III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

14381 *Resolución de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la Industria de fabricación de alimentos compuestos para animales.*

Visto el texto del Convenio colectivo para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (código de convenio núm. 99000275011981), para el período 2012-2013, que fue suscrito, con fecha 5 de julio de 2012, de una parte por la asociación empresarial Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales (CESFAC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 2 de noviembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES AÑO 2012 Y 2013

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de premezclas, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las empresas de la industria de alimentos compuestos para animales, en virtud de contrato de trabajo. Quedan excluidas las personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno y consejo.

cve: BOE-A-2012-14381

Artículo 3.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma por las partes con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante lo anterior, sus efectos económicos se retrotearán al 1 de enero de 2012. Las empresas estarán obligadas a abonar las diferencias salariales en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio.

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

Plazo máximo para el inicio de la negociación.–Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Plazo máximo para la negociación.–El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

No obstante e independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5.º *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la Jurisdicción social competente, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 6.º *Estructura de la negociación colectiva en el de Sector Alimentos Compuestos para Animales.*

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de Alimentos Compuestos para Animales, se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

a) Convenio estatal del Sector de Alimentos Compuestos para Animales: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

cve: BOE-A-2012-14381

b) Convenios Colectivos de Empresa: los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación, serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio Estatal, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Asimismo, serán materias de negociación mediante convenios colectivos de empresa, las materias no dispuestas en el presente Convenio Estatal. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector de Alimentos Compuestos para Animales.

Artículo 6.º bis. *Concurrencia de Convenios.*

El presente Convenio tiene prioridad aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente Convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, salvo lo establecido en los párrafos anteriores.

Artículo 7.º *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas Comunidades Autónomas, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los complementos no regulados en este Convenio se negociarán en todos los casos, en el seno de cada empresa.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, en cuanto, considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8.º *Facultad de dirección.*

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, informando previamente a los representantes de los trabajadores.

Cuando estos hechos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2012-14381

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias a que se refieren las letras a), b) y c), el trabajador que resultase perjudicado, tendrá derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de treinta días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce meses.

Los trabajadores afectados por estas modificaciones podrán ser dedicados por la empresa a tareas distintas de las habituales, siempre que las mismas estén dentro de las posibilidades de los trabajadores y correspondan a los cometidos generales de su formación profesional, manteniendo su propio salario, a no ser que la nueva tarea tenga asignada retribución superior.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

La movilidad funcional de los trabajadores en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones, que las exigidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor y por tiempo no superior a un mes, podrá destinarse a los trabajadores de un mismo grupo profesional, en forma rotativa y diaria, a realizar trabajos de categoría inferior, percibiendo el salario y los complementos que correspondan a su categoría de origen.

Artículo 9.º *Relaciones de trabajo.*

Los sistemas de racionalización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial sino también la situación de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 10.º *Jornada laboral.*

1. El número de horas ordinarias de trabajo durante los años de vigencia del Convenio será de 1.760 horas, distribuidas entre 225 días de los 273 laborables al año, como máximo, en aplicación de lo dispuesto en el número 2 de este artículo.
2. Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal continuado de dos días, siendo uno de éstos domingo y pudiendo cada empresa distribuir el trabajo entre sus empleados en los seis días de la semana.
3. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo»), u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización de trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

cve: BOE-A-2012-14381

4. Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre el personal administrativo y de laboratorio tendrá jornada continuada, que podrá realizarse por la mañana y/o tarde, o de forma rotativa de mañana y tarde, en cuyo caso se recomienda el acuerdo entre las partes.

5. Previo aviso con tres días de antelación a los trabajadores afectados, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos de una hora y hasta límite de 30 días al alza y 30 días en menos, siempre y cuando no se supere el tope legal, establecido en nueve horas ordinarias diarias.

6. No obstante, por acuerdo entre cada empresa y los representantes de sus trabajadores, las horas anuales de trabajo efectivo podrán distribuirse de otra forma, regular o irregular, respetando, en todo caso, los periodos mínimos de descanso establecidos en el Estatuto de los Trabajadores que sean de aplicación.

7. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario respetando en su caso, lo previsto en aquélla.

Artículo 11.º *Horas extraordinarias.*

1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, las horas extraordinarias circunstanciales con tendencia a su supresión.

2. Serán horas extraordinarias por causa de fuerza mayor: las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas según lo indicado en el apartado anterior de este artículo, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. De conformidad con el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, y dentro de los límites del apartado 2 del mismo artículo, serán horas extraordinarias de realización obligatoria las necesarias, para atender los siguientes trabajos:

– Para reparar averías que pudieran ocasionar la interrupción de la actividad productiva.

– Para proveer de materias primas a las fábricas cuando pudieran faltar para su funcionamiento ininterrumpido.

– Para sustituir ausencias imprevistas de trabajadores en los cambios de turnos y por un máximo de una hora.

– Para el abastecimiento de alimentos a explotaciones agropecuarias cuando éste se hubiera producido por circunstancias ajenas a la propia industria.

5. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a lo que autorice la legislación vigente.

6. Por mutuo acuerdo de las partes, las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por hora trabajada. Cuando no exista posibilidad de compensación por descanso, se abonará su importe con arreglo al resultado de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario base año + pagas extraordinarias + Antigüedad año}}{\text{Horas anuales de trabajo}} \times 1{,}5$$

No obstante lo anterior se respetará los importes superiores de horas extraordinarias que las empresas vengan aplicando.

cve: BOE-A-2012-14381

7. Las horas extraordinarias realizadas en festivos de ámbito nacional, autonómico o local se abonará su importe con arreglo al resultado de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario base año + pagas extraordinarias + Antigüedad año}}{\text{Horas anuales de trabajo}} \times 1{,}75$$

Artículo 12.º *Vacaciones.*

El personal de la plantilla tendrá derecho de 22 jornadas de trabajo, de vacaciones retribuidas con el cien por cien del salario real.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado y de forma rotativa entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, a no ser que se pacte otro período entre la empresa y el trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

A efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones anuales, la situación de incapacidad temporal se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

Se considera como tiempo efectivamente trabajado:

a) El de ausencia por todo tipo de licencias retribuidas.
b) El de baja por accidente de trabajo y por maternidad de la mujer.

CAPÍTULO IV

Excedencias y licencias

Artículo 13.º *Excedencias.*

1. Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa. Ninguna de ellas da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

2. Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos un año al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo por cuenta ajena en empresa o actividades del mismo sector económico.

Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de hasta el segundo grado, gravemente enfermos o para una mejor atención a la prole, el trabajador, cuando la excedencia obligatoria le haya caducado, podrá optar por reingresar en una categoría similar.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

cve: BOE-A-2012-14381

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y existan razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podrá limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

a) Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por Decreto o elección.

b) Ejercicio de cargos electivos en las Centrales Sindicales, en la Seguridad Social, u Organismo de la Administración que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.

5. La reincorporación del trabajador fijo procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa.

La reincorporación en la excedencia voluntaria deberá ser solicitada con dos meses de antelación a la finalización del plazo de excedencia y de no efectuarse dicha solicitud se perderá el derecho al reingreso, salvo lo previsto en el apartado 3 anterior.

La reincorporación efectiva, tanto en la excedencia voluntaria como en la forzosa, se efectuará dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la readmisión por parte de la empresa.

6. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores serán de aplicación aquellas disposiciones legales que amplíen los contenidos de este artículo.

cve: BOE-A-2012-14381

Artículo 14.º *Licencias.*

1. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante los períodos siguientes:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones. De conformidad con el segundo párrafo del artículo 44 del Código Civil, el matrimonio tendrá los mismos efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo sexo.

b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de: cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines.

Cuando el trabajador necesite realizar el desplazamiento referido en el párrafo anterior, la ampliación hasta tres días más debe entenderse como una extensión máxima, cuya duración concreta será el tiempo necesario para el desplazamiento.

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o pactada un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

f) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines, en la fecha de su celebración. Cuando la ceremonia se celebre en localidad distante en más de cien kilómetros y las dificultades del viaje lo requieran, se podrá ampliar la licencia en un día más.

g) Los trabajadores tendrán derecho a permiso para acompañar a consulta médica, única y exclusivamente, a hijos y a sus familiares de primer grado de parentesco por consanguinidad y aquellos de primer grado dependientes y a su cargo, previa justificación de las situaciones que habilitan para el disfrute de este permiso. Dicho permiso no será retribuido en ningún caso, excepto cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso sólo uno de ellos tendrá permiso retribuido por dicha causa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. Las licencias a la que se refieren los apartados b), c), d) y e) se concederán en el acto sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

3. El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna, por asuntos propios que no admitan demora. La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la

cve: BOE-A-2012-14381

perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con la antelación suficiente.

4. En todo lo que respecta a derechos o situaciones referidas en los números anteriores, en las que la condición de esposa o/y cónyuge sea la causa, se entenderá que la condición de pareja estable con convivencia continuada, y suficientemente justificada, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

5. Asimismo, las trabajadoras tendrán derecho al permiso por lactancia de hijos menores de nueve meses, por nacimiento de hijos prematuros, para la realización de exámenes prenatales, para el cuidado de hijos menores de seis años, así como a reducir o reordenar su jornada de trabajo cuando sean víctimas de la violencia de género. Los derechos mencionados se ejercerán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 14 días laborables a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

Si la trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con catorce días de antelación a la finalización del período de baja por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO V

Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 15.º *Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

1. Prevención de riesgos laborales.

1.1 El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene frente a los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

1.2 La protección de los riesgos laborales es responsabilidad del empresario. Correlativamente, los trabajadores tienen el deber de usar adecuadamente las máquinas y equipos de trabajo, así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.

1.3 En la inspección y control de las medidas tomadas para prevenir los riesgos laborales, 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 a los trabajadores que contrata, en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios concertados ajenos. 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 aquélla del tiempo invertido en la misma.

cve: BOE-A-2012-14381

1.5 En caso de que se aprecie una probabilidad seria y grave de accidente, se seguirá el procedimiento establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.6 Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo y el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los órganos de representación de los trabajadores a que se refiere el artículo 21.º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales podrán acordar la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. 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.

1.7 No obstante lo anterior, la salud y seguridad de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y primordial de las partes firmantes del presente convenio colectivo, las cuales, consideran que para alcanzarlo, es necesario el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas, cuyo fin sea la reducción o eliminación al máximo posible de los riesgos en origen, a partir de la evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Todo ello de conformidad con los principios de la acción preventiva esta en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

– Su composición será paritaria. Cuatro miembros designados por los Sindicatos y cuatro miembros designados por las Organizaciones Empresariales y podrán estar asistidos por asesores designados por cada una de las partes.

– Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas del sector.

– Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.

– La Comisión Paritaria podrá asumir funciones para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector y, en su caso, proponer incorporarlas al texto del Convenio.

– Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas del sector.

– Esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir, en el ámbito de las empresas, las adecuadas condiciones de trabajo que permitan el correcto cumplimiento de la normativa legal y del contenido de este Convenio en materia de prevención de riesgos laborales.

– Dicha Comisión en materia de prevención de riesgos laborales se formalizará, como máximo, un mes después de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», y la misma se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

En cualquier caso, en cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Vigilancia de la Salud.

El empresario garantizará, a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los reconocimientos médicos se realizarán con la frecuencia que marquen los protocolos médicos específicos en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.

Las empresas compensarán a los trabajadores los gastos de desplazamiento de ida y vuelta al reconocimiento médico con una cuantía única de 4 euros. Esta obligación decaerá en el supuesto de que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales asumieran en todo o en parte dichos gastos de desplazamiento.

cve: BOE-A-2012-14381

Cuando los trabajadores soporten ruidos en la realización de su actividad, las empresas estarán a lo dispuesto en el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. Las empresas deberán cumplir las exigencias del Real Decreto citado sobre reconocimientos médicos preceptivos, uso obligatorio de protectores auditivos cuando los trabajadores soporten ruidos superiores a 85 dBA, suministro de protectores auditivos para su uso voluntario por los trabajadores para niveles de ruido entre 80 y 85 dBA, así como el resto de acciones preventivas recogidas en la mencionada disposición legal.

3. Limitaciones de peso.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la Guía Técnica sobre manipulación manual de cargas, recomienda no sobrepasar el peso máximo de 25 kg, indicando a continuación que se podrán manipular cargas de hasta 40 kg, siempre que la tarea se realice en condiciones seguras. Asimismo, el I.N.S.H.T. indica que cuando se sobrepasen los 40 kg es conveniente el uso de ayudas mecánicas o que el levantamiento de la carga se realice entre dos personas

Las partes firmantes del convenio aconsejan cumplir las recomendaciones del I.N.S.H.T. con el fin de prevenir o mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

Se establece un límite de apilado tanto en almacenes, como en carga en los camiones, no superior a un metro cuarenta centímetros (1,40 m), y si se sobrepasa esta altura y hasta el máximo de un metro ochenta centímetros (1,80 m), se hará con dos trabajadores.

4. Carga y descarga.

Se recomienda que las empresas eviten la realización de tareas de carga y descarga, por trabajadores a partir de 60 años, cuando se trate de instalaciones no mecanizadas. Se entiende que una instalación es mecanizada si existe, cuando menos, cinta transportadora.

Con independencia de la edad de los trabajadores, la descarga de camiones se adaptará a la normativa legal sobre salud laboral cuando se realice en granjas y almacenes.

5. Protección de la maternidad.

Las mujeres en situación de gestación y que así lo haya comunicado a empresa previamente no realizará trabajos tóxicos, penosos o peligrosos que supongan riesgos para la salud de las trabajadoras o del feto, debiendo la empresa cumplir las disposiciones establecidas para su protección en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Lo dispuesto en en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá,

cve: BOE-A-2012-14381

asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el artículo 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 15.º bis. *Limpieza e higiene en el centro de trabajo.*

1. Servicios de higiene.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario, taquillas, aseos, duchas y servicios.

2. Limpieza de comedores y servicios de higiene.

Los trabajos de limpieza de comedores, cuartos de vestuario, aseos, duchas y servicios se realizarán por el personal adscrito a la Sección de Limpieza o por el servicio externo subcontratado al efecto. En las empresas o centros de trabajo, donde no exista tal Sección, este cometido recaerá en el trabajador que habitualmente lo venga realizando.

Artículo 16.º *Prendas de trabajo.*

1. Prendas de trabajo.

Las empresas entregarán al personal de producción, transporte, mantenimiento y laboratorio, dos juegos completos de prendas de trabajo adecuados a la tarea a realizar, tales como monos, pantalón y chaqueta, gorros, batas, calzado, guantes, mandiles, etc.

Uno de estos juegos será entregado en la primera quincena del mes de abril de cada año, y el otro juego, en la primera quincena del mes de septiembre, salvo acuerdo entre las partes, debiendo ser cada uno de ellos adecuado a la época del año en que se entregan.

Cuando se realicen tareas a la intemperie, se proporcionarán las prendas adecuadas.

Asimismo, en los puestos de trabajo que por su naturaleza se produzca un desgaste extraordinario de las prendas, éstas se sustituirán a medida que se vayan deteriorando.

CAPÍTULO VI

Remuneraciones

Artículo 17.º *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal que se fija en el artículo 10.º:

– Personales: Antigüedad.
– De puesto de trabajo: Nocturnidad y/o penosidad.
– Por cantidad o calidad de trabajo: Prima de asistencia.
– De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

Artículo 18.º *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el anexo 5 (tablas salariales), para cada una de las categorías.

Artículo 19.º *Antigüedad.*

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio percibirán, en concepto de antigüedad, de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados de dos bienios del 5 por 100 y, cumplidos éstos, cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados

cve: BOE-A-2012-14381

en ambos casos sobre los salarios base vigentes en cada momento, no sólo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

Los porcentajes de antigüedad preceptuados por el presente artículo, no se aplican siempre sobre los salarios bases vigentes en cada momento, ya que se acuerda que, una vez alcanzado el 50 %, aún cuando el salario base sufriera modificaciones posteriores, las mismas no repercutirán ni se tendrán en cuenta en el abono de los complementos de antigüedad devengados.

Los trabajadores de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio, deberán haber prestado quinientos cuarenta y seis días de trabajo efectivo, y para el de cada quinquenio mil trescientos sesenta y cinco días, en ambos casos en la misma empresa.

Artículo 20.º *Complemento de nocturnidad.*

El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio, será el 25% sobre el salario del Convenio, calculado a estos efectos según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base año + pagas extraordinarias + Antigüedad año}}{\text{Horas anuales de trabajo}}$$

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que trabajen más de 4 horas de su jornada en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de 4 horas de jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado complemento, el personal de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche, así como el personal que haya sido especialmente contratado para realizar un trabajo en dicho horario nocturno.

Artículo 21.º *Penosidad.*

1. Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos y peligrosos percibirán un plus del 25 % sobre el salario del convenio, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en tales condiciones. La calificación de estos trabajos será efectuada entre la empresa y el comité de empresa o delegado de personal, previo informe del Comité de Seguridad, Vigilante de Seguridad o los representantes de los trabajadores. Este plus se extinguirá cuando desaparezca la causa de tal calificación.

2. Cuando los trabajadores soporten ruidos superiores a 90 dBA, percibirán el Plus de Penosidad establecido en el anterior apartado 1, estando sujeto el abono del mismo a las siguientes condiciones:

a) Se abonará en proporción al tiempo efectivamente trabajado con ruidos superiores a 90 dBA.

b) El Plus de Penosidad se extinguirá cuando, mediante mejora en las instalaciones o en los procesos de trabajo, los ruidos sean iguales o inferiores a 90 dBA.

c) Todo ello, sin perjuicio de la operatividad del mecanismo de compensación y absorción cuando las empresas abonen retribuciones superiores a las establecidas en el presente convenio. Las empresas que vinieren abonando el Plus de Penosidad por ruidos a la fecha de entrada en vigor de este convenio, no podrán hacer uso el mecanismo de compensación de absorción regulado en este apartado c).

Artículo 22.º *Prima de asistencia.*

Como complemento retributivo, los trabajadores de todas las categorías percibirán una prima de asistencia por día efectivamente trabajado, sin que se compute a efectos de antigüedad, horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias o convenidas y

cve: BOE-A-2012-14381

devengos de días festivos no recuperables. En vacaciones se calculará en relación con el promedio de la prima obtenida en el trimestre anterior.

El importe de la prima de asistencia durante el 2012 será de 7,14 euros y durante el 2013 será de 7,20 euros.

Artículo 23.º *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias por un importe, cada una de ellas, de treinta días de salario base y antigüedad, las cuales se percibirán respectivamente en la última decena de los meses de marzo, junio y septiembre y 22 de diciembre, o el día anterior si éste fuera festivo.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias en razón al tiempo de servicio, computándose las fracciones de mes como completos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales e interinos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia, percibirán las pagas extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo.

En las pagas extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificadas.

Artículo 24.º *Pago de haberes.*

El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado, se podrá entregar al trabajador dentro de los quince días siguientes al pago.

Los recibos de salarios deberán reflejar todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 25.º *Contratación de personal.*

1. La contratación del personal a que se refiere el artículo 2.º del presente Convenio, se hará por escrito, cuyo texto contractual íntegro se facilitará al trabajador, al menos con 24 horas de antelación a la firma del contrato. El trabajador podrá solicitar durante la firma del contrato la presencia de algún miembro del comité de empresa o delegado de personal.

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

A) Contratos formativos.

a) Contrato de trabajo en prácticas:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, tal y como se indican en el anexo 4.

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

cve: BOE-A-2012-14381

La retribución del trabajador será el 80 % o 85 % durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contrato para la formación:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales tal y como se indican en el anexo 4.

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

La retribución del trabajador será el 80 %, 85 % o 90 % durante el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contratos de duración determinada.

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

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

– Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.
– Montaje, puesta en marcha y reparación de:
– Maquinaria y equipos.
– Instalaciones.
– Elementos de transporte.

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

– Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.
– Nueva línea de producción.
– Control de calidad.
– Investigación y desarrollo.
– Nuevo producto o servicio.
– Estudios de mercado y realización de encuestas.
– Publicidad.
– Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.
– Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.
– Actividades de engorde y explotación de ganado ocasionales y no permanentes.
– Otras actividades que, por analogía, sean equiparables a las anteriores.

b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

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

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración, inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima, salvo que la normativa legal establezca diferentes números de prórrogas.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes,

cve: BOE-A-2012-14381

pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 12 meses, y efectuarse dentro del periodo de 18 meses de límite máximo.

c) Contrato de relevo.

Se concierta con un trabajador inscrito en la Oficina de Empleo para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial. En cuanto a los requisitos, formalidades y obligaciones se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 15/98 o cualquier otra norma que lo desarrolle o modifique.

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad al 31 de diciembre 2003, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre.

2. Las partes acuerdan limitar la contratación temporal a que se refieren los apartados 1, A) y B) a un máximo del 25 % sobre la totalidad de la plantilla de la empresa (fijos + temporales).

El cómputo anual de personal temporal se realizará en términos de persona-año mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Total días naturales en alta de trabajadores con contrato de duración determinada}}{365} = \text{N.º total trabajadores temporales}$$

Los límites a la contratación temporal especificados anteriormente no serán de aplicación durante los primeros dos años a las empresas, centros de trabajo o líneas de producción de nueva creación.

Artículo 26.º *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes escalas:

– Personal Técnico:

– Titulado superior: Seis meses.
– Titulado grado medio: Seis meses.

– Personal Técnico:

– No titulado: Tres meses.
– Personal Comercial: Seis meses.
– Resto Grupos Profesionales: Dos meses.
– Contratos en prácticas: Dos meses.
– Contratos para la formación: Un mes.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, si así constara en el contrato.

2. El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

cve: BOE-A-2012-14381

3. El trabajador disfrutará, durante el período de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional de trabajo en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

4. Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

Artículo 27.º *Ascensos.*

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

– Personal técnico.

Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

– Personal administrativo.

Las vacantes de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes administrativos serán cubiertas por el personal de la empresa o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior, exceptuando el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la empresa.

– Personal comercial.

Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con la siguiente norma:

Las vacantes de Jefes de Compras o Ventas y de Jefes de Zona y Promotores de Ventas se proveerán libremente por la empresa.

– Personal subalterno.

El Conserje será nombrado libremente por la empresa entre los Porteros y Ordenanzas.

Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente dentro de las empresas entre sus trabajadores que hayan sufrido accidentes o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de estas categorías será de libre elección de la empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre personal ajeno a la empresa.

– Personal obrero.

Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquel a quien le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A falta de personal apto se cubrirá con personal ajeno a la empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a pruebas de aptitud, las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se

cve: BOE-A-2012-14381

requieran para aspirar a ellas, requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados.

– Tribunal de calificación.

Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán formados, respectivamente, por dos personas designadas por la dirección de la empresa y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores. Todos los miembros del Tribunal ostentarán igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Artículo 28.º *Ceses.*

1. Los trabajadores que cesen voluntariamente en las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

– Personal Técnico, Auxiliar de Laboratorio, Informática, Administrativo, Comercial y los Encargados incluidos en el grupo de Personal de Producción: Un mes.
– Personal de Producción, excepto Encargados, Mantenimiento y Transporte, y Subalterno: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.
2. Dos días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador una copia de la liquidación que vaya a practicarse con tal motivo.

Artículo 29.º *Movilidad funcional y geográfica.*

1. En materia de movilidad funcional y geográfica se estará a lo dispuesto en los artículos 39.º y 40.º del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los trabajadores que tengan la obligación de utilizar el carnet de conducir para el desempeño de su trabajo, y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo, siempre que no sea debido a negligencia, incompetencia o cualesquiera otras circunstancias sancionadas por la legislación laboral, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa durante el tiempo que dure tal situación.
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán un duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

cve: BOE-A-2012-14381

CAPÍTULO VIII

Representación colectiva

Artículo 30.º *La acción sindical de la 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 podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan 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 75 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 trabajadores, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al 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.

Artículo 31.º *Delegados Sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por las Leyes y este convenio colectivo al comité de empresa y delegados de personal.
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, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

cve: BOE-A-2012-14381

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos comunicados que pudieran 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 estar situado en el centro de trabajo y en lugar adecuado a sus fines, esto es, en sitio visible y de fácil acceso.

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

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 75 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.

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

11. Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual 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 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 debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

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

12. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

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

Artículo 32.º *Delegados de personal y Comité de empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los delegados de personal y comités de empresa las funciones que figuran en este artículo.

2. Funciones de carácter general:

2.1 Representar a la totalidad de los trabajadores de la empresa ante la misma.

2.2 Tendrán capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma empresa.

2.3. Podrán convocar asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la conducta de los asistentes no pertenecientes a la empresa. No podrá tratarse en las mismas más asuntos que los incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2.4 Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el

cve: BOE-A-2012-14381

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.

2.5 Ser informados por la dirección de la empresa:

– 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.

– Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella, 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.

– En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

– El empresario facilitará al comité de empresa los modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

– En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2.6 Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

– Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

– La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

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

2.7 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.

3. Relaciones laborales:

3.1 Serán informados o podrán colaborar con la dirección de la empresa en las cuestiones relacionadas con:

– Formación y promoción del personal.
– Salarios.
– Premios y sanciones.
– Accidentes de trabajo.
– Enfermedades profesionales.
– Obras sociales.

3.2 Seguridad y salud en el trabajo: Colaborarán en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el calendario de revisiones médicas.

cve: BOE-A-2012-14381

3.3 Organización del trabajo.

Vigilarán el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

– Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 10.º del presente Convenio).
– Distribución y control de vacaciones.
– Horas extraordinarias.
– Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta).
– Clasificación de personal.
– Cambio de categorías.

3.4 Personal: Será informado por la empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.)

3.5 Producción y mercado.

Será informado por la empresa de:

– Nivel de productividad de la mano de obra.
– Marcha general de la producción.
– Perspectivas de mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

Artículo 33.º *Garantías sindicales.*

1. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: 16 horas.
De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
De 751 en adelante: 40 horas.

A fin de llevar los controles precisos, los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa, que deseen hacer uso del crédito de horas conforme al artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificar el uso del crédito de horas con la suficiente antelación, justificando posteriormente el número de horas empleadas en las actividades sindicales.

Las empresas podrán exigir que en los correspondientes justificantes se hagan constar la hora de comienzo y fin de las gestiones. No obstante, y a efectos del cómputo mencionado, se tendrá en cuenta el tiempo de ausencia del centro de trabajo.

Los componentes de los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales de una misma Central, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas a favor de uno de sus compañeros de Central, referidas al año en curso, y avisando con antelación suficiente a la dirección de la empresa.

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 del comité de empresa 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 transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Las horas consumidas en organismos públicos a instancias de los mismos, no se computará a efectos del máximo establecido en la anterior escala, asimilándose a las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14.º d) del presente Convenio.

cve: BOE-A-2012-14381

2. Los comités de empresa o delegados de personal, participarán de forma paritaria en el comité de la gestión de las obras sociales que tengan establecidas las empresas o que se establezcan en el futuro (comedores, becas, etc.)

3. Ningún miembro de 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 hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 34.º *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones establecidos por las leyes.

Artículo 35.º *Incumplimientos, faltas y sanciones de los trabajadores.*

1. Faltas.

1.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente Convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

1.3 Constituyen faltas leves:

1.3.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

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

1.3.3. Abandono sin causa justificada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.

1.3.4 No atender al público con diligencia y corrección debidas.

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

1.3.6 Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

1.3.7 Fumar en lugares del centro de trabajo en los que esté prohibido por la legislación vigente o por la normativa interna de la empresa.

1.3.8 No usar los equipos de protección individual que hayan sido entregados por la empresa para su utilización en cumplimiento de la legislación vigente. Si la falta de uso fuese reiterada y apercibida, será considerada como infracción grave.

cve: BOE-A-2012-14381

1.4 Constituyen faltas graves:

1.4.1 Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un período de treinta días. Cuando las faltas se cometieran con ocasión de relevar a otro trabajador, la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificada como grave.

1.4.2 Faltar dos días al trabajo, dentro de un período de treinta días y sin causa que lo justifique.

1.4.3 Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

1.4.4 La simulación de enfermedades o accidentes.

1.4.5 Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

1.4.6 Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

1.4.7 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio de la categoría y funciones que correspondan al trabajador, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8.º del presente Convenio.

1.4.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías, podría ser considerada como falta muy grave.

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

1.4.10 El estado de embriaguez en el trabajo.

1.4.11 La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, cometida en un mismo trimestre.

1.5 Son faltas muy graves:

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

1.5.2 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 de las dependencias del centro de trabajo o durante el servicio, en cualquier lugar.

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

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

1.5.5 Revelar a extraños a la empresa datos de reserva obligada.

1.5.6 Malos tratos de obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subordinados, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.

1.5.7 Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

1.5.8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

1.5.12 El acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

cve: BOE-A-2012-14381

1.5.13 El acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

2. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo, serán las siguientes:

– Para faltas leves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

– Para faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

– Para faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

Artículo 36.º *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.
En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito y previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de la sanción que vaya a imponer al trabajador afectado, quien habrá sido oído, así como la representación de los trabajadores.
Cuando la falta cometida sea grave o muy grave, la empresa concederá al trabajador un plazo mínimo de 48 horas para presentar alegaciones en su defensa. Cuando la falta cometida sea leve no será necesario ningún procedimiento previo y el trabajador podrá ser sancionado directamente por la empresa.

Artículo 37.º *Capacidad disminuida.*

1. Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el correspondiente a la categoría profesional asignada, respetándose, en todo caso, los años de antigüedad.
2. Las empresas que empleen a un mínimo de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, un dos por ciento de la misma sean trabajadores en situación de capacidad disminuida, en la forma prevista por la legislación vigente.

Artículo 38.º *Condiciones especiales de ingreso.*

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratos por tiempo determinado.

Artículo 39.º *Comedores.*

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas

cve: BOE-A-2012-14381

condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

Artículo 40.º *Indemnización en caso de muerte o invalidez permanente por causa de accidente o enfermedad profesional.*

1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa –mediante la concertación de póliza de cobertura con una Entidad aseguradora– garantizará a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos, y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

1.1 Por accidente no laboral.

1.1.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que él mismo haya designado, la cantidad de treinta y cinco mil euros (35.000).
1.1.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La empresa pagará al trabajador la cantidad de treinta y cinco mil euros (35.000).

1.2 Por accidente laboral o enfermedad profesional.

1.2.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que él mismo haya designado, la cantidad de treinta y ocho mil euros (38.000).
1.2.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La empresa pagará al trabajador la cantidad de treinta y ocho mil euros (38.000).

2. A los efectos del número 1 de este artículo, se entenderá:

2.1 Por invalidez permanente total, la incapacidad que inhabilite al trabajador, de modo permanente, para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.
2.2 Por invalidez permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite al trabajador, de modo permanente, para toda profesión y oficio.

3. La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.
4. La empresa dispone de un plazo de treinta días a partir de la fecha de aprobación del Convenio por la Comisión Negociadora, para formalizar la modificación de la póliza a fin de adecuarla a las cantidades que se aseguran o garantizan en los apartados 1.1 y 1.2 del número 1 precedente de este artículo.

Artículo 41.º *Gastos de desplazamientos.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquélla en que radique su Centro de trabajo, percibirán, en su caso y respectivamente, las siguientes cantidades durante 2012: por comida, 12,84 euros; por cena, 12,84 euros; por alojamiento, 42,78 euros, y por desayuno, 4,28 euros. En 2013, las cantidades a percibir serán: por comida, 12,94 euros; por cena, 12,94 euros; por alojamiento, 43,12 euros, y por desayuno, 4,31 euros. En todo caso se exigirán por la empresa los justificantes oportunos del gasto.
Los gastos de transporte o desplazamiento correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá, en cada caso, el medio de transporte que considere más adecuado, sin que el trabajador pueda ser obligado a utilizar su vehículo propio para servicios de la empresa, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

cve: BOE-A-2012-14381

Artículo 42.º *Quebranto de moneda.*

Los cajeros percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 26,73 euros en el 2012 y de 26,94 euros en el 2013.

Artículo 43.º *Complementos por situación de baja por incapacidad temporal.*

Para mejorar la posición de los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, en concordancia con lo establecido en el artículo 23, de la forma siguiente:

a) En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, y accidente no laboral, debidamente comprobados, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social más las prestaciones complementarias, deberá alcanzar la cuantía que representan los porcentajes, que se señalan a continuación para las distintas situaciones, aplicadas a las bases de cotización a la Seguridad Social, para contingencias comunes, del período de baja, excluida la prorrata de las pagas extraordinarias.

– Bajas con duración entre 1 y 20 días: 75 %.
– Bajas con duración entre 21 y 30 días:

75 % durante el período comprendido entre el 1.º y el 20.º día.
100 % a partir del día 21.

– Bajas con duración superior a 30 días:

75 % durante los 3 primeros días.
100 % a partir del 4.º

– Bajas con independencia de su duración que precisan asistencia sanitaria en instituciones cerradas: 100 % desde el 1.er día.

b) Cuando la incapacidad temporal, debidamente comprobada, sea consecuencia de accidente del trabajo o enfermedad profesional, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social más las prestaciones complementarias, deberá alcanzar la cuantía del 100 % de las bases de cotización a la Seguridad Social, para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, del período de baja, excluida la prorrata de las pagas extraordinarias. El importe así calculado, se percibirá desde el primer día.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión de las empresas, estén establecidas.

Artículo 44.º *Jubilación anticipada para trabajadores que cumplan 64 años.*

Los trabajadores que cumplan 64 años durante la vigencia del Convenio podrán acogerse a la Jubilación anticipada regulada por el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, quedando obligada la respectiva empresa a sustituirlos por otro trabajador conforme a lo dispuesto en dicho Real Decreto.

Artículo 44 bis. *Jubilación parcial.*

Siempre que la estructuración del trabajo lo permita y no se ocasionen problemas organizativos, las empresas podrán acordar con los trabajadores su jubilación parcial de conformidad con los requisitos exigidos por la legislación vigente en la materia.

Simultanea o posteriormente, las partes comunicarán las jubilaciones parciales denegadas a los representantes legales de los trabajadores.

cve: BOE-A-2012-14381

Artículo 45.º *Jubilación de los trabajadores que cumplan 65 años.*

Los trabajadores que cumplan 65 años y tengan cubiertas las condiciones exigidas por la normativa de la Seguridad Social para obtener el 100 por 100 de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, deberán causar baja en la empresa por jubilación. Si el citado porcentaje fuese modificado legalmente, automáticamente quedaría referido el mismo al que estableciese la nueva disposición legal.

Esta medida se vincula al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo como consecuencia de los límites a la contratación temporal establecidos en el artículo 25.2 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO X

Interpretación del Convenio y solución de conflictos

Artículo 46.º *Procedimiento de solución de conflictos.*

1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores.

La intervención de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las Organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, y con copia a cada una de las Centrales Sindicales y Confederación.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de treinta días hábiles, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

2. Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa de las partes a su decisión, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos a arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a cada una de las Centrales Sindicales y Confederación.

Artículo 47.º *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros, de los cuales tres corresponderán a las organizaciones sindicales y otros tres para la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales, cuyas funciones y competencias serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, le sean sometidas.
2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el E.T. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
3. Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, si a tal efecto le fuera sometido por las partes legitimadas.
4. Intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa y así fuese requerida para ello.
5. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el Convenio.

cve: BOE-A-2012-14381

6. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de una determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria:

• La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede de la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales, sita en la calle Diego de León, número 54, de Madrid.

• Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a dos días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de quince días laborables a contar desde que se recibió la petición de intervención.

• Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

CAPÍTULO XI

Disposiciones finales

Artículo 48.º *Incremento salarial.*

El incremento salarial para el año 2012 será el resultado de aplicar un 0,6 % sobre las tablas salariales de 2011.

El incremento salarial para el año 2013 será el resultado de aplicar el 0,8 % sobre las tablas definitivas del 2012.

En este Convenio Colectivo no operará ninguna cláusula de revisión salarial.

Artículo 48.º bis. *Salario mínimo de convenio.*

Las partes acuerdan establecer un salario mínimo de convenio de 15.000 euros anuales, que entrará en vigor el 1 de enero de 2012. Para el cálculo anual se computará el salario base de 16 pagas y la prima de asistencia elevada al año, para lo cual se multiplicará su importe diario x 242 días teóricos (220 días de trabajo y 22 días de vacaciones).

No obstante su inclusión en el cálculo, la prima de asistencia continuará siendo abonada como un concepto separado del salario base y de la forma indicada en el artículo 22 del convenio.

Complemento a salario mínimo convenio: Si al final de la vigencia del convenio el 31 de diciembre de 2011 algún trabajador percibiese menos de 15.000 euros anuales, computados de la forma indicada en el primer párrafo de este artículo, las empresas abonarán desde el 1 de enero de 2012 un complemento retributivo hasta los 15.000 euros que se denominará «Complemento a Salario Mínimo Convenio». Para su pago en nómina, la diferencia anual se dividirá entre las 16 pagas establecidas en el convenio.

En los casos de jornada reducida o a tiempo parcial, el salario mínimo de convenio se aplicará de forma proporcional a la jornada efectiva realizada. El salario mínimo de convenio no será aplicable a la categoría profesional de Botones de los 16 a los 18 años.

Artículo 49.º *Empresas en situación de pérdidas.*

Las condiciones salariales fijadas en las respectivas tablas de este Convenio (anexo número 5) y la cuantía de la prima de asistencia, no será de necesaria u obligada

cve: BOE-A-2012-14381

aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente una situación de pérdidas mantenida en los dos ejercicios económicos anteriores a la presentación de la notificación o solicitud. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año de presentación.

En estos casos, las empresas en que se den tales circunstancias y se acojan a esta excepción negociarán con sus trabajadores el tratamiento salarial diferenciado que se adecue a las condiciones económicas por las que atraviesan.

Tanto las empresas como los trabajadores que se encuentren afectados por la aplicación de las previsiones de este artículo deberán comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio el tratamiento salarial diferenciado que se establezca.

Una vez finalizada la situación de pérdidas, la empresa está obligada a proceder a la actualización inmediata de las retribuciones de los trabajadores en función de las tablas salariales vigentes en esa fecha.

Artículo 50.º *Formación.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo estiman que la formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras del sector es uno de los principales baluartes de la competitividad de las empresas. En este sentido, consideran necesario adherirse a los Planes de Formación existentes, bien del INEN, Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo o cualquier otro organismo.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento al párrafo anterior, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Formación en el ámbito del presente convenio colectivo, a fin de que la misma estudie y valore las acciones de formación más adecuadas para el sector y los planes e instrumentación de las mismas.

Artículo 51.º *Normativa supletoria.*

En lo no previsto o regulado en este Convenio serán de aplicación las normas que sobre la materia vengan establecidas por la legislación general.

Disposición adicional primera.

Las disposiciones de este Convenio se aplicarán a partir del día de su firma, sea cual fuere la de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición adicional segunda.

El pago de las cantidades diferenciales que se produzcan por la aplicación desde el 1 de enero al día de la firma, de las cuantías económicas del Convenio, será realizado por la empresa al efectuar el pago de la nómina del mes siguiente al de la firma del Convenio.

Disposición adicional tercera.

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Disposición adicional cuarta. *Protección del Medio Ambiente.*

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan a las empresas y trabajadores afectados por el mismo la conveniencia de tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin mejorar, paulatinamente, las siguientes áreas:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

cve: BOE-A-2012-14381

Se recomienda colocar recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Disposición adicional quinta. *Adhesión al ASEC.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y sobre la base de lo dispuesto en el Artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de éste Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Disposiciones finales.

En diversos artículos y anexos del presente convenio colectivo se han transcrito numerosas disposiciones legales sobre permisos, excedencia, maternidad, paternidad, lactancia de hijos menores de nueve meses, nacimiento de hijos prematuros, cuidado de hijos menores de ocho años, reordenación de la jornada de trabajo para las víctimas de la violencia de género, etc. En todos estos casos, cuando resulten de aplicación nuevas disposiciones legales que modifiquen lo acordado en el convenio, las nuevas normas serán de aplicación preferente sobre la regulación del convenio. La adaptación del texto del convenio a los nuevos textos legales se llevará a cabo en el próximo convenio colectivo.

Durante el año 2012 las partes se comprometen a crear una Comisión que sustituya las categorías profesionales actualmente existentes por una estructura única de grupos profesionales a la luz de la legislación aplicable actualmente.

Durante el primer semestre del año 2013 las partes crearán una Comisión que negociará la sustitución del concepto de antigüedad del artículo 19 del Convenio de forma que lo acordado será de aplicación en el siguiente Convenio colectivo que sustituya a éste. Dicha negociación tendrá un plazo máximo de duración de dos meses, en el que las partes negociarán de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras que en prueba de conformidad lo firman en Madrid, a uno de enero de 2012.

ANEXO 1

Clasificación del personal y definiciones

Sección primera. Clasificación

Norma 1.ª

1. La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.
2. En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo deberá desempeñar los cometidos de varias de ellas y percibirá la mayor retribución que corresponda en este Convenio al trabajo que desempeñe.
3. Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad.

Norma 2.ª

El personal que preste sus servicios en las industrias enumeradas en el artículo 1.º del Convenio se clasificará en atención a la función básica que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales:

cve: BOE-A-2012-14381

A) Personal Técnico.
B) Personal Auxiliar de Laboratorio.
C) Personal de Informática.
D) Personal Administrativo.
E) Personal Comercial.
F) Personal de Producción.
G) Personal de Mantenimiento y Transporte.
H) Personal Subalterno.

Norma 3.ª

Dentro de los grupos descritos en la Norma anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías:

A) Personal Técnico:

1. Titulado Superior.
2. Titulado de Grado Medio.
3. No Titulado.
4. Control de Calidad.

B) Personal Auxiliar de Laboratorio:

1. Auxiliar de Laboratorio.
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio.

C) Personal de Informática:

1. Jefe de Equipo de Informática.
2. Analista.
3. Jefe de Explotación.
4. Programador de Ordenador.
5. Operador de Ordenador.

D) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo.
2. Oficial Administrativo de primera.
3. Oficial Administrativo de segunda.
4. Auxiliar Administrativo.
5. Aspirante.

E) Personal Comercial:

1. Jefe de Ventas y/o Compras.
2. Jefe de Zona.
3. Promotor de Ventas.

F) Personal de Producción:

1. Jefe de fábrica.
2. Encargado.
3. Oficial de primera.
4. Oficial de segunda.
5. Especialista.
6. Peón.

G) Personal de Mantenimiento y Transporte:

1. Encargado de mantenimiento.

cve: BOE-A-2012-14381

2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Ayudante.
5. Aprendiz.

H) Personal Subalterno:

1. Ordenanza.
2. Vigilante.
3. Personal de limpieza.
4. Botones.

Sección segunda. Definiciones

Norma 4.ª

A) Personal Técnico:

1. Titulado Superior: Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional superior, expedido por Facultad o Escuela especial, y que está retribuido mediante sueldo, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión.
2. Titulado de Grado Medio: Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional, expedido por Centros o Escuelas Oficiales que no tiene carácter de título superior.
3. No titulado: Es quien sin necesidad de título profesional realiza las funciones complementarias de carácter técnico que le sean encomendadas por los titulados y bajo la supervisión de éstos.
4. Control de Calidad: Es el operario que dependiendo de un inmediato superior, es el responsable de verificar y hacer cumplir todos los estándares de calidad marcados por la empresa. Cuando por el tamaño de la empresa o el centro de trabajo el trabajador solo dedique una parte de su tiempo a la realización de funciones de control de calidad, podrá ser destinado a realizar otros cometidos de supervisión, auditoria de procesos o relacionados con la producción.

B) Personal Auxiliar de Laboratorio:

1. Auxiliar de Laboratorio: Es quien realiza funciones meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiera título profesional.
2. Aspirante a Auxiliar de Laboratorio: Se entenderá por aspirante el empleado menor de dieciocho años que trabaje en labores propias de laboratorio, preparándose, mediante su práctica, para el paso a la categoría de Auxiliar. Esta categoría se suprimirá con efectos de 1 de enero de 2012.

C) Personal de Informática:

1. Jefe de Equipo de Informática: Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipo de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.
2. Analistas: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de los mismos en cuanto se refiere a:

– Cadena de operaciones a seguir.
– Documentos a obtener.
– Diseño de los mismos.
– Ficheros a tratar, su definición.

cve: BOE-A-2012-14381

– Puesta a punto de las aplicaciones.
– Creación de juegos de ensayo.
– Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
– Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
– Financiación de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

3. Jefe de Explotación: Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un operador de consola y la dirección de los equipos de control.

4. Programador Ordenador: Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

5. Operador de Ordenador: Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

D) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo: Es el empleado que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la Empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

2. Oficial Administrativo de primera: Es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizando trabajos que requieran cálculo, preparación o condiciones adecuadas. En oficinas que tengan hasta diez administrativos la categoría superior podrá ser la de Oficial de primera.

Por vía de orientación, se indican como funciones que corresponden a esta categoría las siguientes:

– Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

– Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

– Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión.

– Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes con delegaciones, sucursales, agencias o corresponsables, y redacción de borradores de los mismos.

– Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas, sueldos o salarios, y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución, y siempre que para estas tareas no tenga el empleado unas tablas o normas fijas y, por el contrario, debe tener en cuenta diversos factores, tales como importancia de ciudades, de empresa, etc.

Se consideran incluidos en esta categoría: Contables con capacidad de discernimiento y solución, cuando lleve él la contabilidad; Traductores; Taquimecanógrafos en idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras por minuto traduciéndolas correcta y directamente a la máquina en seis.

3. Oficial Administrativo de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Jefe o a un Oficial de primera, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundarios que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Como funciones de esta categoría, y por vía de ejemplo se enumeran las siguientes:

– Redacción de correspondencia y documentos de trámite.
– Desarrollo de notas o indicaciones breves.

cve: BOE-A-2012-14381

– Recopilación de datos estadísticos.
– Organización de archivos y ficheros.
– Llevar libros de cuentas corrientes no incluidos en el apartado correspondiente al Oficial Administrativo de primera.
– Aplicación de tarifas, liquidación de comisiones, impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos con arreglo a normas fijas expresadas en una tabla o procedimiento análogo.

Se adscriben a esta categoría: Operadores de máquinas contables; taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen a dictado ciento quince palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina en seis. Mecanógrafos que, con toda corrección, escriban al dictado con un promedio igual o superior a trescientas cincuenta pulsaciones por minuto o con el de trescientas veinte pulsaciones en trabajos de copia.

Se equiparán a Oficial de segunda los agentes de publicidad, propaganda, producción e investigación.

4. Auxiliar Administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho. Como por ejemplo de funciones correspondientes a esta categoría se mencionan las siguientes:

– Trabajos simples de escritura y copia.
– Tener a su cuidado los servicios de teléfono y telex y asimismo la recepción de personas ajenas a la Empresa.
– Transcripción o copia en limpio de libros de contabilidad según asientos ya redactados.
– Confección, mecanizada o no, de fichas, direcciones, recibos, vales y «tickets».
– Correspondencia sencilla, como envío de talones, facturas, etc.

Quedan incluidos en esta categoría los mecanógrafos que escriban con pulcritud y corrección, los taquígrafos que no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda y los Operadores de máquinas calculadoras.

5. Aspirantes: Se entenderán por Aspirantes 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.

Esta categoría desaparecerá con efectos de 1 de enero de 2012.

El paso de Aspirante a Auxiliar se efectuará a los dieciocho años, siempre y cuando la empresa lo considere con suficiente capacidad.

Esta capacidad podrá ser juzgada por su actuación a lo largo de su aspirantado, o mediante un examen ante un tribunal formado según se regula en el artículo 27.º del presente Convenio. Si el examen no es convincente, el Aspirante pasará a la categoría de Ordenanza, si hay vacantes de esta plaza en la empresa o a una plaza de personal obrero si existiese vacante, en el caso contrario, se prescindirá de sus servicios.

E) Personal Comercial:

1. Jefe de Ventas y/o Compras: Es el empleado que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros de productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las empresas.

2. Jefe de Zona: Es el empleado que lleva la responsabilidad, revisión, inspección y coordinación de su zona, a las órdenes directas del Jefe de Ventas, con o sin personal a su cargo.

3. Promotor de Ventas: Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimiento práctico, realizar los viajes señalados para ofrecer artículos, tomar nota de pedido, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la empresa en otros cometidos adecuados fuera de tiempo destinado a los viajes.

cve: BOE-A-2012-14381

F) Personal de Producción:

1. Jefe de Fábrica: Es el empleado técnico que, dependiendo de un inmediato superior, es el máximo responsable de la fábrica, coordinando a los supervisores o encargados de cada una de las secciones de la misma.

2. Encargado: Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas, indica al obrero la forma de ordenarlas, indica al obrero la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

3. Oficial de primera: Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo, con la responsabilidad consiguiente sobre su realización; indica a los obreros a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

4. Oficial de segunda: Es el trabajador que a las órdenes de su inmediato superior, realiza trabajos de su especialidad o especialización con suficiente grado de perfección y calidad.

5. Especialista: Es el operario que se dedica a las funciones que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad.

6. Peón: Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.

G) Personal de Mantenimiento y Transporte:

1. Encargado de Mantenimiento: Es el obrero que bajo las órdenes de su inmediato superior dirige las labores propias de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlas, indica a los oficiales de los diversos oficios y la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos de varias especialidades, y es responsable de la disciplina de su sección.

Esta categoría sólo podrá cubrirse en aquéllos centros de trabajo que tengan organizada la Sección de Mantenimiento, y cuando el encargado de mantenimiento tenga a su cargo, operarios de varios oficios, afectos a su sección.

2. Oficiales: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por si mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado.

Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:

– Oficial de primera.
– Oficial de segunda.
– Ayudante.
– Aprendiz (dicho grado se suprimirá con efectos de 1 de enero de 2012).

Las especialidades más características de este personal son: Chófer, Mecánicos, Electricistas, Carpinteros, Albañiles, Pintores, etc.

Chófer es el operario que, provisto del permiso de conducir suficiente, está a cargo de vehículos de la Empresa y colabora, además en el trabajo de descarga de su vehículo.

H) Personal Subalterno:

1. Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento y fuera de la Empresa, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales. Se considera exclusivo de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la empresa.

cve: BOE-A-2012-14381

2. Vigilante: Es el subalterno que tiene como cometido exclusivo funciones de vigilancia, diurno o nocturno, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos de fábrica o locales.

3. Personal de limpieza: Son los encargados de la limpieza de los locales de la Empresa.

4. Botones: Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de realizar labores de reparto dentro y fuera del local al que está adscrito. El Botones, al cumplir los dieciocho años, seguirá el régimen previsto para los Aspirantes Administrativos.

ANEXO 2

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. *Normas generales*

a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo causa de fuerza mayor.
b) Su petición debe constar por escrito.
c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. *Casos específicos*

2.1 Faltas de puntualidad: Se descontará el tiempo perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de cuarto de hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

2.2 Visitas médicas: En el caso de salidas al médico de la Seguridad Social, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperarán

2.3 Cumplimiento de deber público: El tiempo empleado será retribuido. La empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar cumplimiento al deber público.

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

a) Documento nacional de identidad.–Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida, robo, etc., debidamente justificadas.

Toda persona debe estar provista del documento nacional de identidad a su ingreso en la empresa.

b) Citación de Juzgados: La citación será justificante de la ausencia.

2.4 Permisos particulares: Se descontará a precio de coste.

2.5 Enfermedad sin baja: Se abonarán tres días al año. Cuando un trabajador tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, y, en otro caso, será calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar sin lugar a dudas, la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otro similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse durante las tres primeras horas de la jornada de trabajo.

2.6 Faltas sin justificar: Se descontarán a coste.

cve: BOE-A-2012-14381

Nota: Fórmula de cálculo del coste de día trabajado.

Días abonados: 480 o 485.
Días trabajados: 365 (52 domingos + 52 sábados o lunes + 14 festivos + 22 días de vacaciones): 225.
Coste Seguridad Social: 32,78 %.
Coste día trabajado:

$$\frac{\text{Salario Base + pagas extraordinarias + Antigüedad (anual)}}{225} \times 1{,}3278$$

ANEXO 3

Contratos formativos

	Contratos Prácticas	Contratos Formación
A) Personal técnico:		
1. Titulado Superior	Sí	No
2. Titulado Grado Medio	Sí	No
3. No Titulado	No	Sí
4. Control de Calidad	Sí	Sí
B) Personal auxiliar de laboratorio:		
1. Auxiliar de Laboratorio	No	Sí
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio	No	No
C) Personal de informática:		
1. Jefe de Equipo de Informática	Sí	Sí
2. Analista	Sí	Sí
3. Jefe de Explotación	Sí	Sí
4. Programador de Ordenador	Sí	Sí
5. Operador de Ordenador	No	Sí
D) Personal administrativo:		
1. Jefe Administrativo	Sí	Sí
2. Oficial Administrativo de 1.ª	Sí	Sí
3. Oficial Administrativo de 2.ª	Sí	Sí
4. Auxiliar Administrativo	No	Sí
5. Aspirante Administrativo	No	No
E) Personal comercial:		
1. Jefe de Ventas y/o Compras	Sí	No
2. Jefe de Zona	Sí	No
3. Promotor de Ventas	Sí	No
F) Personal de producción:		
1. Jefe de fábrica	Sí	Sí
2. Encargado	Sí	Sí
3. Oficial de 1.ª	Sí	Sí
4. Oficial de 2.ª	No	Sí
5. Especialista	No	Sí
6. Peón	No	No
G) Personal de transportes y mantenimiento:		
1. Encargado ...	Sí	Sí
2. Oficial de 1.ª (Chófer)	No	No

cve: BOE-A-2012-14381

	Contratos Prácticas	Contratos Formación
3. Oficial de 1.ª (Resto Especialidades).	Sí	Sí
4. Oficial de 2.ª.	No	Sí
5. Ayudante	No	Sí
6. Aprendiz.	No	No
H) Personal subalterno:		
1. Ordenanza	No	No
2. Vigilante	No	No
3. Botones	No	No
4. Personal de limpieza	No	No
Personal de limpieza (1/2 Jor.)	No	No

ANEXO 4

Maternidad y paternidad

Artículo 1. *Maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que se establezca por disposición legal.

cve: BOE-A-2012-14381

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora afectada, y en los términos en que se establezca por disposición legal.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Artículo 2. *Paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de suspensión por maternidad sea disfrutada en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice inmediatamente la suspensión por maternidad.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y en los términos en que se establezca por disposición legal.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo.

cve: BOE-A-2012-14381

ANEXO V

Convenio colectivo laboral Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales

Año 2012 (Definitiva)

Se asignan al personal de las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales los salarios siguientes:

	Euros		
	Salario base		Salario base + pagas extras
	Euros/día	Euros/mes	Año
A) Personal Técnico:			
1. Titulado Superior		1.055,80	16.892,67
2. Titulado Grado Medio		1.021,26	16.340,24
3. No Titulado		954,97	15.279,39
4. Control de Calidad		930,03	14.880,50
B) Personal Auxiliar de Laboratorio:			
1. Auxiliar de Laboratorio		860,80	13.772,77
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio		678,34	10.853,47
C) Personal de Informática:			
1. Jefe de Equipo de Informática		1.021,26	16.340,24
2. Analista		954,97	15.279,39
3. Jefe de Explotación		938,05	15.009,03
4. Programador		915,74	14.651,83
5. Operador		880,81	14.093,12
D) Personal Administrativo:			
1. Jefe Administrativo		1.021,26	16.340,24
2. Oficial Administrativo de 1.ª		954,97	15.279,39
3. Oficial Administrativo de 2.ª		915,74	14.651,83
4. Auxiliar Administrativo		860,80	13.772,77
5. Aspirante Administrativo		678,34	10.853,47
E) Personal Comercial:			
1. Jefe de Ventas y/o Compras		1.021,26	16.340,24
2. Jefe de Zona		954,97	15.279,39
3. Promotor de Ventas		915,74	14.651,83
F) Personal de Producción:			
1. Jefe de fábrica		1.021,26	16.340,24
2. Encargado	30,68		14.881,26
3. Oficial de 1.ª	29,70		14.403,10
4. Oficial de 2.ª	29,16		14.144,51
5. Especialista	28,69		13.915,19
6. Peón	28,19		13.671,24
G) Personal de Mantenimiento y Transporte:			
1. Encargado	30,68		14.881,26
2. Oficial de 1.ª (Chofer)	30,07		14.583,63
3. Oficial de 1.ª (Resto Especialidades)	29,70		14.403,10
4. Oficial de 2.ª	29,16		14.144,51
5. Ayudante	28,69		13.915,19
6. Aprendiz	22,27		10.802,33

cve: BOE-A-2012-14381

	Euros		
	Salario base		Salario base + pagas extras
	Euros/día	Euros/mes	Año
H) Personal Subalterno:			
1. Ordenanza		860,80	13.772,86
2. Vigilante		854,91	13.678,54
3. Botones		678,34	10.853,37
4. Personal de Limpieza	28,19		13.671,24
5. Personal de Limpieza (1/2 jornada)	14,09		6.835,62

Prima de asistencia, gastos de desplazamiento y quebranto de moneda

	2012 Definitiva
Artículo 22.º Prima de asistencia	7,14
Artículo 41.º Gastos de desplazamiento:	
Comida	12,84
Cena	12,84
Alojamiento	42,78
Desayuno	4,28
Artículo 42.º Quebranto de moneda	26,73

cve: BOE-A-2012-14381