

«Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, Felipe II, 42-44, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave plana 23 mm., de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.484-27-1-84-1.000 V.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de enero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13280 RESOLUCION de 27 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.482 la llave plana, 21 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-21, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, S. A.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave plana 21 mm., de marca «Clatu», referencia HA-90-21, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave plana 21 mm., marca «Clatu», referencia HA-90-21, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, Felipe II, 42-44, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave plana 21 mm., de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.482-27-1-84-1.000 V.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de enero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13281 RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.510 la llave de cruz (8-8-10-12), marca «Sibille», referencia IS-39, importada de Francia y presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de cruz (8-8-10-12), marca «Sibille», referencia IS-39, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta llave de cruz (8-8-10-12), marca, «Sibille», referencia IS-39, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Ateliers Sibille & Cie», de Bourg-La Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones

de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.510-27-2-84. 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13282 RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.509 la llave carraca reversible, 125 milímetros, marca «Sibille», referencia MS-55, importada de Francia y presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave carraca reversible 125 milímetros, marca «Sibille», referencia MS-55, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta llave carraca reversible 125 milímetros, marca «Sibille», referencia MS-55, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-10, calle Nápoles, números 82-92, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Ateliers Sibille & Cie», de Bourg-La Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.509-27-2-84. 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13283 RESOLUCION de 11 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Turrónes y Mazapanes.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Turrónes y Mazapanes, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 3 de abril de 1984, suscrito por la Central sindical Unión General de Trabajadores (UGT) y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes el día 29 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 11 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Turrónes y Mazapanes.

CONVENIO COLECTIVO, DE APLATO NACIONAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE TURQUESA Y MAZAPANI.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.— El Convenio Colectivo será aplicable en todo el territorio nacional.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.— Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todas las Empresas y sus centros de trabajo cuya actividad principal sea la de fabricación de turquesas y mazapanes. Con respecto al principio de unidad de Empresa, el Convenio se extenderá a las actividades complementarias o conexas.

Artículo 3º.- Ámbito Personal.— El Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las Empresas referidas en el artículo anterior. No será aplicable al personal excluido de la relación laboral ni al que esté sujeto a relación laboral de carácter especial en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.— El Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1º de Enero de 1984. El Convenio durará hasta el 31 de Diciembre de 1984.

Artículo 5º.- Denuncia y prórroga.— Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión.

Si no mediara denuncia expresa el Convenio se prorrogará en sus propias cláusulas de año en año sin modificación alguna.

Artículo 6º.- Efectos.— El presente Convenio obliga como Ley, entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebre el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tendrán los anexos.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con el fin del pacto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicada y observada en su totalidad.

Las distribuciones estas todas podrán ser objeto de compensación o absorción con todas las existentes en el momento de entrada en vigor del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrá modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas condiciones por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, superen a las aquí acordadas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propias cláusulas y sin modificación alguna de sus conceptos, niveles y modalidades.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador, vigentes a la aprobación de este Convenio, y que, por carácter global, excedan del mismo en cualquier concepto salarial.

Artículo 7º.- Organización de la Comisión.— El presente Convenio obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro del ámbito territorial.

Artículo 8º.- Interpretación del Convenio.— En el caso de una Comisión Paritaria que tendrá como finalidad la interpretación del Convenio Colectivo, el cumplimiento del conjunto de los acuerdos, la conciliación y la mediación en las controversias individuales o colectivas que se susciten en la aplicación de las disposiciones que se pacten en el Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes sindicales y cuatro representantes Empresariales, pertenecientes todos ellos a la Comisión Negociadora. Ambas partes podrán ser asistidas, de acuerdo, con voz y sin voto.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, dentro de cada representación.

En el supuesto de que la cuestión debatida afecte a los intereses de alguna Empresa o trabajador, podrá presentarse en la Comisión, estas partes afectadas, pero se abstendrán de las deliberaciones.

La Comisión Paritaria se reunirá las veces que estime necesario a instancias de cualquiera de las partes. La reunión podrá solicitarse a los efectos de interpretar lo acordado, intentar la conciliación o ofrecer la mediación en el conflicto planteado.

La Comisión Paritaria tendrá su sede administrativa, en el domicilio de la Federación Estatal de Alimentación y Turquesas de la U.C.T., sito en la Avda. de los Toreros, núm. 3 o bien en el de la Asociación Nacional de Fabricantes de Turquesas y Mazapanes sito en la Calle de San Juan núm. 44, ambas de Madrid.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 9º.- Organización del trabajo.— La organización técnica y práctica del trabajo correspondiente a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier reestructuración de las secciones o departamentos de la Empresa, pudiendo mover a su personal dentro de los diferentes secciones o departamentos, siempre que se realice de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo bajo convenio bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Artículo 10º.- Sistema de remuneración.— De conformidad con las normas vigentes sobre la materia, en las actividades sometidas a este Convenio Colectivo se podrá establecer el trabajo por tareas o por sistemas de prima a la producción, de tal modo que el rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad, corresponda la remuneración que el traba-

quien tenga cobrado el Convenio de acuerdo con su categoría profesional. Los incentivos podrán ser colectivos (equipos, células, etc.), o individuales, según sean las circunstancias de trabajo.

Establecido el sistema de incentivos, los rendimientos que se obtengan por encima del normal, serán remunerados por una parte sobre el salario de percepción. El importe de dicha prima será proporcional al aumento del rendimiento obtenido.

Las Empresas, podrán limitar, reducir, o por completo o incluso suprimir los incentivos de fuerza individual a todos aquellos trabajadores que por falta de actitud, atención, interés o por cualquier causa de índole subjetiva no obtuvieran el debido rendimiento o perjudicasen la cantidad o calidad de producción, ello sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso.

Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general por vacaciones o trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables, por falta o disminución del trabajo en la Empresa, por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos los trabajadores percibirán los retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más los aumentos por antigüedad.

Artículo 11º.- Bases de Efectividad, Motivación, Actividad Normal.- Es la que desarrolla un operario medio en jornadas normales de trabajo con el estímulo de una remuneración con incentivos.

Bajo una dirección competente. Para ello no puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. En los sistemas comúnmente conocidos, corresponde a 50 puntos Bonus Of Gra y 100 Comisión Nacional de Productividad o equivalentes.

Actividad Óptima.- Es la que desarrolla un operario que puede desarrollar un operario medio sin pérdida de la vista profesional, trabajando ocho horas diarias; en los sistemas anteriormente citados corresponden a 50 puntos Bonus 100 puntos Gra y 140 puntos Comisión Nacional de Productividad.

Rendimiento Normal.- Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

Rendimiento Óptimo.- Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

Remuneración.- La retribución para el rendimiento óptimo habrá que representar para un trabajador normal y laborioso con rendimiento correcto, un incremento proporcional a dicho rendimiento que no podrá ser inferior al 33 por ciento de retribución sobre el salario base cuando el trabajador desarrolle una actividad óptima según los sistemas comúnmente conocidos (50 - puntos Bonus, 100 Gra, y 140 Comisión Nacional de Productividad o equivalentes).

Rendimiento exigible.- Es el rendimiento normal que corresponde con la denominada actividad normal y es el rendimiento mínimo exigible y la Empresa podrá determinar lo y exigirlo en cualquier momento siempre que el no cumplirlo signifique dejación de deber.

Remuneración.- La remuneración en el rendimiento mínimo exigible queda determinada por los conceptos que en la tabla de salarios figura como salarios de percepción.

En caso de discrepancia sobre la determinación del rendimiento mínimo exigible, se cometerán las partes (Empresa y Trabajadores) al procedimiento legalmente establecido para la determinación de dicho mínimo.

Mientras se tramita la cuestión discrepante, el trabajador recibirá su salario con arreglo al rendimiento mínimo establecido por la Empresa, sin perjuicio de la liquidación de diferencias a que hubiera lugar.

CAPITULO III

Clasificación Profesional

Artículo 12º.- La clasificación del personal por sus funciones, aptitud, nivel retributivo y modalidades de contratación será desarrollada por la Comisión Paritaria, a partir del 1º de Enero de 1984, y una vez exista acuerdo, será incorporado al presente Convenio Colectivo. Transitoriamente, se estará a las definiciones y categorías que usual o reglamentariamente se vienen aplicando y, a efectos retributivos, a lo establecido en el anexo salarial del Convenio.

Las modalidades de contratación serán tan amplias como las establecidas por las disposiciones legales o por los usos y costumbres del sector.

CAPITULO IV

Ingresos y Ceses

Artículo 13º.- Períodos de Prueba.- El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

Técnicos Titulados: 5 meses.
Personal no cualificado (peónes): 2 meses.
Aprendices: 8 semanas.
Resto del Personal: 3 meses.

El periodo de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el periodo de prueba.

Durante los periodos que se señalan, tanto al trabajador como la Empresa, podrán existir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin previo aviso ni derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará, durante el periodo de prueba de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se lo haya clasificado. El periodo de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el periodo de prueba, el trabajador pasará a depender de la Empresa con la categoría que corresponda.

de un día de...

El personal de planta de la impreta...

Artículo 11.- Jornada de Trabajo...

Artículo 12.- Jornada de Trabajo...

Artículo 13.- Jornada de Trabajo...

De no cumplirse el presupuesto...

CAPÍTULO V

Jornada, Descanso y Vacaciones

Artículo 14.- Jornada de Trabajo...

En virtud de la...

El tiempo de trabajo...

Artículo 15.- Jornada de Trabajo...

Los trabajadores...

El personal de...

Estas horas...

Artículo 16.- Jornada de Trabajo...

Por acuerdo...

El personal...

Los vacaciones...

Las vacaciones...

Artículo 17

Artículo 18

Artículo 19.- Jornada de Trabajo...

a) Días...

b) Los días...

c) Los días...

d) Los días...

e) Los días...

f) Los días...

Los meses...

Los meses...

Los meses...

Las licencias a que se refiere el apartado b) se autorizan en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de la reincorporación al trabajo. La gravedad de la enfermedad quedará documentada con justificante de hospitalización o diagnóstico expreso de un Médico. Una misma enfermedad grave solamente dará derecho a un permiso al año.

Los días de las licencias serán días naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las mismas del convenio de antigüedad.

Artículo 24.- Para estudios.-

Los trabajadores que estén presentando a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial por razón de cursar estudios o formación profesional, solicitarán permiso de la Empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de 16 días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificando en cada forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado por lo menos la mitad de las asignaturas previstas de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de condactor o los que el trabajador debe sufrir para su incorporación a Empresa distinta de aquella en que presta sus servicios.

Artículo 25.- Excedencia Voluntaria.- Durante el tiempo de ausencia del Servicio Militar, ya lo sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio) la empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo hasta 30 días naturales después del incumplimiento de su compromiso.

El operario solicitará por escrito dirigirse a la Empresa su reincorporación y, al dejara transcurrido el plazo de 30 días naturales después del incumplimiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reintegro, quedando resuelto automáticamente el contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Perderá igualmente el derecho al reintegro todo aquel que por su personal responsabilidad le haya faltado a su periodo de Servicio Militar.

Artículo 26.- Licencias sin sueldo.- El personal que lleve un máximo de dos años de servicio en una Empresa, podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni superior a 60, y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la Empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el día de la última que le fuera concedida.

La empresa concederá licencias sin sueldo para los exámenes de conducir, licencia y carnet de conducir de categoría.

Artículo 27.- Antigüedad y licencias.- No se descontará a ningún trabajador el tiempo que pasa en las licencias reguladas en este capítulo, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sume más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Artículo 28.- Excedencias.- Las excedencias podrán ser Voluntarias o Forzadas.

Voluntaria.- Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de las Empresas antes referidas con una antigüedad en las mismas de al menos dos años.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita sin expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa, que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

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

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del periodo comprendido entre treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia entendiéndose en caso contrario renuncia a su relación laboral.

Esta excedencia solamente tendrá lugar en las Empresas cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50, derecho que únicamente será extensivo hasta un 7 por ciento de los mismos.

Las mismas normas en cuanto a requisitos de petición, incompatibilidad, derecho preferente, reintegro y porcentaje son de aplicación a la excedencia solicitada por los trabajadores, por un periodo no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Forzada.- Se concederá la excedencia forzosa al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

- a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de Nacionalidad, Regional, Provincial o Municipal, por medio de elecciones legislativas, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.
- b) Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros u Organos Competentes del Estado, Nacionalidad, Región, Provincia o Municipio, y publicado en los Boletines Oficiales, correspondientes o medios.

te realizará administrativamente, quedando los trabajadores que deseen ejercerlo en el cuadro de asistencia y asistencia en esta apartado del libro afectuosa los días de los días señalados para la correspondiente asistencia.

Dentro del período comprendido entre las 14 y 16 horas naturales anteriores a la finalización del plazo de asistencia el trabajador deberá notificar a la Empresa, de modo fehaciente, su voluntad de reincorporarse. No obstante, que si no lo hace de esta forma y dentro del plazo, se entenderá renuncia a tal derecho, produciendo en consecuencia el beneficio de reserva de puesto mediante reserva a la relación laboral.

En todos los casos de asistencia a una Empresa y por mientras estas duren hasta tanto el trabajador no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho al percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación sirviera a ningún efecto.

CÁLCULO Y

Retribuciones

Artículo 26.- Retribuciones.— La retribución de los trabajadores será con carácter general la establecida en la tabla salarial anexo, devengándose el salario en proporción al tiempo trabajado.

No obstante, y por no haber sido posible homologar las remuneraciones existentes en todos los conceptos y territorios, en Alicante y su provincia, se aplicará la tabla salarial del anexo con el complemento de las partes contratadas de que en el plazo de cinco años quedan definitivamente equiparados los salarios a respecto de la tabla general.

Artículo 27.- Antigüedad.— Los trabajadores de las Empresas tendrán derecho a un plus de diez trienios por razón de antigüedad. El importe de cada trienio será el que figura en la tabla de salario general, salvo para Alicante en donde se aplicarán los derivados de su propio trabajo.

Este complemento de antigüedad se aplicará en los días naturales y por tanto a efectos de gratificación extraordinaria a efectos de devengar el salario base.

Además del incremento salarial por años y que se ha incorporado respectivamente a cada tabla, las Empresas destinarán un uno por ciento del salario base de 1.988 para los trienios de cada categoría en 1.984.

Artículo 28.- Plus de responsabilidad.— El personal que trabaja entre las 24 horas y las 6 horas percibirá por cada hora trabajada en este tiempo un plus de responsabilidad en la cuantía que pasa para cada categoría en el anexo salarial.

Se excluyen del percibo de este plus al personal de guardas y vigilancia que realizan su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna.

Artículo 29.- Horas extraordinarias.— Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la reducción de introducir al mismo independiente las horas extraordinarias de conformidad con las siguientes condiciones:

a) Se suprimirán las horas extraordinarias de los salarios.

b) Las horas extraordinarias se realizarán en la reparación de los equipos a otros efectos de mantenimiento de los equipos, así como los casos de pérdida de producción de material por defectos en el material o por causas de fuerza mayor, por causas del tratamiento y la terminación de trabajo de alimentación, así como la carga y descarga de material por razones, serán de carácter voluntario.

c) Las horas extraordinarias, que tengan su origen en pérdida o período punta de producción aumentos imprevistos, cambios de turno, labores de mantenimiento u otras circunstancias de carácter extraordinario, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de quince al mes ni de tres al año. Cuando sea posible se programará la compensación temporal o a tiempo parcial, previos en las disposiciones generales.

La Dirección y el Comité de Empresa velarán por el cumplimiento de estas normas.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal o Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando los causas y, en su caso la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo no se abonará con el recargo del 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.

Artículo 30.- Jornada extraordinaria.

1.- Pago extra de horas extraordinarias.— Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 31 de junio, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, consistente en el importe de un mes o de 30 días de salario base, de acuerdo con el establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que correspondiera a treinta días.

2.- Pago extra de julio y agosto.— Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de diciembre, antes del día 15, consistente en el importe de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que correspondiera a treinta días.

3.- Pago extra de septiembre.— Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en dos fracciones, la primera en el mes de marzo y la segunda en el mes de septiembre del ejercicio siguiente, consistente en el importe de un mes o de 30 días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que correspondiera a treinta días.

CAPÍTULO VIII

Faltas y Sanciones

Artículo 31.- Faltas.- Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebrante o menoscabamiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, por el presente convenio.

Así mismo, se considera faltas las infracciones de cualquier norma o disposición de toda índole impuestas por cada Empresa, dentro de sus regulares condiciones de trabajo.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 32.- Clasificación de Faltas Leves.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, cualquiera justificada.
- 2.- No acudir en las 24 horas primeras la hora correspondiente de IDR o la razón cuando se falta al trabajo por motivos justificables, o no ser que se prueba la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.- La falta accidental de uso o limpieza personal.
- 5.- Discutir sobre asuntos extráneos al trabajo.

Artículo 33.- Clasificación de Faltas Graves.- Son faltas graves las siguientes:

- 1.- De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
- 2.- Faltar uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un período de 30 días naturales.
- 3.- No cumplir con la puntualidad debida los cambios expuestos en la tarjeta que se emite afectando las prioridades de la Seguridad Social.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador con la fide de su firma, firma o tarjeta de control.
- 5.- No cumplir con el horario de guardia que se le ha fijado en el trabajo o realizar.
- 6.- La imprudencia en el uso de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existencia múltiple.
- 7.- Realizar sin el consentimiento de la Empresa actividades en la obra o dentro de trabajo así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
- 8.- Usar y comer en el puesto de trabajo así como no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (galletas, galletitas...).
- 9.- La omisión de hechos o faltas que el trabajador hubiere presenciado, siempre que ello implique perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

Artículo 34.- Clasificación de Faltas Muy Graves.-

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.- La falta de asistencia al trabajo en el trabajo.

- 2.- El abandono del trabajo durante el período de trabajo por causas justificadas, cuando se trata de trabajos que requieren un alto grado de atención y que en caso contrario y de forma continuada puede ocasionar un grave perjuicio a la Empresa, propio de trabajadores o equipos que realizan el mismo o similar trabajo en sus instalaciones o en su patrimonio, o de instalaciones de instalaciones a todas las que se le atribuya.
- 3.- Salir sin permiso o autorización del trabajo, cuando se trata de trabajos que requieren un alto grado de atención y que en caso contrario y de forma continuada puede ocasionar un grave perjuicio a la Empresa, propio de trabajadores o equipos que realizan el mismo o similar trabajo en sus instalaciones o en su patrimonio, o de instalaciones de instalaciones a todas las que se le atribuya.
- 4.- Los actos de insubordinación en el cumplimiento de sus deberes y funciones cuando se trate de trabajos que requieren un alto grado de atención y que en caso contrario y de forma continuada puede ocasionar un grave perjuicio a la Empresa, propio de trabajadores o equipos que realizan el mismo o similar trabajo en sus instalaciones o en su patrimonio, o de instalaciones de instalaciones a todas las que se le atribuya.
- 5.- El uso de fuerza de intimidación no justificada en un período de treinta días naturales, cuando se trata de trabajos que requieren un alto grado de atención y que en caso contrario y de forma continuada puede ocasionar un grave perjuicio a la Empresa, propio de trabajadores o equipos que realizan el mismo o similar trabajo en sus instalaciones o en su patrimonio, o de instalaciones de instalaciones a todas las que se le atribuya.
- 6.- Verter en el trabajo tres días sin causa justificada durante un período de treinta días, o durante el día festivo inmediatamente anterior o posterior a un día festivo, o en un día festivo con obligación de trabajar.
- 7.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 8.- Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos intencionadamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, entornos, departamentos de la Empresa, etc.
- 9.- La continuada y habitual falta de aseo e higiene personal.
- 10.- El uso de alcohol y/o estupefacientes, así como el uso de drogas en el trabajo.
- 11.- No guardar el sigilo profesional.
- 12.- Realizar o actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- 13.- Las faltas graves o similares al Representante o las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de los superiores.

Artículo 35.- Efectos de las sanciones que procedan imponer en cada caso, por las faltas señaladas, serán las siguientes:

- 1.- Por faltas leves
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día
- 2.- Por faltas graves
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a 2 años para el acceso a categoría superior.
- 3.- Por faltas muy graves
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el paso a categoría superior.
 - c) Despido.

Artículo 36.- Efectos de las sanciones.- Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción laboral en el plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha a que la sanción se le notifique.

Artículo 27.- Procedimiento.- Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. El Empresario informará al Comité de Empresa o Delegados de personal, si los hubiere, la imposición de faltas graves o muy graves.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se impone, salvo en la especie de verbal.

Al a fin de esclarecer los hechos, la Empresa podrá ordenar la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargas y practicar las pruebas que proponga y sean procedentes, a juicio del instructor, delando o no en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Artículo 28.- Prescripción.- Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29.- Sanciones a representantes de los trabajadores.- Para imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos sindicales o representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 30.- Tipo de trabajo.- La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes condiciones de trabajo, cuya duración será la siguiente: los partos, dos cuajadillas y dos gortes cada año; dos mandiles y dos paños cada seis meses. Estas prendas no podrán ser utilizadas para cualquier otro uso de la Empresa.

Artículo 31.- Cotización.- Los trabajadores fijos de plantilla recibirán de la Empresa las siguientes condiciones:

- 1.- En los casos de enfermedad común, con duración superior a cuatro días, a partir del día veintiduro y hasta el máximo de veinticuatro meses desde la baja, la empresa pagará al trabajador enfermo un complemento por cada día de baja de un 20 por ciento del salario base más la antigüedad que correspondiera, según los tablos del presente Convenio.
- 2.- Cuando la incapacidad sea debido a accidente de trabajo y sea superior a ocho días, a partir del día noveno y hasta un máximo de seis meses desde la baja, la Empresa abonará al trabajador accidentado un complemento por cada día de baja del 20 por 100 del salario base más la antigüedad que correspondiera, según los tablos del presente Convenio.
- 3.- Las Empresas podrán otorgar los contratos establecidos en sus apartados 1 y 2 anteriores, siempre que el trabajador se niegue a ser sometido a revisión por el Médico que designe la Empresa o bien no sea hallado en un diagnóstico, con independencia de la responsabilidad que pudiera recaer.

Disposiciones Adicionales.-

1.- Duración de la Campaña.- La campaña del turismo se inicia en torno al 20 de septiembre y termina alrededor del 20 de Diciembre, ajustándose a la actividad del lugar y a la producción.

El personal fijo de campaña será llamado por orden de antigüedad dentro de la categoría y especialidad y tendrá obligación de presentarse al inicio de la campaña.

Así mismo, el personal fijo de campaña tendrá preferencia para ocupar las vacantes del personal fijo de plantilla que se cubran por las Empresas.

2.- Complemento de campaña.- El complemento de campaña quedó suprimido por el Convenio Colectivo anterior por haber sido incorporado al salario de los trabajadores, manteniéndose su supresión, salvo en el territorio de la provincia de Alicante en cuyo caso sólo se abonará para el personal de campaña en el importe que figura en la tabla salarial de Alicante, al no haberse podido incorporar en su totalidad al salario base de este personal.

3.- Pluses de transporte.- Los pluses de transporte que no correspondan por su naturaleza a ésta denominación y están establecidos en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, quedarán suprimidos, a partir del 1 de enero de 1.983, ya que igualmente el salario base del presente ha absorbido el importe de los mismos.

4.- Los artículos VIII y XI del convenio de 1978, firmado por UGT y AEP, el 5 de enero de 1.979 ("Boletín Oficial del Estado" de 14 de enero), que tratan de la productividad y el aumento y de los sindicatos y de los Comités de Empresa, respectivamente, se aplicarán directamente a los trabajadores entre las partes de este Convenio.

5.- Cuentas Sindicales.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos afiliados, las Empresas abonarán en la misma mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal obligación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Cuota Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuotas correspondiente a libreta de ahorro, a la que ésta se transferirá la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán los abonos en el momento, salvo indicación en contrario, del interesado.

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

6.- Jubilación a los 64 años.- A los efectos de la Jubilación a los 64 años, prevista en el artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal y siempre que se modifique en lo referente al Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de agosto y el R.D. 1.708/1.981 de 10 de Octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las Empresas de desempleados registrados en las Oficinas

de ser un número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por jubilación de las unidades de contratos vigentes en la actualidad, excepto en las contingencias a tiempo servido, con un período máximo de duración de todo año completo al año, y tendrán la prioridad legal prevista.

La presente disposición tendrá vigencia a partir del 31 de diciembre de 1984.

2.- Incremento salarial. En el caso de que el IFE establecido por el IFE registrado al 31 de diciembre de 1983 un incremento con respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 8,49 por ciento, todos los conceptos salariales de los años serán valorados aplicando a los importes de 1984 el incremento real experimentado por el IFE durante 1983 a los años en que se van en base de cálculo para los incrementos salariales que se pueden pactar para el año 1984.

Si el incremento del IFE durante el año 1984 fuera inferior al 8,49 para el cálculo de los incrementos que se puedan pactar para el año 1984, se utilizará como base de cálculo los importes acordados en el convenio para el año 1984.

En ningún caso con efectos para el año 1984 se revisará salarial ni se devengará por tanto cantidad de ninguna clase por este motivo.

Disposiciones Derogatorias.-

1.- En virtud de la estabilidad de la legislación transitoria segunda de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, las partes desistan la inaplicabilidad de la Ordenanza laboral para las Industrias de la Alimentación, aprobada por orden de 8 de Julio de 1978, a las Empresas acogidas al ámbito territorial, personal y funcional del presente Convenio Colectivo por haber sido sustituida en su conjunto por este Convenio Colectivo.

Así mismo, para dar cumplimiento a lo establecido por el Ministerio de Trabajo para las industrias relacionadas con el sector con este sector.

2.- Quien desistan todas las normas de carácter de Acordo Nacional para las Industrias de Textiles y Manos de obra como el Estatuto de Trabajo y cuanto no haya sido derogado.

Disposiciones de carácter económico y social.

Con el fin de mejorar determinadas condiciones económicas en el sector de la Alimentación, se pactan medidas de carácter económico y social para el presente convenio.

1.- Jubilación anticipada por campaña.

En caso de que, por escrito, se solicite a la Empresa la jubilación anticipada desde el primer día de baja en cada caso cuando el cumplimiento necesario para que juntamente con la participación económica del IFE general de la Seguridad Social y del Seguro de Accidentes el trabajador perciba el total de su salario real.

La duración de las prestaciones económicas en el período anterior en caso de trabajadores de campaña o constructivos, quedará limitada a la duración de su contrato.

El embargo normal de los salarios se considerará a efectos de lo dispuesto en este artículo como enfermedad común durante las seis semanas antes del alumbramiento y ocho después del mismo, siempre que el trabajador este vinculado a la Empresa.

2.- Premio de Jubilación.-

Los trabajadores afectados por esta disposición complementaria que al contraer matrimonio opten por permanecer al servicio de la Empresa, manifestándolo así por escrito, percibirán con cargo a ésta en concepto de premio de nupcias.

Para la percepción de dicho premio de jubilación se especifican conforme a lo que se establece:

- Con un año 800 pts.
- Con dos " 1.000. "
- Con tres " 1.500. "
- Con cuatro " 2.000. "
- Con cinco " 2.500. "
- Con seis años o más 3.000. Ptas.

Para la percepción de dicho premio de jubilación el concepto de años a que se refiere el párrafo anterior se entiende como años naturales, y el supuesto de que supere el año natural, la diferencia se distribuirá en los años, meses y días que exceda con tal de completo.

Cuando el importe de trabajadores de campaña percibirán la indemnización calculada de forma que cada día sea equivalente a un equivalente a un año.

En el momento de solicitar el premio de jubilación, el trabajador deberá pertenecer a la Empresa como fijo de plantilla o de campaña o en caso contrario justificar mediante certificación expedida por la Oficina de Empleo de no estar trabajando por cuenta ajena o propia en otra actividad laboral.

3.- Jubilación anticipada.- Todos los trabajadores fijos de plantilla afectados por la presente disposición complementaria que deseen solicitar la jubilación anticipada y de acuerdo con la antigüedad que lleven en la Empresa tendrán derecho a los siguientes premios económicos:

Personas con más de quince años de antigüedad: a los sesenta años, 185.000,--pts; a los 61 años 120.000,pts; a los 62 años 80.000,pts; a los 63 años 50.000,pts, a los 64 años 30.000,pts.

Personal con menos de quince años de antigüedad: a los 59 años, 90.000,pts; a los 61 años, 70.000,pts; a los 62 años, 50.000,pts; a los 63 años, 30.000,pts; y a los 64, 20.000,pts.

El personal que ostente la condición de fijo de campaña y que solicite la jubilación anticipada y de acuerdo con la antigüedad que lleve en la Empresa tendrá derecho a los siguientes premios económicos.

Personal con más de 10 campañas ininterrumpidas: a los 60 años, 80.000, pts; a los 61 años, 60.000,pts; a los 62 años, 40.000 pts; a los 63, 20.000,pts; y a los 64, 10.000,pts.

Personal con menos de 10 campañas: a los 60 años, 50.000, a los 61 años, 30.000, pts; a los 62 años, 20.000,pts; a los 63 años, 10.000,pts; a los 64 años, 5.000,pts.

4.- Seguro colectivo de vida.— Las Empresas afectadas por esta disposición complementaria contratarán un Seguro Colectivo para todos los trabajadores que se rijan por el presente Convenio, exceptuando los que en el momento de la contratación de dicho Seguro de Vida se encuentran en I.T., haciendo extensivo el expresado Seguro a dichas trabajadoras cuando reanuden su servicio en la Empresa. El expresado Seguro de Vida cubrirá la cantidad de 100.000 pts para los siguientes conceptos:

Muerte accidental, muerte por accidente de circulación e invalidez permanente total. En el caso de trabajadores eventuales o de campaña, las Empresas tendrán de plazo para contratar dicho Seguro de Vida hasta quince días desde que se produce la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo y su duración será la de la campaña o contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo de permanencia en alta del trabajador.

El personal de plazo fijo que también cubra el seguro una vez haya superado el período de prueba si lo hubiera.

5.- Jornada de trabajo.

Para todo el personal de las Empresas de Alicante, la Jornada continuada comenzará el 1 de Marzo y terminará el 31 de Agosto, sin perjuicio de que dicha Jornada pueda ser modificada por pacto entre las empresas y trabajadores y mediante autorización administrativa.

Serán computadas las condiciones más beneficiosas que los trabajadores de Alicante disfrutaban anteriormente en materia de Jornada laboral.

6.- Licencias.

En Alicante se aplican las condiciones complementarias siguientes:

- a) La licencia concedida en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, se ampliará hasta cinco días en caso de desplazamiento, de los que justificar el trabajador el mismo.
- b) La licencia concedida en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, y cónyuges será ampliada hasta cinco días en el caso de tener que realizar algún desplazamiento.
- c) Se concederá un día natural de licencia en caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanas políticas.
- d) Se concederá licencia por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta al médico de cabecera de la Seguridad Social o Particulares, con la equivalente justificación en cada caso.

TABLA CUADRO 1

	Salario base mensual	Salario anual	Anticipo proporcional mensual	Plus noct.
Técnicos titulados:				
De grado superior	64.157	902.900	106,8	69
De grado Medio	54.705	820.800	99,7	75
Ayudante Técnico	43.774	656.810	68	55

Técnicos no titulados

Encargado general	51.531	707.960	68,5	72
Maestro o jefe taller	48.990	700.000	61,7	67
Encargado de sección	45.700	656.500	74,8	61
Ayudante laboratorio	40.848	607.700	61,8	61

Oficiales técnicos organia

Jefe de taller y del	51.531	707.960	61,8	72
Jefe de taller y del	48.990	700.000	61,9	68
Ayudante taller	40.848	607.700	61,8	66

Técnicos no titulados

Encargado general	51.531	679.100	62,8	77
Ayudante	47.531	707.960	66,5	72
Jefe taller y del	50.531	707.960	68,5	72
Encargado de taller	42.531	707.960	69,8	72
Ayudante	40.848	707.960	61,8	69
Jefe taller y del	40.848	707.960	61,8	69

Técnicos no titulados

Jefe taller y del	51.531	871.410	98	81
Jefe taller y del	48.990	829.360	92,6	77
Oficial taller y del	45.990	744.310	81,9	69
Oficial taller y del	43.700	656.510	69	65
Ayudante taller y del	40.848	607.710	62,6	61
Técnico taller y del	40.848	607.900	61,8	61

	Salario base mensual	Salario anual	Anticipo proporcional mensual	Plus noct.
--	----------------------	---------------	-------------------------------	------------

Personal de planta

Jefe de taller	50.809	693.791	66,6	78
Ingeniero de taller	53.064	809.000	69,4	76
Perito taller y del	43.437	656.510	68	66
Vendedor taller y del	42.507	607.910	66,9	69
Vigilante	42.429	607.000	66,7	65
Operario taller y del	42.207	607.000	66,7	63

Ayudante técnico de planta

De taller y del	42.429	607.000	-	-
De taller y del	42.429	607.000	-	-
De taller y del	42.429	607.000	-	-

TABLA CUADRO 2

	Salario base diario	Salario anual	Anticipo proporcional mensual	Plus Noct.
<u>Personal de producción:</u>				
Oficial 1a	1.011	372.000	71,7	55,9
Oficial 2a	1.390	630.450	70,52	54,52
Ayudante	1.344	611.200	68,76	62,62
<u>Personal de acarreo, envasado y empaquetado:</u>				
Oficial 1a	1.405	689.270	68,04	65,2
Oficial 2a	1.388	630.170	66,74	64,62
Ayudante	1.352	615.160	66,96	62,62

Personal Oficios auxiliares

Oficial 1a	1.431	600.650	78,28	50,10
Oficial 2a	1.438	600.310	72,97	56,95
Tecnajes				
Peón	1.378	600.000	54,57	52,67
Personal limpieza	1.358	600.000	54,17	52,67
Subalternos				
Almacenero, Conserje, Cobrador-Embalador, Guardia Jurado, Recadero, Tenedor Vigilante, Recadero y Peonero	1.352	610.150	65,30	53,21
Mozo administrativo	1.338	600.000	64,57	52,67
Aprendices				
De segundo año	708	342.000	-	-
De primer año	508	228.000	-	-

PERSONAL ALMACÉN

Salario base	Salario anual	Anticipo/mes	Plus
Penales	Penales	Penales	Penales
Técnicos superiores			
De grado superior	60.197	600.000	100
De grado medio	50.705	600.000	100
Ayudante técnico	43.174	600.000	50
Técnicos superiores auxiliares			
Encargado General	59.191	600.000	100
Maestro o Jefe taller	48.000	600.000	50
Encargado de sección	45.700	600.000	50
Auxiliar laboratorio	40.500	600.000	50
Oficina técnica regular			
Jefes de 1a y 2a	52.101	600.000	100
Técnicos superior 1a y 2a	48.000	600.000	50
Auxiliar Organizador	40.500	600.000	50
Técnicos superiores auxiliares			
Jefe Proyecto Técnico	54.800	600.000	100
Analista	47.001	600.000	50
Jefe explotación ordinaria	42.501	600.000	50
Programador técnico	42.502	600.000	50
Auxiliar	40.500	600.000	50
Operador ordinario	40.500	600.000	50
Administrativos			
Jefe Administración	50.000	600.000	100
Jefe Administración	44.000	600.000	50
Oficial 1a y 2a	43.000	600.000	50
Oficial 1a y 2a	41.000	600.000	50
Auxiliar Administración	40.000	600.000	50
Telefonista	40.000	600.000	50

PERSONAL ALMACÉN

Salario base	Salario anual	Anticipo/mes	Plus
Penales	Penales	Penales	Penales
Mercaderías			
Jefe de Almacén	50.000	600.000	100
Encargado de Almacén	44.000	600.000	50
Encargado de Almacén	40.000	600.000	50
Encargado de Almacén	40.000	600.000	50
Encargado de Almacén	40.000	600.000	50
Encargado de Almacén	40.000	600.000	50
Administrativos			
De tercer año	20.000	600.000	-
De segundo año	20.000	600.000	-
De primer año	20.000	600.000	-

Salario base diario	Salario anual	Anticipo/mes	Plus	Compl. Campaña
Penales	Penales	Penales	Penales	Penales

Aprendices

De segundo año	617	311.700	-	177
De primer año	508	200.000	-	102

a) este complemento solamente se percibirá por los trabajadores de campaña en Alacón, ya que el resto del personal lo percibe incorporado al salario base.

PERSONAL ALMACÉN

Salario base diario	Salario anual	Anticipo/mes	plus noct.	Compl. Campaña
Penales	Penales	Penales	Penales	Penales

Personal de Promoción

Oficial 1a	1.431	600.650	80	56
Oficial 2a	1.438	600.310	82	55
Ayudante	1.408	600.000	87	52

Personal de acabado, envasado y enjuagado

Oficial 1a	1.408	600.000	81	50
Oficial 2a	1.365	600.000	79	55
Ayudante	1.352	610.150	77	53

Personal oficinas auxiliares

Oficial 1a.	1.481	600.650	85	59
Oficial 2a	1.438	610.010	82	67

Tecnajes

Peón	1.378	600.000	78	62
Personal limpieza	1.378	620.000	78	53

Subalternos

Almacenero, Conserje, cobrador-Embalador, Guardia Jurado, recadero, guarda vigilante, Ordenanza y Bortoso.	1.324	600.000	81	64
Mozo administrativo	1.324	600.000	79	52

13284

RESOLUCION de 11 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de elaboración de arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de elaboración de arroz, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 3 de abril de 1984, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO) y por la Asociación Levantina de Industriales Elaboradores de Arroz y Asociación Nacional de Fabricantes de Arroz el día 23 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 11 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de elaboración de arroz.