salario mínimo interprofesional, y finalizado el mismo, si se prorroga, el que corresponda a la categoría del trabajador.

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 del mismo y el horario de trabajo.

## CAPITULO VII

### Clasificación del personal

**Art. 36.** La clasificación del personal de este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

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

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

**Art. 37.** El personal que preste sus servicios en las Empresas a que se refiere el artículo 1.º de este Convenio básico, se clasificarán, 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 comprenden a los Jefes y Maestros molineros. Ambos pueden llevar técnicamente la fábrica, si bien para los primeros será exigible la posesión de la correspondiente titulación, ya oficial, ya privada, debidamente homologada.

Art. 39. *Jefe molinero*.—Es el que poseyendo la titulación necesaria, dirige técnicamente la industria, teniendo confiada la marcha de la fabricación en general. Resultará imprescindible poseer conocimientos para la interpretación y modificación de diagramas de producción, análisis y acondicionamientos de trigos y harinas, así como la interpretación de alveogramas y farinogramas.

Maestro molinero.—Es el que, desde un punto de vista práctico, dirige el proceso de fabricación, debiendo disponer de elemental: conocimientos de análisis de trigos y harinas y como mínimo, especificaciones de humedad, cenizas y proteínas. Este cargo excluye el de Jefe molinero.

Los actuales Jefes molineros, salvo si acreditan los conocimientos y la preparación necesaria, serán asimilados a la categoría de Maestro molinero.

Art. 40. *Personal Administrativo*.—En el concepto general de personal Administrativo se incluyen aquellos que realicen funciones de oficina, tales como los de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia y los específicos detallados en el presente Convenio.

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

El puesto de Oficial administrativo y el de Viajantes, Vendedores y Compradores, son excluyentes.

Art. 41. *Jefe de Oficina y Contabilidad*.—Es el empleado que, con la titulación suficiente y con conocimiento contable de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la Empresa.

Oficial administrativo: Conceptuase como tal al empleado que bajo la dirección del Jefe de Oficina y Contabilidad, realiza las siguientes funciones: Cajero, sin fianza ni firma, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario, mayor, facturas, correspondencia, estadísticas, partes, nómina de salario, 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 Aspirante los que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabajan en labores propias de oficina dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ellas, preparándose, mediante su práctica, para el paso a la categoría de Auxiliar.

Viajantes, Vendedores y Compradores: Son aquellos que al servicio de la Empresa a cuya plantilla pertenecen, realizan viajando o no, operaciones de compra de materias primas o venta de productos, 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, asimilado a Oficial administrativo.

Art. 42. *Personal obrero cualificado*.—Se incluyen en este grupo con carácter enunciativo exclusivamente las siguientes categorías:

Encargado de Almacén, Segundo Molinero, Limpiero, Mecánico, Chófer, Carpinteros y Electricistas, Albañil.

Personal obrero no cualificado: Se incluyen en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, las siguientes categorías:

Empacador, Auxiliar de Fábrica y Mozo de Almacén.

Art. 43. *Encargado de Almacén*.—Se encarga de la distribución del trabajo, ordenando tanto la recepción como la expedición de mercancías, alimentación de la fábrica y distribución de productos terminados, llevando registros de entradas, salidas y control de existencias.

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

Para la designación del Maestro molinero, se tendrá en cuenta, principalmente, al segundo molinero, siempre que reúna las condiciones requeridas.

Limpiero: Es el encargado de la limpieza del trigo, teniendo a su cargo el cuidado y vigilancia de los aparatos que constituyen aquella, así como la limpieza de los pisos y maquinaria correspondiente y la clasificación de los productos de limpia. Será imprescindible los conocimientos necesarios sobre la humedad y 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 carné 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, fuera del recinto de la fábrica, de la mercancía dentro del vehículo, depositando los bultos al final del mismo y se responsabilizará de su entrega.

El Chófer tendrá un plus de 200 pesetas, por cada día que colabore en la descarga, sea cual sea el número de bultos y 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 sean necesarias realizar en las fábricas.

Electricistas: Son los trabajadores que, con los adecuados conocimientos tiene 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 fuerzas y luz como las de transportes y de energía en los casos de ampliación y reforma de las existentes.

Art. 44. *Auxiliar de Fábrica*.—Es el trabajador que tiene a su cargo el pis- en que están emplazados los aparatos de cernido, limpieza y selección de sémolas, correspondiéndole además la limpieza y engrase de la maquinaria instalada en su dependencia, la vigilancia de la marcha general de los productos, tránsito de mercancías y atender al personal de otros pisos o dependencias de la fábrica, en caso necesario.

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

Mozo de Almacén: Tiene encomendado el movimiento de trigo, harina y subproductos, carga y descarga y demás faenas de almacén, atendidas las necesidades de la Empresa, y de acuerdo con las costumbres.

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

Art. 45. *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. 46. *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 que 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. 47. *Faltas*.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en: leve, grave y muy grave.

Art. 48. *Faltas leves*.—Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta 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 falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono, sin causa fundada, del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

Art. 49. *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 treinta minutos de retraso, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta veinte minutos, para que ésta sea considerada como grave.

2. Faltar dos días de trabajo, durante un periodo de treinta, sin causa justificada.

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

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

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

5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente. Cuando este supuesto tenga por objeto percibir las prestaciones de la Seguridad Social o complementaria, 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 quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

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

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

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

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

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de 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 3.ª del artículo anterior.

Art. 50. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un periodo 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, como 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, cometido 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 constituya causas de despido disciplinario.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

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 y aunque sea de distinta naturaleza.

Art. 51. *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. 52. *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 trabaja-

dores, que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente que se ajustará a las siguientes normas:

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

b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la Empresa un Secretario y un Inspector 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 funde.

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

Art. 53. *Infracciones laborales del Empresario.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO IX

### Disposiciones adicionales

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

A) De los trabajadores: Don Angel Villaseñor Herreros (USO), don Elias Gutiérrez Santiago, don Santos Romero, don José Ramón Rivera Ramos (UGT), don José Blasco Iborra y don Juan José Cancho (CCOO).

B) De los empresarios.

Segunda.—Las partes firmantes del presente Convenio básico acuerdan observar y sustituir mediante el mismo, la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Harinera, aprobada por Orden ministerial de 28 de julio de 1945, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 19 de agosto, en virtud de lo previsto de la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Tercera.—Consecuentes las partes negociadoras con la necesidad de conseguir una mayor productividad y luchar contra el absentismo, no obstante los derechos reconocidos en el artículo 22 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, aun cuando, en todo caso, tales hechos tendrán la consideración de falta muy grave.

Cuarta.—*Clausula de revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar entre el 1 de junio y 30 de noviembre de 1982, el 6,09 por 100, se efectuará previa petición una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC, en el conjunto de los doce meses de duración del Convenio; teniendo como tope el mismo índice de precios al consumo, menos dos puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de junio de 1982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios del Convenio utilizados para realizar los aumentos pactados para el periodo 1982/1983.

## CAPITULO X

### Disposición final

El incremento salarial establecido en este Convenio, no será de aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981.

Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones para 1982.

Las Empresas que se encuentren en dicha situación, informarán a la Comisión Paritaria dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». En estos casos, la fijación del aumento del salario se trasladará a las partes.

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

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las Empresas que aleguen dicha circunstancia deberán presentar ante la representación de los trabaja-

dores la documentación precisa, balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

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

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

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

Madrid, 13 de mayo de 1932.

## ANEXO I

### Derechos sindicales

#### A) Sindicatos.

**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 las Empresas; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no 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 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del Centro.

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 160 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato Central será ostentada por un Delegado. El Sindicato que alegue poseer derecho o 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 o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, y 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 reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

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

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

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de 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 pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a dis-

posición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

8. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, y 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 ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en las nóminas mensuales de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato 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 detracciones, salvo pacto u orden en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

11. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia en las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### B) Comités de Empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos 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 evaluación 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 evaluación 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 primas 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 siniestralidad, 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 Empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales 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 en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

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

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

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará, 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.

H) Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores fijos, corresponde a los Delegados de personal. Igualmente podrá haber un Delegado de personal en aquellas Empresas o Centros que cuenten entre seis y 10 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 30 trabajadores, uno, de 31 a 49, 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, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, como 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) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, que en ningún caso será inferior a veinte horas mensuales, aun 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 Delegados 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 quince 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 establecerán por un plazo no inferior a tres meses.

d) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones 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.

I) Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

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

Comisión Paritaria.—Estará compuesta de 12 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, número 13, 1.º, 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 información sobre las Empresas que hagan uso del descuelgue empresarial a que se refiere el capítulo II, 2.º, 3.º del ANE.

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

Vigencia.—El presente anexo estará en vigor hasta el 31 de mayo de 1984.

Denuncia.—Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31 de mayo de 1984, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones del mismo a partir de 1 de abril de 1984.

## ANEXO 2

### Jornada laboral

Será, tanto en jornada partida como en jornada continuada, de mil novecientas treinta horas efectivas de trabajo, distribuidas en los doscientos setenta y tres días laborables anuales.

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

En la jornada continuada, y dentro del concepto trabajo efectivo, se comprende el tiempo de descanso denominado «el bocadillo», con una duración de quince minutos en cada jornada. El calendario laboral se elaborará por parte de la Empresa y de los Delegados de personal o Comités de Empresa, siendo visado por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Vigencia.—El presente anexo estará en vigor hasta el 31 de mayo de 1983.

Denuncia.—Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31 de mayo de 1983, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones del mismo a partir de 1 de abril de 1983.

## ANEXO 3

### Condiciones económicas

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

Salario base.—Es el que figura como tal en la primera columna de la tabla salarial del presente anexo.

Prima de actividad.—Como complemento salarial se mantiene la de 200 pesetas por día trabajado, figurando en la segunda columna del anexo, que no repercute a efectos de antigüedad, horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias, domingos y festivos. En vacaciones se percibirá y calculará en relación con el promedio de la prima obtenida en el trimestre anterior. Se considerarán días trabajados a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se hayan trabajado por acuerdo de las partes.

Plus de saneamiento.—También como complemento salarial se mantiene en su cuantía y características actuales el plus de saneamiento del sector establecido por Orden de 29 de abril de 1975, tal como aparece en la columna tercera del anexo.

Antigüedad.—Se establece como aumentos periódicos por tiempo de servicio dos bienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100 sobre la retribución base.

Pagos extraordinarios.—Serán tres anuales, pagaderas el día 1 de mayo, 15 de julio y 23 de diciembre, por un importe de treinta días sobre el salario base, la antigüedad y el plus de saneamiento del sector.

Gastos por desplazamiento.—Los trabajadores que tengan que realizar desplazamientos por razones de servicio de la Empresa percibirán los gastos normales justificados.

Plus de transporte.—Se registrá en cuanto a su procedencia y cuantía de las normas legales vigentes.

Horas extraordinarias.—Se establece el criterio de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, llegando a la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se podrán realizar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones o exigidas por otras circunstancias 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 esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias realizadas tendrán un recargo del 75 por 100 y se girarán conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base Reglamentación + Antigüedad + pagas extraordinarias}}{1.930 \text{ horas}} \times 1,75 = \text{valor hora extra.}$$

Tabla salarial

	Salario base Pesetas	Prima actividad Pesetas	Plus de saneamiento sector Pesetas
<b>Mensual</b>			
<b>Personal técnico:</b>			
Jefe técnico molinero ... ..	40.304	5.000	1.318,50
Maestro molinero ... ..	37.038	5.000	1.318,50
<b>Personal administrativo:</b>			
Jefe de Oficina y Contabilidad ... ..	37.038	5.000	1.318,50
Oficial administrativo ... ..	35.011	5.000	1.183,50
Viajantes - Vendedores y Compradores ... ..	35.011	5.000	1.183,50
Auxiliar administrativo ... ..	32.983	5.000	1.048,50
Aspirante de 16 años ... ..	27.667	5.000	784,50
Aspirante de 17 años ... ..	28.230	5.000	822,00
<b>Diario</b>			
<b>Personal obrero cualificado:</b>			
Encargado de Almacén y segundo molinero ... ..	1.127	200	36,75
Chófer, Mecánico y Electricista ... ..	1.118	200	36,15
Limpiero, Carpintero y Albañil.	1.112	200	35,70
<b>Personal obrero no cualificado:</b>			
Auxiliar, Empacador y Mozo de Almacén ... ..	1.100	200	34,95
<b>Personal subalterno:</b>			
Guardas y Serenos ... ..	974	200	33,75
Repasadora de sacos y personal de limpieza ... ..	974	200	33,75

Las Repasadoras de sacos y personal de limpieza percibirán por hora trabajo la parte proporcional que corresponde de 974 pesetas diarias, de la prima de actividad de 200 pesetas diarias y del plus de saneamiento del sector de 33,75 pesetas diarias.

Los Destajistas obtendrán, al menos, una bonificación del 40 por 100 sobre la retribución anteriormente señalada.

Vigencia.—El presente anexo estará en vigor hasta el 31 de mayo de 1983.

Denuncia.—Las partes dan por denunciado el presente Convenio con efectos al 31 de mayo de 1983, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones del mismo a partir del 1 de abril de 1983.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**16742** CORRECCION de erratas de la Resolución de 22 de marzo de 1982, de la Dirección General de Minas, por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.

Padecido error en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 132, de fecha 3 de junio de 1982, página 14961, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Donde dice: «Número: 93-5. Nombre: «Adaja». Mineral: Recursos sección C). Cuadrículas: 100», debe decir: «Número: 93-5. Nombre: «Adaja». Mineral: Recursos sección C). Cuadrículas: 300».

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**16743** RESOLUCION de 22 de abril de 1982, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación a la estructura de protección marca «Ebro»; modelo, FM-24; tipo, bastidor, válida para los tractores que se citan.

A solicitud de «Motor Ibérica, S. A.», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979,

1. Esta Dirección General amplía y actualiza la homologación a la estructura de protección:

Marca: «Ebro». Modelo: FM-24. Tipo: Bastidor. Válida para los tractores:

Marca	Modelo	Versión
«Massey Ferguson» ...	285-ST	(2RM, sin espaciador)
«Massey Ferguson» ...	285-AC	(2RM, sin espaciador)
«Massey Ferguson» ...	275-BC	(2RM)
«Massey Ferguson» ...	275-AC	(2RM)
«Massey Ferguson» ...	275-ST	(2RM)
«Massey Ferguson» ...	275-MP	(2RM)
«Massey Ferguson» ...	267	(2RM)
«Massey Ferguson» ...	277	(2RM)

Los ruidos máximos observados en el interior de la estructura, medidos a nivel de los oídos del conductor, han sido los que figuran en el anexo.

2. El número de homologación asignado a la estructura es EP1/7803.a(8)/2.

3. Las pruebas de resistencia y ruidos han sido realizadas, según el código OCDE método dinámico, por la Estación de Mecánica Agrícola, que ha efectuado asimismo las verificaciones preceptivas.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden ministerial mencionada.

Madrid, 22 de abril de 1982.—El Director general, P. D., el Subdirector general de la Producción Vegetal, José Puerta Romero.