

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13714

**RESOLUCION de 2 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Básico de ámbito nacional para las Industrias Cárnicas.**

Visto el texto del Convenio Básico de ámbito nacional para las Industrias Cárnicas, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 31 de marzo de 1982, suscrito por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Unión Sindical Obrera y Comisiones Obreras y por la Asociación Profesional de Salas de Despiece, Asociación Española de Empresas de la Carne, Asociación de Industrias de la Carne, Asociación Centro de Mataderos, Asociación Nacional de Industrias Transformadoras de Grasas Animales, Decomisos y Subproductos Cárnicos y por la Federación Catalana de Industrias de la Carne, el día 12 de marzo de 1982; 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, 2 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Sozo Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Básico de ámbito nacional para las Industrias Cárnicas.

## CONVENIO BASICO DE INDUSTRIAS CARNICAS

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Básico es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Los preceptos de este Convenio Básico regulan las relaciones laborales de todas las Empresas o Centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de Empresa, sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, ya sean sus titulares entes públicos o privados.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Se aplica este Convenio Básico a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de una Empresa incluida en su ámbito funcional, excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Básico tiene una duración indeterminada, iniciando sus efectos el 1 de enero de 1982. No obstante, sus anexos tendrán la vigencia que se determine específicamente en cada uno de ellos.

Art. 5.º *Efectos.*—El presente Convenio Básico obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Básico, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio Básico cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio Básico en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Básico y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Los contratos individuales de trabajo no podrán contener disposiciones contrarias a las del presente Convenio.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa, siempre que se ralice de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Art. 7.º Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad y categoría profesional correspondiente.

7.1. No obstante, las Empresas podrán mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

7.2. Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día, fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser su rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora o 100 puntos en la comisión nacional de productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

En caso de total conformidad entre ambas partes, los rendimientos se podrán aplicar de inmediato.

7.3. En caso contrario, el Comité de Empresa o Delegado de Personal deberá manifestar, necesariamente, su oposición en el término de cuatro días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos.

7.4. En este caso, el procedimiento a seguir será el siguiente:

a) Se abrirá un plazo de siete días laborables para poderse llevar a cabo las consultas y comprobaciones pertinentes por parte de la Dirección y de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En todo caso, las comprobaciones serán realizadas por un máximo de dos miembros por cada parte.

b) Transcurrido dicho plazo, de haber acuerdo, se procederá tal como se determina en el punto 7.2.

c) Si no hubiese acuerdo, las partes acudirán, de conformidad con la legislación vigente, ante la autoridad laboral, en el término de cinco días laborables, la que resolverá lo que proceda.

7.5. Durante el tiempo que dure la tramitación detallada en los puntos 7.3 y 7.4 y hasta que recaiga la oportuna resolución, se aplicarán los rendimientos propuestos por la Dirección sin perjuicio de una posterior liquidación retroactiva con los valores que la autoridad laboral hubiese estimado como correctos. Asimismo, durante este período, el trabajador no podrá ser sancionado por no llegar al rendimiento normal en ese trabajo.

Art. 8.º *Definición de conceptos.*—Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.

Rendimiento normal o mínimo exigible: Es el obtenido por un productor de aptitudes medias conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, sin realizar ningún esfuerzo superior, que según el método Bedaux equivale a 60 puntos/hora.

Rendimiento habitual o medio: Es el obtenido por un operario de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual o medio la media obtenida en el período de los treinta últimos días naturales trabajados en condiciones normales.

Rendimiento óptimo: Es el equivalente a 80 puntos/hora Bedaux, de un operario medio y entrenado, esforzándose en el trabajo, pero sin llegar a límites perjudiciales para su salud.

En cada Empresa se podrá mantener el sistema de productividad actualmente en vigor.

Art. 9.º *Revisión de valores.*—El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo.

Entre otros casos, se supondrá que se dan las circunstancias 4 y 5 cuando sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad igual o superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Los rendimientos se fijarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.º

Art. 10. *Precio punto prima.*—Será el fijado en el anexo número 1.

Art. 11. *Trabajos a destajo.*—La modalidad de trabajo a destajo, como variante de valorar por unidad de obra los sistemas más científicos de valoración por punto, será retribuido en base a que un trabajador laborioso y con un esfuerzo normal en el desarrollo de su trabajo obtenga, por lo menos, un salario superior en un 25 por 100 al salario fijado para la categoría profesional a que pertenezca.

Art. 12. *Trabajo a tarea.*—Para el establecimiento de trabajos a tarea, se tendrán en cuenta los rendimientos normales de cada profesión y especialidad. Cuando el trabajador concluya su tarea antes de la terminación de la jornada, se dará por terminada la misma, o bien a elección de la Empresa deberá completarse la jornada, en cuyo caso el tiempo invertido sobre el de su tarea le será abonado con los valores establecidos en el Convenio para las horas extraordinarias, y sin que dicho tiempo se compute como horas extraordinarias para los límites máximos que señalan las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Art. 13. Tanto el trabajo a destajo como a tarea, en caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá la norma del artículo 7.º

Art. 14. *Suspensión del sistema.*—La Empresa podrá suspender la aplicación de cualquiera de los anteriores sistemas, total o parcialmente, cuando se den circunstancias de alteración del proceso productivo o incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos. Dará cuenta inmediatamente a la autoridad laboral y ésta decidirá sobre la reanudación o no del trabajo en las condiciones anteriores, previos los informes que considere precisos la citada autoridad.

Cuando se proceda a la suspensión de los trabajos remunerados bajo el sistema de primas a la producción por causas que, previa determinación con el representante de los trabajadores de la Sección o Departamento afectados, fuera imputable a la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el salario de su categoría, incrementado en un 25 por 100, o la remuneración correspondiente a su rendimiento habitual (media treinta últimos días naturales) en el trabajo suspendido, si dicha remuneración fuera inferior al indicado 25 por 100, siempre que éstos alcancen el rendimiento normal quedando excluidas de este tratamiento las situaciones derivadas de la movilidad funcional del personal.

No serán causas imputables a la Empresa, entre otras, la falta de trabajo, carencia de primeras materias, averías en maquinarias o instalaciones, y falta de energía.

## CAPITULO III

### Clasificación de personal

#### SECCION PRIMERA. POR SU FUNCION

Art. 15. *Grupos de clasificación.*—El personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio Básico queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo.
3. Personal Obrero.
4. Personal Subalterno.

Art. 16. *Categorías del grupo profesional de Técnicos.*—El personal Técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1. Técnico con título superior.
2. Técnico con título no superior.
3. Técnico no titulado.
4. Personal de Secciones Técnicas.

Art. 17. *Categorías del grupo profesional de Administrativos.* El personal Administrativo está encuadrado en las siguientes categorías:

1. Jefe de primera.
2. Jefe de segunda.
3. Oficial de primera.
4. Oficial de segunda.
5. Auxiliar.
6. Viajante, Vendedor y Comprador.
7. Telefonista.
8. Analista.
9. Programador.
10. Operador.
11. Perforador-grabador.

Art. 18. *Categorías del grupo profesional del personal Obrero.*—El personal Obrero se encuadra en los siguientes subgrupos:

- A. Personal obrero de oficios propios de la industria.
- B. Personal obrero en oficios varios.

Existen las categorías siguientes:

1. Maestro o Encargado.
2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Oficiala.
5. Ayudante.
6. Conductor-Mecánico.
7. Conductor-Reparditor.
8. Peón.

Art. 19. *Categorías del grupo profesional de Subalternos.*—El personal Subalterno se encuadra en las siguientes categorías:

1. Almacenero.
2. Vigilante Jurado de Industria y Comercio.
3. Guarda o Portero.
4. Ordenanza.
5. Personal de limpieza.

Art. 20. La clasificación del personal de este Convenio Básico es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de las Empresas no lo requieren.

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

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

#### SECCION SEGUNDA. POR SU APTITUD

Art. 21. Las definiciones contenidas en la presente Sección no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Art. 22. *Categorías profesionales del grupo Técnico.*

1. Técnico con título superior: Es aquél que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión respectiva.

2. Técnico con título no superior: Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

3. Técnico no titulado: Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

4. Secciones técnicas: El personal que integra este grupo está incluido en una de las categorías siguientes:

Jefe de Oficina Técnica: Es el Técnico que tiene la máxima responsabilidad de organización del trabajo y disciplina del personal de la Sección, de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por la Empresa. Su actuación está subordinada a motivos pre-fijados dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos: programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados. Se asimilará a la categoría de Técnico con título superior.

Técnico de Organización de primera: Es el Técnico que trabaja normalmente a las órdenes del Jefe de la Oficina Técnica, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éste cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sea de importancia justificativa de la existencia de un Jefe de Oficina Técnica. Será asimilado a Técnico con título no superior.

Técnico de Organización de segunda: Es el Técnico que está a las órdenes de los anteriores, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar alguno de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempos de toda clase, estudios de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquisaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a Técnico no titulado.

Oficial de Organización de primera: Es el que, además de hacer los trabajos propios de Oficial de Organización de segunda, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: Cronometrajes; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informes de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos, trazado sobre planos y obras de dificultad media, despiece de dificultad media croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudios de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a Oficial de primera Administrativo.

Oficial de Organización de segunda: Es el operario mayor de dieciocho años que, a las órdenes de un Técnico u Oficial de Organización, o de quien le supla en sus funciones, realiza algunas tareas de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas. Asimilado a Oficial de segunda Administrativo.

Auxiliar de Organización: Es el que realiza operaciones administrativas elementales, tales como cálculo de primas, confección de las mismas, etc. Asimilado a Auxiliar Administrativo.

Art. 23. *Categorías profesionales del grupo Administrativo.*—En el concepto general de personal Administrativo, se incluyen aquéllos que realicen funciones de oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, informática, etc.

1. Jefe Administrativo de primera: Es el empleado que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la Empresa.

2. Jefe Administrativo de segunda: Es el empleado que, a las órdenes del Jefe Administrativo de primera o persona que lo supla en sus funciones, dirige la administración de la Empresa, función que ejerce con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicios a sus órdenes. Quedan asimilados a esta categoría los Contables que, con responsabilidad, llevan la contabilidad de las Empresas.

3. Oficial de primera: Es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo un servicio o departamento determinado, conociendo en profundidad los siguientes trabajos: Facturas y cálculo de las mismas; cálculos de estadística; llevar libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes del Jefe de primera o de segunda, si los hubiere. También se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado 100 palabras en idioma extranjero por minuto, traduciéndolas correctamente a máquina en seis.

4. Oficial de segunda: Es el empleado mayor de dieciocho años que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al Oficial de primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de primera. También se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado, en lengua española, 100 palabras por minuto, transcribiéndolo correctamente a máquina, en diez.

5. Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasa datos en las nóminas y libro de cuentas corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y trabajos de este orden. En esta categoría se incluye al Auxiliar de Caja y al mecanógrafo. Asimismo se incluyen los empleados que realizan funciones de cobros y pagos con carácter permanente.

6. Viajantes, Vendedores y Compradores: Son aquellos que, al servicio de la Empresa, a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones de compra de materias primas o venta de productos, obediendo las órdenes y consignas de la Dirección de la Empresa en cuanto a rutas, precios, etc., toman nota de los pedidos, informan y proceden al cobro de los mismos, cuidando de la organización de ventas y compras, encargos, etc. Durante su estancia en la localidad en que radique la Empresa, podrán realizar funciones administrativas o técnicas. Asimilado a Oficial de primera Administrativo.

7. Telefonista: Es el empleado que tiene como misión el estar al cuidado y servicio de la centralita telefónica. En sus ausencias puede ser sustituido por personal administrativo auxiliar. Asimilado a la categoría de Auxiliar Administrativo.

9. Programador: Es la persona que domina las técnicas y normas de organización del trabajo y de los distintos tipos, caracte-

ísticas y posibilidades de los ordenadores, efectúa los estudios para la implantación, actualización o modificación del proceso de datos de la Empresa y su progresiva aplicación a los demás departamentos de la misma. Asimilado a Jefe de segunda Administrativo.

9. Programador.—Es la persona que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formular los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados. Asimilado a Oficial de primera Administrativo.

10. Operador: Es la persona que adiestrada y práctica en el funcionamiento y uso del ordenador sabe interpretar correctamente las instrucciones dadas por los programadores para conseguir el fin deseado. Asimilado a Oficial de segunda Administrativo.

11. Perforador-Grabador: Es la persona que adiestrada y práctica en el funcionamiento de las máquinas correspondientes realiza en ellas los trabajos encomendados con regularidad. Asimilado a Auxiliar Administrativo.

Art. 24. *Personal obrero.*—Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

1. Con carácter general las categorías serán las siguientes:

1.1. Encargado: Es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias Secciones, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomienda, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

El Encargado podrá tener las denominaciones de los oficios propios de la industria, tales como chacinero, sebero, tripero, etcétera.

Por tanto, entre sus funciones propias, se encuentra, entre otras, las siguientes:

— Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección.

— Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de su disciplina.

— Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.

— Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.

— Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.

— Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.

— Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la Empresa.

— Vigilar el buen orden de los ficheros en la Sección de su mando.

— Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

En relación con la producción de frío y vapor, se incluye en el mismo nivel retributivo al Maestro maquinista, que es el operario capaz de efectuar el montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc. Sabrá realizar los trabajos precisos para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, higrómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se les confíen, realizando las necesarias reparaciones.

1.2. Oficial de primera: Es el operario que, a las órdenes de un Encargado o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor categoría, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.

1.3. Oficial de segunda: Es aquel operario que conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con rendimiento y calidad de trabajo normales. Puede trabajar también individualmente o en equipo.

1.4. Oficiala: Es aquella operaria que conoce y practica con la perfección y rendimiento adecuados los trabajos de embutir, atar, empaquetar, calibrar, deshuesar, clasificar carnes u otros similares.

1.5. Ayudante: Se comprenderán en esta categoría genérica los operarios que, no alcanzando en su trabajo la perfección y rendimiento de las categorías de Oficiales indicadas anteriormente, realizan las labores que se les encomiende y otras labores sencillas, con plena responsabilidad.

1.6. Conductor mecánico: Es el trabajador que, con conocimiento de mecánica y en posesión del carné de conducir de primera clase especial y documentación complementaria precisa, atiende, cuida, limpia, engrasa, repara y conduce los vehículos de la Empresa, cupándose de la carga, estiba y descarga; cuando realice labores de reparto, será responsable de la custodia de la carga, documentación de la misma y de los

cobros o pagos que se realicen, cuando la Empresa así lo establezca. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura del género transportado.

1.7. Conductor repartidor: Es el operario que, en posesión del carné de conducir necesario, se ocupa de los vehículos de tracción mecánica o automóviles puestos en servicio por la Empresa. Efectúa la carga, custodia, entrega y distribución de los géneros, toma nota de los pedidos y cuida del cobro de las ventas realizadas directa o indirectamente. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura del género transportado.

1.8. Peón: Es el operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso.

2. Con carácter meramente descriptivo y sin perjuicio de la adecuada adaptación a cada cometido o forma de ejecución del trabajo, se enumeran aquellos puestos que han venido siendo típicos de la industria:

2.1. Matarife: Es aquel operario que practica con la perfección y rendimiento adecuados el sacrificio de las reses, o sea, su apuntillado, el degüello y faenado de la canal del ganado lanar; el degüello, pelado y desventrado de ganado de cerda y el degüello y canalizado del vacuno y equipo.

Podrán emplearse en faenas de despiece y preparación de carnes para su venta e industrialización, en consonancia con las respectivas categorías profesionales, en aquellas industrias que, además de mataderos, estén dotadas de sala de despiece, de fábrica de elaboración de embutidos y conservas cárnicas o de ambas cosas.

2.2. Despiecero: Es el operario que en las instalaciones de despiece realizan las operaciones propias de despiece de canales y preparación de sus componentes para su venta, clasificación de las mismas según su calidad y procedencia, y preparación de las materias necesarias para la elaboración de embutidos y conservas cárnicas y, en general, de todos los productos de esta industria.

2.3. Chacinero: Es el operario que realiza las faenas de preparación de materias primas y elaboración de las distintas clases de conservas, embutidos y productos de esta industria, su esterilización, curación, salazón y otros tratamientos, previa clasificación de las piezas y productos utilizados, para su conservación y presentación y otras operaciones que se realicen en estos procesos.

2.4. Tripero: Es aquel operario que practica las operaciones precisas para los distintos tratamientos que son necesarias en la elaboración de tripas, tanto frescas como saladas, procedentes de toda clase de reses.

2.5. Despojero: Es el trabajador que descarna, temple, encalla, cuece y recorta todos o algunos de los siguientes despojos comestibles: hígado, corazón, pulmón, carne de despojos, lengua, callos, patas, etc., de toda clase de ganado, teniendo, asimismo, a su cargo y como cometido propio, el partido, pelado y descarnado de las cabezas.

2.6. Fundidor: Es el operario que realiza la fundición o fusión de grasas y demás productos comestibles industriales y tiene a su cargo el manejo de aparatos digestores y demás instalaciones necesarias.

2.7. Maquinista: Es el operario que conoce el funcionamiento, puesta en marcha de las máquinas e instalaciones, sabiendo leer los aparatos e interpretarlos en lo que se refiere a maniobras normales de marcha; realizará los engrases adecuados, así como la limpieza, conservación y vigilancia de máquinas e instalaciones de su Sección. Quedan incluidos los operarios que atienden las instalaciones para producir vapor y frío.

2.8. Servicios complementarios.

2.8.1. Soldador: Es el operario capacitado para leer e interpretar en planos y croquis las indicaciones sobre forma y cantidad de las aportaciones de materiales requeridos para las soldaduras en ellos previstas; conocer y emplear debidamente los dispositivos usuales de fijación de elementos que se han de soldar y las disposiciones de galibos corrientes para trabajos en serie, elegir el tipo y dimensiones de la varilla del metal de aportación de electrodo más conveniente para cada trabajo; caldear, rellenar, recrecer, cortar y soldar con el mínimo de deformación posible, elementos de acero o hierro fundido, aluminio y acero inoxidable, laminados y forjados, con soplete oxiacetilénico o con aparatos de arco eléctrico y realizar análogos trabajos con los metales o sus aleaciones.

2.8.2. Ajustador: Es el operario capacitado en todas las operaciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de mecanismos o máquinas y de sus elementos o piezas y, conforme a ellos, trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellos con juegos o huelgos variables, según las circunstancias, sin necesidad de utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de limas y el polvo esmeril y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrio de las piezas si así lo requieren.

2.8.3. Pintor: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple, al óleo y esmaltes sobre hierro, madera enlucido o estuco y realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la su-

perficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos; aprestar, trabajar, rebajar y pomizar, lavar, pintar, pulir en lienzo o imitando madera u otros materiales; filetear, barnizar a brocha o muñequilla; patinar, dorar y pintar letreros.

2.8.4. Fontanero-Calefactor: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de las instalaciones de agua, gas, saneamiento, cocina, aseo y calefacción de edificios, así como de las construcciones en plomo, cinc y hojalata, y de acuerdo con aquéllos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.

2.8.5. Tornero: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas, efectuando conforme a aquéllos, en cualquiera de las variedades de tornos de labor o labores de montaje y centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado, refrenado, mandrinado, trenzado y planeado y esmerilado cuellos y medias cañas.

2.8.6. Electricista: Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se quieren para la colocación de líneas aéreas o subterráneas, de conducción de energía a baja y alta tensión, así como las telefónicas; ejecutar toda clase de instalaciones telefónicas y de alumbrado; buscar defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de C. C. y C. A. transformadores y aparatos de todas clases; construir aquellas piezas como garpas, ménsulas, etc., que se relacionen, tanto con el montaje de líneas, como con el de aparatos y motores, y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumuladores.

2.8.7. Carpintero: Es el operario con capacidad para leer e interpretar planos o croquis de construcciones en madera, y realizar, con las herramientas de mano y máquinas correspondientes, las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje, todo ello acabado con arreglo a las dimensiones de los planos.

2.8.8. Albañil: Es el operario capacitado e todas las operaciones y cometidos siguientes: leer planos o croquis de obras de fábrica y replantearlos sobre el terreno, y de acuerdo con ellos construir con ladrillos ordinarios o refractarios y en sus distintas clases y formas, macizos, muros, paredes o tabiques, utilizando cargas de mortero admisibles y, cuando fuera menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueco; maestrar, revocar, blanquear, lucir, enlazar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas y azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos de asiento y similares.

2.8.9. Afilador-Vaciador: Es el operario que realiza las operaciones de vaciado y afilado de toda clase de cuchillas, útiles y herramientas.

2.8.10. Dependiente de economato: Es el operario que confecciona pedidos, empaqueta y sirve al público los artículos propios de la industria o del economato correspondiente.

Se distinguirán en todos los puestos de trabajo enumerados los grados de capacitación de Oficial de primera, Oficial de segunda y Ayudante, según la especialización alcanzada por el operario y la mayor o menor complejidad e importancia que tenga la labor a realizar.

2.9. Operario de cámaras frigoríficas: Es el trabajador que realiza las tareas de la entrada, estiba, desestiba y salida de las reses y, en general, productos almacenados en las cámaras frigoríficas con temperatura inferior a -8 grados centígrados.

2.10. Cargador y Descargador: Es el operario a cuyo cargo están las operaciones de cargar las reses sacrificadas en los vehículos de transporte, acondicionándolas debidamente, así como la descarga de éstas desde dichos vehículos al mercado o comercio de venta.

Art. 25. *Subalternos*.—Son aquellos trabajadores que realizan en la Empresa funciones de carácter auxiliar y complementario para las cuales no se precisa otra operación que la adquirida en los estudios primarios y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Almacenero: Es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes; de recibir las mercancías y distribuir las convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil localización, así como de registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y detectar las necesidades de aprovisionamiento, etc.

2. Vigilante jurado de industria o comercio: Es el trabajador que tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio de título otorgado por la autoridad competente.

3. Guarda o Portero: Es el que tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado de industria o comercio, cuidando, principalmente, de los accesos a la fábrica o despachos, esencialmente de personas extrañas a la Empresa.

4. Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, efectuar cobros o pagos, copiar documentos,

realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos similares.

5. Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

Art. 26. Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en el sector, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

#### SECCION TERCERA. POR SU NIVEL RETRIBUTIVO

Art. 27. Las categorías de los trabajadores afectados por este Convenio básico quedan incluidas en los siguientes niveles salariales:

- 1.º Técnico con título superior. Jefe de oficina Técnica.
- 2.º Técnico con título no superior. Técnico de organización de primera.
- 3.º Jefe administrativo de primera. Técnico no titulado. Técnico de organización de segunda. Jefe Administrativo de segunda. Analista.
- 4.º Oficial de primera administrativo. Oficial de organización de primera. Viajante, Vendedor y Comprador. Programador.
- 5.º Oficial de segunda administrativo. Oficial de organización de segunda. Operador.
- 6.º Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización. Telefonista. Perforador-Grabador. Alamacenero.
- 7.º Vigilantes jurados. Guarda o Portero. Ordenanza. Personal de limpieza.
- 8.º Encargado. Maestro maquinista.
- 9.º Conductor mecánico.
- 10.º Oficiales de primera. Conductor repartidor.
- 11.º Oficiales de segunda. Oficiales.
- 12.º Ayudantes.
- 13.º Peones.
- 14.º Aspirantes.

#### SECCION CUARTA. POR SU MODALIDAD DE CONTRATACION

Art. 28. Los contratos de personal fijo, temporal, eventual, interino, obra o servicios, a tiempo parcial, o cualquiera otra modalidad, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

Art. 29. *Contratos para prácticas y formación laboral.*—Las Empresas podrán contratar trabajadores en prácticas y a efectos de formación laboral de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 30. *Trabajadores menores de dieciocho años.*—Pueden contratarse los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis para realizar un trabajo normal en la Empresa al mismo tiempo que practica los trabajos de la industria, por un período de tiempo no superior a dos años y con la denominación general para todos los grupos profesionales de «aspirantes».

En cuanto a la forma, duración, período de prueba, prórroga y denuncia, se estará a lo establecido en la vigente legislación.

Al cumplir los dieciocho años el trabajador percibirá como mínimo el salario mínimo interprofesional.

En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo trabajado se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad, y pasará a percibir el salario de la categoría de Ayudante, Auxiliar administrativo o subalterno.

#### CAPITULO IV

##### Censos

Art. 31. Cada tres años, las Empresas confeccionarán el censo en el que se relacionará el personal por categorías y dentro de éstas por antigüedad, haciéndose constar las circunstancias siguientes: nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento, antigüedad en la Empresa, categoría profesional y antigüedad en la categoría.

Art. 32. *Proporción de categorías.*—En los censos los operarios fijos y de temporada guardarán, al menos, las siguientes proporciones:

- a) Personal obrero:
  - El 20 por 100 de Oficiales de primera.
  - El 30 por 100 de Oficiales de segunda.
  - El 50 por 100 de Ayudantes y Peones.
- b) Administrativos:
  - El 20 por 100 de Oficiales de primera y categorías asimiladas a la misma.
  - El 30 por 100 de Oficiales de segunda y categorías asimiladas a la misma.
  - El 50 por 100 de Auxiliares administrativos y categorías asimiladas a la misma.

Anualmente se procederá a rectificar las posibles desviaciones.

Los porcentajes mínimos establecidos anteriormente se entenderán referidos al conjunto de secciones similares agrupadas,

o si el escaso número de trabajadores al servicio de una Entidad impide la diferenciación del trabajo de las secciones, se computará la totalidad del personal, y en los administrativos se computará siempre por la totalidad del personal de la Empresa.

Art. 33. *Rectificaciones.*—La Empresa publicará el censo para conocimiento del personal, estando expuesto en el tablón de anuncios durante el plazo de quince días y los trabajadores que se consideren perjudicados podrán reclamar por escrito en el mismo plazo ante la Dirección de la Empresa.

En el caso de ser denegada por la Empresa la petición, o transcurriese un mes sin haber resuelto sobre la misma, el afectado podrá ejercer las acciones legales oportunas.

#### CAPITULO V

##### Ingresos, ascensos y ceses

Art. 34. *Periodo de prueba.*—Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses, para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los Peones, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables, y para los menores de dieciocho años que será de ocho semanas.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá dicho período de prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

Art. 35. *Ascensos.*—Todo el personal sujeto a este Convenio básico, con las excepciones que luego se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes que en la Empresa puedan producirse de personal de categoría superior, y entre los declarados previamente aptos, respetando el orden de antigüedad en la Empresa.

Personal directivo.—La promoción o ascenso a cada uno de los puestos que comprende este grupo se efectuará por libre designación de la Empresa.

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.—Para el ascenso del personal de este grupo, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- a) Las vacantes de Jefes administrativos y Cajero serán cubiertas por personal de la Empresa, o ajeno a ella, libremente designado por ésta.
- b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán previstas mediante tres turnos rotativos:

- 1.º Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior.
- 2.º Concurso-oposición entre los pertenecientes a las categorías inmediatamente inferiores.
- 3.º Libre designación incluso entre personas ajenas.

Personal subalterno.—Las plazas de Porteros y Ordenanzas se proveerán preferentemente dentro de las Empresas, entre sus trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad, sin tener derecho a subsidio por esta causa.

Si no existiera esta circunstancia, la Empresa nombrará libremente el personal de este grupo entre los trabajadores de la misma que lo soliciten, y de no existir solicitantes lo designará libremente la Empresa.

Personal obrero.—Las vacantes de Oficial se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de la categoría inmediatamente inferior y siempre de aquéllos a quienes les corresponda estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, las Empresas efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios, que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio para cada categoría profesional o puesto de trabajo anteriormente definidos.

Los requisitos exigidos en el párrafo anterior no serán de aplicación en los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores o que carezcan de Delegados de personal o Comités de Empresa, si bien se mantendrán como norma general el resto de los criterios del artículo.

#### Art. 36. *Procedimiento.*

1. La Comisión Mixta Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como Presidente, y dos trabajadores de

categoría no inferior a la de las vacantes a cubrir, designados por el Comité de Empresa, quienes, de mutuo acuerdo, elaborarán el programa de materias que se exigirá en los exámenes.

Los componentes de la Comisión Mixta Calificadora puntuarán, a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad, y en el supuesto de que aun así siga persistiendo el empate, éste se decidirá a favor del de mayor edad.

2. En los Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores será condición necesaria para la validez del ascenso que el empresario consulte previamente por escrito al Delegado de Personal, quien deberá realizar cuantas alegaciones crea oportunas en el plazo de dos días. En caso de incumplimiento de este trámite, se podrá ejercer las acciones legales oportunas reclamando la nulidad del ascenso.

Art. 37. *Extinción.*—El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Art. 38. *Liquidación.*—Al personal que cese en la Empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores.

Art. 39. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de las Empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico y administrativo: Un mes.  
Personal subalterno y obrero: Ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

## CAPITULO VI

### Jornada horas extraordinarias, descansos y vacaciones

#### SECCION PRIMERA. JORNADA DE TRABAJO

Art. 40. *Jornada.*—Será la fijada en el anexo número 2.

Art. 41. *Ampliaciones.*—Dada la naturaleza perecedora de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la Empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso en la misma se abonará como horas extraordinarias. En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria.

Como norma general, el descanso entre jornada y jornada será de doce horas.

Los trabajadores, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

Art. 42. *Organización de la jornada.*—Será facultad de la Empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con las normas legales.

Art. 43. *Personal de vigilancia.*—No tendrán jornada limitada los que presten servicio de vigilancia cuando tengan casa-habitación dentro del recinto de la factoría, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante y puedan ser relevados en la misma por sus familiares directos.

Art. 44. *Prolongación de jornada.*—Los conductores de vehículos, ganado y persona de reparto, sin perjuicio de la flexibilidad de horario en el mismo, podrán prolongar su jornada de trabajo hasta sesenta y cinco horas a la semana, sin que ningún día exceda de doce, dentro de las cuales se concederá un descanso de dos horas y otras doce horas de descanso ininterrumpido entre dos jornadas.

Art. 45. *Jornada en frigoríficos.*—Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal.

Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se les concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

c) En cámaras de dieciocho grados bajo cero o inferiores, la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de veinte minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar estará dotado de las prendas de protección necesarias.

#### SECCION SEGUNDA. HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 46. *Horas extraordinarias.*—Con el objeto de favorecer el empleo, y ante el compromiso adquirido por los trabajadores de no realizar pluriempleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

b) Horas de fuerza mayor son las exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario en el mismo) y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización, al igual que las previstas en los artículos 41 y 44 de este Convenio básico.

c) Horas extraordinarias estructurales son las que tengan su causa en pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan o mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en las disposiciones generales, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de quince al mes ni de cien al año. La Dirección y el Comité de Empresa velarán por el cumplimiento de esta norma.

Las excepciones enumeradas anteriormente lo serán con todo el rigor de la palabra, por lo que cualquier uso generalizado de las mismas, constatado fehacientemente por los trabajadores, facturarán a éstos para tratar con la Dirección de la Empresa de su supresión en el futuro, no siendo obligatoria su realización en tanto se resuelva dicha contingencia.

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

En aclaración de conceptos, se señala que todo tiempo que exceda de la jornada ordinaria se considerará, a los efectos de este artículo, como hora extraordinaria, cualquiera que sea el sistema de trabajo utilizado (tiempo, tarea, destajo, productividad, etc.).

Art. 47. Para su valor (módulo y recargo), se estará a lo fijado en el anexo número 2.

#### SECCION TERCERA. DESCANSOS

Art. 48. *Descanso semanal.*—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Se exceptúa de esta norma general:

a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.

b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.

c) Los trabajos de vigilancia.

d) Los trabajos perentorios por circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza perecedera de las materias o por causa de fuerza mayor.

Cuando se realice actividad laboral en régimen de turnos, o cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán computar por periodos de hasta cuatro semanas los descansos de doce horas entre jornadas, y día y medio semanal a que se refieren las normas que regulan el descanso.

Art. 49. *Horarios.*—En cada Centro de trabajo se indicará, por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el horario de trabajo.

#### SECCION CUARTA. VACACIONES

Art. 50. *Vacaciones.*

1. El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en el anexo número 4.

Las licencias retribuidas y los procesos de ILT, inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

La Dirección de Empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

1.º El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa.

2.º Una vez excluido el período del número anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.

3.º Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo, se compensará al trabajador de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.

4.º El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

3. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, conjuntamente con la Dirección de la misma, asignarán las personas en cada turno debiendo ser oído el Delegado Sindical, si lo hubiere. Los criterios de asignación que habrán de respetarse serán los siguientes:

a) Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la Empresa deben quedar cubiertos en todo momento.

b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

c) La lista de cada turno será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores. Las discrepancias serán resueltas atendiendo a la antigüedad en la categoría, sin que este derecho pueda ser disfrutado más de un año, pasando este derecho al inmediato en antigüedad para el ejercicio siguiente.

4. El calendario de vacaciones se fijará en cada Centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, al comienzo de su disfrute.

5. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

## CAPITULO VII

### Licencias y excedencias

#### SECCION PRIMERA. LICENCIAS

Art. 51. *Licencias*.—El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge o hijos.
- Dos días en caso de enfermedad grave del cónyuge e hijos y enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento).
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c) y e), se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterumpidas, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas de convenio más antigüedad.

Art. 52. *Para estudios*.—Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo, y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

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

Art. 53. *Licencias sin sueldo*.—El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida 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 disfrute de la última que le fuera concedida.

Art. 54. *Antigüedad en licencias*.—No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

#### SECCION SEGUNDA. SERVICIO MILITAR

Art. 55. *Servicio militar*.—Durante el tiempo de prestación de servicio militar, sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio), la Empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo hasta treinta días naturales después del licenciamiento de su reemplazo. Este mismo plazo también podrá utilizarlo la Empresa para aceptar su reincorporación.

El operario solicitará por escrito, dirigido a la Empresa, su reincorporación y, si dejara transcurrir el plazo establecido en el párrafo anterior sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reingreso, y el contrato de trabajo quedará resuelto automáticamente por voluntad del trabajador.

Durante el período del servicio militar el trabajador percibirá de la Empresa, y en tanto perdure su incorporación a filas en la situación referida, por el tiempo que dure la estancia normal en el servicio militar de su reemplazo, las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre exclusivamente.

Los objetores de conciencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure su servicio sustitutorio y a percibir las mismas pagas extraordinarias por el tiempo que dure la estancia normal en el servicio militar de su reemplazo; asimismo, tendrán el mismo plazo de tiempo para su reincorporación.

Estos beneficios alcanzarán exclusivamente a los trabajadores fijos de plantilla en las Empresas.

Se computará a efectos de antigüedad el tiempo que dure la estancia en el servicio militar de su reemplazo.

#### SECCION TERCERA. EXCEDENCIAS

Art. 56. *Excedencias*.—Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y sólo afectarán al personal fijo de la Empresa.

*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:

- Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- 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 de los quince días siguientes 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Esta excedencia sólo podrá afectar:

- En las Empresas de hasta 50 trabajadores, a dos de ellos.
- En las Empresas de más de 50 trabajadores, a un 2 por 100 de los mismos.

Las mismas normas en cuanto a requisito de petición, incompatibilidad, derecho preferente, reingreso y porcentaje, es de aplicación a la excedencia solicitada por los trabajadores, por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

*Forzosa*.—Dará derecho a la conservación de puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

- 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.

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 mediante resolución administrativa adecuada.

Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y reingreso amparados en este apartado deberán efectuar

tuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria.

Dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia, el trabajador deberá notificar a la Empresa, de modo fehaciente, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que, de no hacerlo de esta forma, y dentro del plazo, se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporación, mediante rescisión de la relación laboral.

En todos los casos de excedencia contemplados y por mientras éstas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

## CAPITULO VIII

### Retribuciones

#### SECCION PRIMERA. SUELDOS Y SALARIOS

Art. 57. En el anexo 4 se fijarán los niveles retributivos correspondientes a las diferentes categorías profesionales.

Estos niveles retributivos estarán fijados en cómputo anual, y su distribución de cobro durante el año será fijado en el anexo número 5.

Igualmente podrá ser determinado en el anexo la fijación de un módulo o precio hora de trabajo por el que pueda retribuirse a los trabajadores comprendidos en este Convenio básico en función al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 58. *Pago del salario.*—El pago del salario se hará por periodos cíclicos semanales, decenales o mensuales, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, la cual determinará el período que más conveniente le sea, en orden a su funcionalidad organizativa.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, hasta el límite del 90 por 100, siempre que acredite la necesidad que motiva su solicitud. El anticipo será cancelado al tiempo de hacer el libramiento de pago del período de que se trate.

Para los aumentos de categoría se toma como norma que si se produce hasta el día 15, inclusive, se considerará como si fuese el día 1 de ese mes, y si es después del día 15, se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo autorizado por la legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias y las primas a la producción se cerrarán, al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

El salario, sus anticipos, así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social, podrá efectuarse el empresario en moneda de curso legal, o mediante talón o transferencia, u otra modalidad de pago similar, a través de Entidades de crédito.

Únicamente la entrega del talón, pago en efectivo, si por circunstancias de excepción así lo realizase, y firma de los documentos salariales de pago, se efectuarán en las horas de jornada de trabajo y en el lugar de trabajo.

No se podrá efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no esté dispuesto por la Ley, por pacto o por mandato judicial.

#### SECCION SEGUNDA

Art. 59. *Plus de penosidad y salubridad.*—El personal que por habitual función tenga que prestar sus servicios en cámaras de temperaturas de seis grados centígrados bajo cero o inferiores, o aquellos trabajadores que manipulan productos insalubres, percibirán un plus por cada hora trabajada en dichas condiciones, en la cuantía que para cada categoría se fije en el anexo número 6.

Art. 60. *Plus de nocturnidad.*—El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fije en el anexo número 7.

Se excluyen del percibo de este plus el personal de guardería y vigilancia que realiza su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Art. 61. *Antigüedad.*—Los trabajadores a los que afecte el presente Convenio básico devengarán, desde la fecha de su ingreso en la Empresa, aumentos por años de servicio, consistentes en dos bienios y cuatro quinquenios, iguales para todas las categorías y con los valores fijados en el anexo número 8.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a percibirse a partir del día 1 del mes siguiente al que se cumpla.

Sólo se computará a estos efectos el tiempo de aprendizaje y permanencia en las categorías de aspirantes administrativos y botones, realizado después del 15 de marzo de 1980.

## CAPITULO IX

### Traslados y desplazamientos

Art. 62. *Traslados y desplazamientos.*—En los desplazamientos o traslados efectuados que no exijan un cambio de residencia, el personal afectado estará obligado a realizarlo y sólo tendrá derecho, en su caso, a percibir el incremento de gastos que

le corresponda de acuerdo con las disposiciones legales y debidamente justificadas.

Las empresas, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrán desplazar a su personal a otras localidades distintas de aquellas que presten sus servicios, por un plazo máximo de un año y en tanto subsistan las necesidades que le motiven.

Excepto en los casos de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación de, al menos, quince días.

El trabajador desplazado tendrá derecho a que se le abonen, además de los salarios, las dietas y los gastos de viaje.

Cuando el desplazamiento eventual sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En dichos días, no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, siguiéndose el procedimiento legalmente establecido.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación mínima de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderán tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Art. 63. *Dietas y gastos de viajes.*—Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debida al trabajador que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica su centro habitual de trabajo.

El importe de la dieta será el fijado en el anexo número 9.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados, quedando incluidos en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores.

Cuando el trabajador no realice el viaje en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

## CAPITULO X

### Expedientes de regulación de empleo

Art. 64. Para el supuesto de expediente de regulación de empleo se establece lo siguiente:

a) Se respetará la garantía establecida en el artículo 51.9 en relación con el artículo 68 B del Estatuto de los Trabajadores.

b) Si el expediente implicara la extinción de contratos de trabajo, tendrán prioridad de permanencia los trabajadores de mayor antigüedad en la categoría.

## CAPITULO XI

### Faltas y sanciones

#### SECCION PRIMERA. FALTAS

Art. 65. *Faltas.*—Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio básico.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada Empresa dentro de sus peculiaridades características.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Art. 66. *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, sin causa justificada.

2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I. L. T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.

4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.



7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
12. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Art. 67. *Clasificación de faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
12. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Art. 68. *Clasificación de las faltas muy graves.*—Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la Empresa.

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

2.3. Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

#### SECCION SEGUNDA. SANCIONES

Art. 69. *Sanciones.*—Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

- 2.º Por faltas graves:

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

- 3.º Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, para los dos períodos vacacionales siguientes.
- d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- e) Despido.

Art. 70. *Ejecución de 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 competente.

Art. 71. *Responsabilidad.*—Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la Empresa o a los compañeros de trabajo.

#### SECCION TERCERA. NORMAS DE PROCEDIMIENTO

Art. 72. *Procedimiento.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesario 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 imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Art. 73. *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.

Art. 74. *Normas de procedimiento.*

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

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

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

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

c) La Empresa dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

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

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

#### SECCION CUARTA

Art. 75. *Infracciones laborales de los empresarios.*—Será de aplicación el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO XII

##### Seguridad e higiene

#### SECCION PRIMERA. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 76. *Seguridad en el trabajo.*—Las industrias y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los locales de producción de frío, máquinas y aparatos y almacenes frigoríficos.

Art. 77. *Higiene en los locales.*—Los locales reunirán condiciones sanitarias adecuadas y dispondrán de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

Art. 78. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas entregarán al

personal ropa de trabajo, adecuada a las condiciones en que tiene que desarrollar su función (dos blusas, chaquetas, batas o monos, botas, petos, mandiles y guantes, según costumbre del lugar). El tipo, forma, color, etc., será elegido por la Empresa.

Las prendas de trabajo serán propiedad de la Empresa, quedando obligados los trabajadores a devolverlas a su cese, o al serle entregadas otras. Las prendas de uso diario tendrán un plazo de duración de un año. Todas se repondrán cuando estén deterioradas.

El trabajador está obligado a utilizar las prendas de trabajo que se le facilitan durante la jornada laboral, haciendo uso de ellas correctamente, manteniéndolas en buen estado de conservación y limpieza.

Art. 79. *Higiene del personal.*—El personal que tenga contacto directo con los animales sacrificados, sus carnes, pieles, despojos y subproductos y todo aquel personal que intervenga en la elaboración y manipulación de productos cárnicos observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que señale la Empresa.

De igual forma, la Empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, accedan a los locales en los que se realizan las funciones señaladas en el párrafo anterior.

Art. 80. *Botiquín.*—La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto de cura previamente instalado de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

#### Art. 81. *Frio industrial.*

1. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desprendimiento de gases nocivos o combustibles deberán estar separados de manera que permitan su aislamiento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos gases y provisto de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida evacuación al exterior.

2. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, deberá aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada.

3. Si estos escapes se producen en el local de máquinas, se detendrá el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos a distancia.

4. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos, de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.

5. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, deberán emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se completarán con gafas de ajuste hermético.

6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, y quedan prohibidos los de tipo filtrante.

7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas o se tema que se produzcan, y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga, etc.

8. Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado, fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia ejercitando al personal en su empleo.

9. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas permitirá que éstas puedan ser abiertas desde el interior y tendrá una señal luminosa que indique la existencia de personas en su interior.

10. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabezas y calzado de cuero, de suelo aislante, así como de cualquiera otra protección necesaria a tal fin.

11. A los trabajadores que tengan que manejar llaves, grifos, etc., o cuyas manos hayan de entrar en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de material aislante del frío.

12. Al ser admitido el trabajador, y con periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigoríficos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará, extractadamente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

Art. 82. *Comedores.*—En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### CAPITULO XIII

#### Derechos sindicales

##### SECCION PRIMERA. DE LOS SINDICATOS

Art. 83. 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 las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindi-

cal. 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 100 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Un Sindicato se considera está debidamente implantado, cuando el número de sus afiliados fehacientemente acreditados, mediante el sistema de retención de cuotas, sea superior al 15 por 100 de la plantilla fija existente en el Centro de trabajo correspondiente.

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la Representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá de 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.

#### Art. 84. *Funciones de los Delegados sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del 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, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio básico a los miembros del Comité de Empresa.

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

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

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del 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.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

Art. 85. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo 83, 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 se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Art. 86. *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. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Art. 87. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos*.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio básico 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.

#### SECCION SEGUNDA. DE LOS COMITES DE EMPRESA

Art. 88. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o 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.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.

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

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como estatutariamente se determine, en la gestión de obras sociales de la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

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

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

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

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 89. *Carantías*.

a) 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 a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poserán 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.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Estas horas, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro de trabajo, con los siguientes requisitos:

a) La acumulación se efectuará entre miembros pertenecientes a la misma Central sindical.

b) Existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa con un plazo no inferior a quince días, en el que se designe las personas sobre las que recae la acumulación y el número de horas a acumular.

c) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.

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

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 90. *Prácticas antisindicales*.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

#### CAPITULO XIV

##### Procedimiento de solución de conflictos

Art. 91. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria, que se nombrará al efecto. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes deberán hacer declaración de conflicto colectivo.

##### DISPOSICION DEROGATORIA

En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, las partes declaran la inaplicabilidad de la Ordenanza Laboral para las industrias cárnicas, aprobada por Orden de 4 de junio de 1973, a las Empresas acogidas, al ámbito territorial, funcional y personal del presente Convenio Básico. Asimismo, promoverán los trámites necesarios para que, por el Ministerio de Trabajo, queden, formal y materialmente, derogados en relación con este sector.

##### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.—Plus de distancia. El plus de distancia se regirá por las Ordenes ministeriales de 10 de febrero y 4 de junio de 1958 y por la resolución de 15 de julio de 1963.

Segunda.—Economatos. En cuanto a forma, contenido y participación de los representantes legales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Tercera.—Trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos. La Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de la misma, si lo hubiere, definirá las labores o trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos y las bonificaciones o plusones que a los mismos correspondan.

Cuarta.—El personal que a la entrada en vigor de este Convenio básico ostente una categoría profesional extinguida por el mismo, se clasificará automáticamente de la siguiente forma:

Categoría extinguida

Mayoral ... ..	Técnico no titulado.
Celador ... ..	Oficial de primera.
Oficial dependiente particular.	Oficial de primera.
Oficial cuidador de ganado ...	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Oficial afinador y medidor ...	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Oficial conductor de ganado ...	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Muñidor o Muñidora ... ..	Ayudante.
Recolector de astas y pezuñas.	Ayudante.
Recolector de pieles y cueros.	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Conductor de vehículos de tracción animal ... ..	Oficial de segunda.
Lavacoches y engrasador ... ..	Ayudante.
Cerrajeros ... ..	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Montadores Mecánicos ... ..	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Herreros y Forjadores ... ..	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Calderero de hierro ... ..	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Fresadores ... ..	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Mecánicos ... ..	Oficial de primera o segunda, según la especialización.
Molineros ... ..	Oficial de primera o segunda, según la especialización.

Quinta.—Comisión Paritaria.

1.º Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2.º Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Convenio básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3.º La Comisión estará compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales y cinco representantes de las Asociaciones Empresariales firmantes, que serán nombrados de entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio.

4.º Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones.—La Comisión Paritaria se reunirá:

— Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1 a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

— Para el caso del apartado 1 c), cada tres meses.

b) Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente:

Se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos Asesores.

d) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

e) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Asociación de Industrias de la Carne de España, sita en Madrid, calle General Rodrigo, número 6.

5.º Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho, a cualquiera de las partes firmantes no culpables, a la denuncia del Convenio Básico.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Cuantos actualmente están incluidos en la categoría «Auxiliar de Organización» percibiendo su remuneración como Oficial 2.º Administrativo o pase antes del 31 de diciembre de 1982 a la categoría de «Oficial de Organización de 2.º», mantienen la condición de que a los cuatro años de servicio en estas categorías tendrán derecho a la remuneración de «Oficial 1.º Administrativo».

Segunda.—Seguirán manteniendo la percepción de Oficial 2.º Administrativo cuantos en el momento actual tengan consolidada la categoría de «Codificador».

DISPOSICION FINAL

Todas las Empresas que están dentro del ámbito funcional de este Convenio Básico y radiquen en las provincias de Barcelona, Madrid y Toledo harán efectivos los salarios de sus trabajadores con arreglo a las tablas salariales que para cada una de estas provincias se adjutan al presente Convenio, ane-xos 5.1, 5.2 y 5.3; tablas salariales que irán convergiendo con la general hasta igualarse con ésta en el año 1988, reduciendo las diferencias actuales entre ambas en una sexta parte por cada uno de los años comprendidos entre 1983 y 1988, ambos inclusive.

ANEXO 1

Precio punto prima

1. El precio punto prima para todas las categorías será único, de tres pesetas sesenta y cuatro céntimos (3,64 pesetas) en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

ANEXO 2

Jornada

1. La jornada anual de trabajo efectivo será de mil ochocientas ochenta horas, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos u otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. La vigencia de este anexo es desde 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

ANEXO 3

Valor hora extraordinaria

1. Las horas extraordinarias, para cada categoría, se calculan de acuerdo con el siguiente módulo y recargo:

Recargo: 75 por 100 del módulo.

$$\text{Módulo} = \frac{\text{Salario base} \times 365 \text{ días}}{1.880 \text{ horas}}$$

Valor hora extraordinaria: 1,75 x módulo.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de mayo de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

ANEXO 4

Vacaciones

Las vacaciones anuales para 1982 serán de treinta días naturales.

**ANEXO 5**  
**Tabla general de salarios 1982**

	Salario anual	Salario base (1)		Valor hora extra	Plus penosidad — Pesetas/hora	Plus nocturnidad — Pesetas/hora	Valor hora dto.	Retribución vacaciones	
		Mensual	Diario					Salario (2) — Pesetas/día	Bolsa — Pesetas/día
Nivel 1	834.960	59.640	1.988	666	29	66	444	1.088	195
Nivel 2	712.320	50.880	1.696	568	25	56	379	1.696	195
Nivel 3	635.880	45.420	1.514	507	21	50	338	1.514	195
Nivel 4	587.160	41.940	1.398	468	20	47	312	1.398	195
Nivel 5	566.580	40.470	1.349	452	19	45	301	1.349	195
Nivel 6	529.200	37.800	1.260	422	19	42	281	1.260	195
Nivel 7	510.300	36.450	1.215	407	18	40	271	1.215	195
Nivel 8	587.775	—	1.383	470	20	46	313	1.383	195
Nivel 9	563.125	—	1.325	450	19	44	300	1.325	195
Nivel 10	554.625	—	1.305	443	19	43	295	1.305	195
Nivel 11	545.275	—	1.283	436	19	43	290	1.283	195
Nivel 12	529.550	—	1.246	423	19	41	282	1.246	195
Nivel 13	510.850	—	1.202	408	18	40	272	1.202	195
Nivel 14. Administrativo 17 años	421.280	30.090	1.003	—	—	—	224	1.003	195
Administrativo 16 años	378.000	27.000	900	—	—	—	201	900	195
Subalterno (Botones 17 años)	372.120	26.580	886	—	—	—	198	886	195
Subalterno (Botones 16 años)	340.620	24.330	811	—	—	—	181	811	195
Personal obrero (Aprendiz segundo año).	411.825	—	969	—	—	—	219	969	195
Personal obrero (Aprendiz primer año).	332.350	—	782	—	—	—	177	782	195

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.  
(2) A los valores señalados en esta columna de vacaciones habrá de añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente cálculo: antigüedad del trabajador en el comienzo del disfrute de las vacaciones dividido entre 30 días más la retribución de vacaciones de la columna multiplicado por los días de vacaciones que le correspondan.

**ANEXO 5.1**  
**Tabla de salarios Barcelona 1982**

	Salario anual	Salario base (1)		Valor hora extra	Plus penosidad — Pesetas/hora	Plus nocturnidad — Pesetas/hora	Valor hora dto.	Retribución vacaciones	
		Mensual	Diario					Salario (2) — Pesetas/día	Bolsa — Pesetas/día
Nivel 1	863.100	61.650	2.055	689	29	64	459	2.055	195
Nivel 2	755.160	53.940	1.798	603	25	56	402	1.798	195
Nivel 3	667.800	47.700	1.590	533	21	50	355	1.590	195
Nivel 4	612.360	43.740	1.458	489	20	46	326	1.458	195
Nivel 5	572.040	40.860	1.362	456	19	43	304	1.362	195
Nivel 6	529.200	37.800	1.260	422	19	40	281	1.260	195
Nivel 7	514.920	36.780	1.226	411	18	40	274	1.226	195
Nivel 8	617.950	—	1.454	494	20	45	329	1.454	195
Nivel 9	604.775	—	1.423	483	19	44	322	1.423	195
Nivel 10	599.675	—	1.411	479	19	44	319	1.411	195
Nivel 11	577.575	—	1.359	462	19	42	307	1.359	195
Nivel 12	556.325	—	1.309	445	19	41	296	1.309	195
Nivel 13	535.500	—	1.260	428	18	40	285	1.260	195
Nivel 14. Administrativo 17 años	421.280	30.090	1.003	—	—	—	224	1.003	195
Administrativo 16 años	378.000	27.000	900	—	—	—	201	900	195
Subalterno (Botones 17 años)	370.440	26.460	882	—	—	—	197	882	195
Subalterno (Botones 16 años)	349.020	24.930	831	—	—	—	186	831	195
Personal obrero (Aprendiz segundo año).	412.250	—	970	—	—	—	219	970	195
Personal obrero (Aprendiz primer año).	350.200	—	824	—	—	—	186	824	195

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.  
(2) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá de añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente cálculo: antigüedad del trabajador en el comienzo del disfrute de las vacaciones dividido entre 30 días más la retribución de vacaciones de la columna multiplicado por los días de vacaciones que le correspondan.

El plus de nocturnidad para Barcelona es resultado de la siguiente fórmula: salario día, dividido por ocho horas nocturnas y multiplicado por el 25 por 100:  $\frac{\text{salario día}}{8} \times 0,25$

## ANEXO 5.2

Tabla salarial Madrid 1982

	Salario anual	Salario base (1)		Valor hora plus sust.	Valor hora extra	Plus penosidad — Pesetas/hora	Plus nocturnidad — Pesetas/hora	Valor hora dto.	Retribución vacaciones	
		Mensual	Diario						Salario (2) — Pesetas/día	Bolsa — Pesetas/día
Nivel 1	855.960	61.140	2.038	29,74	683	29	68	455	2.038	195
Nivel 2	733.320	52.380	1.746	27,76	585	25	58	390	1.746	195
Nivel 3	682.340	47.310	1.577	26,77	528	21	52	352	1.577	195
Nivel 4	607.320	43.380	1.446	25,66	485	20	48	323	1.446	195
Nivel 5	587.160	41.940	1.398	25,33	468	19	47	312	1.398	195
Nivel 6	549.780	39.270	1.309	24,67	439	19	44	292	1.309	195
Nivel 7	530.460	37.890	1.263	24,45	423	18	42	282	1.263	195
Nivel 8	609.450	—	1.434	25,55	481	20	48	324	1.434	195
Nivel 9	583.100	—	1.372	25,22	460	19	46	310	1.372	195
Nivel 10	575.450	—	1.354	25,11	454	19	45	306	1.354	195
Nivel 11	585.075	—	1.331	24,89	446	19	44	301	1.331	195
Nivel 12	549.100	—	1.292	24,67	433	18	43	292	1.292	195
Nivel 13	530.400	—	1.248	24,45	418	18	42	282	1.248	195
Nivel 14. Administrativo 17 años	432.600	30.900	1.030	23,24	—	—	—	230	1.030	195
Administrativo 16 años	388.500	27.750	925	22,58	—	—	—	207	925	195
Subalterno (Botones 17 años)	383.040	27.360	912	22,36	—	—	—	204	912	195
Subalterno (Botones 16 años)	351.540	25.110	837	21,81	—	—	—	187	837	195
Personal obrero (Aprendiz segundo año).	422.875	—	895	22,91	—	—	—	225	895	195
Personal obrero (Aprendiz primer año).	380.825	—	849	22,25	—	—	—	192	849	195

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.

(2) A los valores señalados en esta columna de vacaciones habrá de añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente cálculo: antigüedad del trabajador en el comienzo del disfrute de las vacaciones dividido entre 30 días más la retribución de vacaciones de la columna multiplicado por los días de vacaciones que le correspondan.

## Anexo 5.3

Tabla salarial Toledo 1982

	Salario anual	Salario base (1)		Valor hora extra	Plus penosidad — Pesetas/hora	Plus nocturnidad — Pesetas/hora	Valor hora dto.	Retribución vacaciones	
		Mensual	Diario					Salario (2) — Pesetas/día	Bolsa — Pesetas/día
Nivel 1	834.960	59.640	1.988	666	28,6	66	444	1.988	195
Nivel 2	712.320	50.880	1.694	568	25,3	56	378	1.694	195
Nivel 3	637.560	45.540	1.518	509	20,9	51	339	1.518	195
Nivel 4	598.920	42.780	1.426	478	19,8	47	319	1.426	195
Nivel 5	580.860	41.490	1.383	463	18,7	46	309	1.383	195
Nivel 6	545.580	38.970	1.299	435	18,7	43	290	1.299	195
Nivel 7	525.840	37.560	1.252	420	17,6	42	280	1.252	195
Nivel 8	596.275	—	1.403	477	19,8	47	317	1.403	195
Nivel 9	578.850	—	1.362	463	18,7	45	308	1.362	195
Nivel 10	566.525	—	1.333	453	18,7	44	301	1.333	195
Nivel 11	557.600	—	1.312	446	18,7	44	297	1.312	195
Nivel 12	533.800	—	1.256	427	18,7	42	284	1.256	195
Nivel 13	517.650	—	1.218	414	17,6	41	275	1.218	195
Nivel 14. Administrativo 17 años	421.260	30.090	1.003	—	—	—	224	1.003	195
Administrativo 16 años	378.000	27.000	900	—	—	—	201	900	195
Subalterno (Botones 17 años)	389.340	27.810	927	—	—	—	207	927	195
Subalterno (Botones 16 años)	348.180	24.870	829	—	—	—	185	829	195
Personal obrero (Aprendiz segundo año).	415.650	—	978	—	—	—	221	978	195
Personal obrero (Aprendiz primer año).	332.350	—	782	—	—	—	177	782	195

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.

(2) A los valores señalados en esta columna de vacaciones habrá de añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente cálculo: antigüedad del trabajador en el comienzo del disfrute de las vacaciones dividido entre 30 días más la retribución de vacaciones de la columna multiplicado por los días de vacaciones que le correspondan.

## ANEXO 5.4

## Disposiciones adicionales para la provincia de Barcelona

1. Retribución en caso de enfermedad o accidente. En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las Empresas abonarán el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad, el trabajador perciba el salario mensual o diario de la columna correspondiente en la tabla anexa para este convenio para la provincia de Barcelona y a partir del primer día.

Las Empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de Empresa o el que la misma designe, sea visitado en su domicilio el trabajador y reconocido tantas veces se considere necesario. Del informe emitido en cada momento por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

2. Con respecto a todas las demás cuestiones no especificadas en estas disposiciones transitorias, se estará a todo lo dispuesto en el presente Convenio estatal y con efectos a partir de los plazos marcados en el mismo.

## Disposiciones adicionales para la provincia de Madrid

1. Retribuciones en caso de enfermedad o accidente. Se mantendrá la misma redacción y espíritu del artículo 12 del antiguo Convenio Provincial de Madrid («Boletín Oficial de la Provincia de Madrid» de 28 de febrero de 1977).

2. En la primera quincena del mes de octubre, las Empresas abonarán a todos sus trabajadores y trabajadoras casados una gratificación de tres mil (3.000) pesetas.

3. Salvo lo estipulado en las anteriores disposiciones, como condiciones superiores al Convenio Estatal, en todo lo demás se estará a lo dispuesto en el mismo.

## Disposiciones adicionales para la provincia de Toledo

Salvo la tabla salarial para la provincia de Toledo, se estará a todo lo dispuesto en el Convenio Estatal.

## ANEXO 6

## Plus de penosidad

1. El plus de penosidad será el que para cada categoría se fija en las tablas salariales.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

## ANEXO 7

## Plus de nocturnidad

1. El plus de nocturnidad se calcula, para cada categoría, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Para 1982: Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base}}{7,51 \text{ h.}} \times 0,25$$

$$\text{Para 1983: Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base}}{6,88 \text{ h.}} \times 0,25$$

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1983.

## ANEXO 8

## Antigüedad

1. La antigüedad queda fijada en los siguientes valores, iguales para todas las categorías:

Bienios de 1.320 pesetas mensuales.

Quinquenios de 2.640 pesetas mensuales.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

## ANEXO 9

## Dietas

1. El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Comida: 500 pesetas.

Cena: 500 pesetas.

Cama y desayuno: 1.000 pesetas.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

3. La distribución del importe reconocido para cama y desayuno se efectuará a tenor de los criterios que se fijen en cada Empresa.

## ANEXO 10

## Cláusula de empleo: jubilación

En virtud de lo establecido en el apartado 4.3 del Acuerdo Nacional de Empleo, las partes firmantes acuerdan:

1. Los trabajadores que al cumplir la edad de sesenta y cuatro años deseen acogerse al sistema especial de jubilación establecido en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, en relación con el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, les será concedida y las Empresas estarán obligadas a contratar simultáneamente a otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o demandante de primer empleo, con un contrato de igual naturaleza que el extinguido.

2. En las Empresas que tengan hasta 50 trabajadores fijos, la norma anteriormente establecida se aplicará cuando exista acuerdo entre el trabajador y aquélla.

3. Lo dispuesto en el párrafo 1 no será de necesaria aplicación, salvo acuerdo entre las partes:

3.1. En las Empresas que obtengan la separación salarial, de conformidad con lo que se establece en el anexo número 11.

3.2. En las Empresas que tengan aprobado expediente de regulación de empleo. Si al cumplir el trabajador los sesenta y cuatro años el expediente está en tramitación, quedará en suspenso la aplicación de la medida hasta que se dicte resolución.

3.3. En las Empresas que realicen durante 1982 contratos temporales en un número superior al doble de los que opten por jubilarse anticipadamente al amparo de estas normas.

4. En el supuesto establecido en el punto 1 y para el caso de que el trabajador no vea atendida su solicitud por la Empresa, el trabajador por sí o sus representantes sindicales podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, la cual emitirá su informe de acuerdo con el espíritu del Convenio.

5. Las sustituciones que se realicen por jubilaciones anticipadas podrán hacerse sin limitaciones, en cuanto a categorías del trabajador y Centros de trabajo de la Empresa.

## Pluriempleo

6. Dentro del mismo espíritu de fomento de empleo, se prohíbe el pluriempleo de los trabajadores afectados por el presente Convenio, pudiendo la Empresa que compruebe la realización de pluriempleo por parte de algún trabajador de su plantilla requerirle para que opte por uno de los empleos. En el caso de que el trabajador no optara por ninguno, se entenderá que el trabajador rescinde voluntariamente su contrato de trabajo. El requerimiento de la Empresa será por escrito y la contestación del trabajador será en el plazo de treinta días.

7. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

## ANEXO 11

## Separación de empresas

1. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en los distintos anexos del presente Convenio Básico no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehaciente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones para 1982.

En estos casos, la Dirección y el Comité de Empresa o Delegado de Personal o, en su caso, Delegado Sindical, fijarán de mutuo acuerdo el incremento salarial que proceda, atendiendo al nivel de producción y ventas a cuantos datos resulten de la contabilidad de la Empresa, sus balances y cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las Empresas.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar la documentación precisa, balance, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado, ante la representación de los trabajadores de la unidad de contratación de que se trate.

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

2. Lo dispuesto en el presente anexo sólo afectará a los conceptos retributivos, siendo de aplicación para las Empresas separadas el resto de las disposiciones normativas del presente Convenio Básico.

3. Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las Empresas que se acogan a lo establecido en este anexo se sujetarán a lo siguiente:

Primero—Dispondrán de un período de treinta días hábiles, a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» para poderse acoger.

Segundo—Por el término máximo de un mes, las partes deberán formalizar su acuerdo. Caso de existir discrepancia someterán sus diferencias a los organismos competentes, a instancia de cualquiera de ellas, comunicando previamente tales discrepancias a la Comisión Paritaria con carácter consultivo.

2. Las Empresas que durante los años 1980 y 1981 hayan aplicado cláusulas de separación salarial, si para 1982 se acogen a lo dispuesto en este anexo, deberán abonar como mínimo

para cada concepto salarial un incremento de cuantía absoluta equivalente al que se pacta en este Convenio.

El incremento arriba indicado se aplicará sobre la tabla salarial vigente en la Empresa a 31 de diciembre de 1981, manteniéndose los criterios de compensación y absorción sobre los conceptos retributivos singulares de la Empresa.

Ejemplo: Salario base para el nivel 15, en aplicación del Convenio Estatal:

- A) Salario Empresa al 31 de diciembre de 1981, 800 pesetas.
- B) Incremento del 10,25 por 100 que se pacta en este Convenio, 112 pesetas.
- C) Salario que se abonará durante 1982, 912 pesetas.

El mismo criterio se aplicará a los restantes conceptos.

5. Superadas las causas que provocaron el descuelgue, las Empresas deberán abonar los salarios pactados en el presente Convenio. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable para las Empresas que soliciten el descuelgue por una sola vez.

6. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

#### ANEXO 12

##### Beneficios complementarios

1. Premio de fidelidad.—Las Empresas abonarán a los trabajadores que se jubilen, o causen baja definitiva por causa de enfermedad común o profesional o accidente laboral, la cantidad de 2.000 pesetas por cada año de servicio.

En el supuesto de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores, percibirán la cantidad correspondiente, extendiéndose este derecho a los hijos incapacitados cualquiera que fuere su edad.

2. Bolsa de vacaciones.—Las Empresas concederán en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 5.850 pesetas anuales.

Por este mismo importe podrán solicitarse anticipos al iniciarse el periodo de disfrute vacacional.

3. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

#### ANEXO 13

##### Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectiva de 17,75 pesetas.

Si habitualmente, o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo efectuase trabajos en régimen de incentivo y trabajos no sometidos a incentivo, devengará en estos últimos la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

#### ANEXO 14

##### Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 729 pesetas.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

#### ANEXO 15

##### Descuento por ausencias al trabajo

1. Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por importe que para cada nivel y categoría figura en el anexo de tabla salarial, más la parte de antigüedad que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

#### ANEXO 16

##### Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

1. Paga extra junio: Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el anexo número 5 de tabla salarial, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

2. Paga extra diciembre: Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el anexo número 5 de

la tabla salarial, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

3. Paga extra beneficios: El importe de esta paga ya fue prorrateado por mes y día en el Convenio anterior, estando por tanto ya incluida en los salarios.

4. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

#### ANEXO 17

##### Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

#### ANEXO 18

##### 1. Concurrencia de Convenios:

El presente Convenio Básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados.

Se respetarán, no obstante, todos los Convenios de Empresa homologados existentes en trámite de homologación.

##### 2. Denuncia:

A) Por lo que se refiere al cuerpo del Convenio Básico, excepción hecha de sus anexos, dado que la vigencia del mismo es indefinida, a tenor de lo establecido en el artículo 4.º, ha sido voluntad de las partes crear una normativa de estabilidad permanente que orille los graves inconvenientes de las revisiones anuales propias de los Convenios Colectivos, razón por la cual el presente Convenio podrá denunciarse de conformidad con los siguientes criterios:

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

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

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

d) Excepcionalmente, a 31 de diciembre de 1983, cualquier parte firmante podrá denunciarlo para proceder a la revisión.

Los derechos sindicales podrán ser denunciados con el resto de los anexos.

e) En cualquier caso, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, el texto del Convenio Básico se mantendrá vigente en todos sus términos.

B) En cuanto a los anexos, el plazo de preaviso para su denuncia caducará treinta días antes de la finalización de los mismos.

Tratándose de empresarios están facultados para la denuncia cualesquiera de las Asociaciones Empresariales. En cuanto a los trabajadores, cualesquiera de las Centrales Sindicales, firmantes ambos del presente Convenio.

##### 3. Comisión Paritaria:

En cuanto a su funcionamiento y competencia se estará a lo establecido en la disposición complementaria quinta.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de U. G. T., dos de C. C. O. O. y uno de U. S. O., que podrán ir acompañados de dos asesores por cada Central Sindical. Y un representante de A. I. C. E., uno de F. E. C. I. C., uno de APROSA y dos de ASOCARNE, que podrán estar asistidos por un total de cuatro asesores.

#### 13715

RESOLUCION de 5 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las industrias del calzado.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito estatal, para las industrias del calzado, remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones de las Empresas y por las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y USO, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,