

Categoría	Mensual (1)	Anual
2.2.4 Técnico de Organización de segunda	57.183	857.745
2.2.5 Auxiliar de Organización de Oficinas	55.000	825.000
2.3.1 Delineante Proyectista	83.425	1.251.375
2.3.2 Delineante	66.106	1.021.590
Proceso de Datos:		
2.4.1 Jefe Análisis y Programas	101.192	1.517.880
2.4.2 Jefe de Explotación	101.192	1.517.880
2.4.3 Analista de Sistemas y Aplicación	90.189	1.352.835
2.4.4 Técnico de Sistemas	90.189	1.352.835
2.4.5 Analista-Programador	86.564	1.298.460
2.4.6 Programador de Ordenador	83.598	1.253.970
2.4.7 Operador de Ordenadores	61.803	927.045
2.4.8 Grabador-Perforista-Verificador	57.127	856.905
1. Técnicos Titulados		
3. Administrativos:		
3.1 Jefe de primera	101.192	1.517.880
3.2 Jefe de segunda	83.425	1.251.375
3.3 Oficial de primera	66.106	1.021.590
3.4 Oficial de segunda	57.183	857.745
3.5 Auxiliar	55.000	825.000
4. Personal de Ventas:		
4.1 Jefe de Area	81.601	1.224.015
4.2 Supervisor	66.267	994.005
4.3 Vendedor «A»	55.885	838.275
4.4 Vendedor «B»	54.000	810.000
5. Personal de Marketing.		
5.1 Jefe de Producto	101.192	1.517.880
5.2 Técnico	66.855	1.032.825
6. Personal especialista no cualificado:		
Profesionales de la Industria:		
6.1.1 Jefe de Equipo (2)	64.790	971.850
6.1.2 Profesional de primera	64.790	971.850
6.1.3 Profesional de segunda	58.000	870.000
6.1.4 Ayudante Especialista	55.000	825.000
6.1.5 Peón	55.000	825.000
Profesionales de Oficios Auxiliares:		
6.2.1 Jefe de Equipo (2)	72.417	1.086.255
6.2.2 Oficial de primera O. A.	72.417	1.086.255
Oficial de primera O. A. Mecánico (Conductor Dirección)	72.417	1.086.255
Oficial de primera O. A. (Conductor de camiones, tractores, cartotillas, grúas)	58.000	870.000
6.2.3 Oficial de segunda O. A.	68.285	1.024.275
6.2.4 Oficial de tercera O. A.	60.089	901.335
7. Subalternos:		
7.1 Almaceneros	66.000	990.000
7.2 Conductor	58.000	870.000
7.3 Recepcionista-Telefonista	55.000	825.000
7.4 Vigilante	55.000	825.000
7.5 Ordenanza	55.000	825.000
7.6 Diversos (cocina, comedor, jardín)	55.000	825.000

(1) Incluye 44.000 pesetas de salario base, idéntica para todos los trabajadores

(2) El Jefe de Equipo percibirá, en tanto desarrolle tales funciones, un plus equivalente al 20 por 100 del salario de esta tabla.

12818

RESOLUCION de 30 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, S. A.» (CEBEGA, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CEBEGA, S. A.), recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 28 de marzo de 1983, suscrita por las partes el día 14 de marzo de 1983 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, 30 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, S. A.» (CEBEGA, S. A.).

CONVENIO COLECTIVO DE CEBEGA, S. A., 1983

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio es de aplicación obligatoria para todos los empleados en los distintos Centros de trabajo de la Empresa «CEBEGA, S. A.», sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de Alicante.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor todas las relaciones laborales de la Empresa «CEBEGA, S. A.» y su personal.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio incluye a la totalidad del personal que está contratado por la Empresa, comprendiendo los productores fijos de plantilla, eventuales, fijos discontinuos, sustitutos, etc., así como los que puedan ser contratados durante la vigencia del Convenio, sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Vigencia y efectos económicos*.—La vigencia y efectos económicos de este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1983.

Art. 5.º *Duración*.—La duración del presente Convenio queda establecida en un año, del 1 de enero de 1983 al 31 de diciembre de 1983.

Art. 6.º *Garantía ad personam*.—Se respetarán las condiciones económicas y sociales más beneficiosas que en su conjunto los trabajadores vengán disfrutando a la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 7.º *Comisión de interpretación del Convenio*.—La aplicación e interpretación del presente Convenio queda garantizada por una Comisión constituida por los siguientes señores:

Don Gonzalo Pérez López.
Don Jesús Calderón García.
Don José Santos Boix.
Don Jorge Ruiz Pardo.
Don Antonio Borrajo Quiñero.

Suplentes:

Don Alfredo Botella Castillo.
Don Fernando Catalá Vilaplana.

Art. 8.º *Clasificación profesional*.—Una vez al año, y cuando el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, lo consideren conveniente, podrán reclamar de la Dirección la exposición en cada centro de trabajo de la plantilla del personal correspondiente, señalando nombre, apellidos, fecha de ingreso y clasificación por categorías profesionales.

Art. 9.º *Ingresos y ascensos*.—El ingreso y ascensos de trabajadores en la Empresa se ajustará a la disposiciones legales vigentes en estas materias. En cuanto al período de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Todo peón eventual que alcance los dieciocho meses de trabajo en la Empresa, de forma continuada o en diferentes períodos alternos, obtendrá directamente la categoría de Ayudante.

Art. 10. *Política de empleo*.—Con el fin de contribuir al mantenimiento del nivel de empleo, la Empresa asume el compromiso de, al menos, mantener durante el año 1983 la plantilla del personal fijo de año 1982.

Si se produce una baja en una plaza determinada y existe necesidad tecnológica de amortizar tal plaza, la Dirección de la Empresa informará al Comité o Delegados de Personal en su caso, para que éstos puedan emitir sus razones en favor o en contra de tal decisión.

Art. 11. *Organización de trabajo*.—Las facultades de la organización del trabajo son de competencia y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de dichas facultades se desenvolverá en el marco de la legislación vigente y de lo establecido en el presente Convenio; pasando informe al Comité o Delegados de Personal.

Art. 12. *Trabajo a tarea*.—El personal de Distribución trabaja a tarea. La tarea será fijada por la Empresa. Si la tarea

asignada al trabajador fuera considerada por éste excesiva, podrá expresar su disconformidad a su jefe inmediato. Contra la decisión de éste podrá recurrir a la Empresa a través de los representantes sindicales. La Dirección de la Empresa, dentro del plazo de cinco días después de conocer la reclamación planteada y hechas las averiguaciones correspondientes, resolverá, oído el Comité.

Contra la decisión de la Empresa, el trabajador afectado podrá recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo por sí o por medio del Comité de Empresa o Delegado de Personal y con informe preceptivo de éstos, sin perjuicio de continuar observando las normas impuestas por la Empresa hasta que se decida definitivamente lo que proceda.

La remuneración de estas tareas estará compuesta de dos partes:

Una le corresponderá con la remuneración base establecida en el presente Convenio para su categoría profesional; la otra, bajo la denominación que se estime conveniente por la Empresa, servirá para retribuir la forma en que se desarrolle la tarea y los desfases en el tiempo empleado en la misma, todo ello de conformidad con dichas disposiciones sobre la materia, entendiéndose finalizada su jornada una vez realizada la misión diaria asignada.

Cuando algún repartidor o ayudante, por causas no imputables a su voluntad y por conveniencia de la Empresa, quedase sin poder desempeñar sus funciones habituales, se le respetará su salario habitual.

Art. 13. *Jornada*.—La jornada laboral para 1983 queda establecida, según el Pacto Interconfederal, de lunes a viernes.

Art. 14. *Vacaciones*.—Se establecen en treinta días naturales durante todos los meses del año.

Las vacaciones se disfrutarán mediante un calendario que se elaborará entre Empresa o Comité de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal, de acuerdo con el sistema seguido en el año anterior.

Art. 15. *Licencias*.—Todos los trabajadores que contraigan matrimonio disfrutarán de veintidós días de permiso retribuido, tres días en caso de nacimiento de un hijo y dos días en caso de traslado de domicilio.

Para las restantes licencias retribuidas se estará a lo que determine el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. *Enfermedad y accidente de trabajo*.—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, manteniendo la Empresa para sus trabajadores fijos en plantilla, el subsidio adicional del 25 por 100 independientemente del subsidio facilitado por la Administración del 60 por 100 de la Base Reguladora correspondiente.

En la primera ocasión anual de baja por enfermedad, a partir del octavo día, la Empresa compensará a dichos trabajadores fijos en plantilla hasta el 100 por 100 del sueldo base, antigüedad y plus de Convenio.

En las restantes bajas por enfermedad, si las hubiera, la compensación de la Empresa comenzará a partir del undécimo día de dicha enfermedad.

Art. 17. *Jubilación*.—La Empresa concederá a todos aquellos productores con más de diez años de antigüedad, computándose desde su ingreso en la misma, que deseen jubilarse voluntariamente, un premio de permanencia con sujeción a la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los sesenta años: Seis mensualidades del salario real devengado.

Por jubilación voluntaria a los sesenta y un años: Seis mensualidades del salario real devengado.

Por jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: Cinco mensualidades del salario real devengado.

Por jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: Cinco mensualidades del salario real devengado.

Por jubilación voluntaria los sesenta y cuatro años: Cinco mensualidades del salario real devengado.

Por jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: Cinco mensualidades del salario real devengado.

Dicho premio por jubilación voluntaria podrá ser fraccionado por la Empresa para su abono al trabajador, pudiendo efectuarlo en varias entregas, pero como máximo en un período de seis meses siguientes a la jubilación voluntaria.

Cuando la Ley de jubilación sea desarrollada a nivel nacional, este artículo del Convenio podrá ser considerado de nuevo por la Dirección de la Empresa y la Comisión Negociadora.

Art. 18. *Previsión para caso de fallecimiento o incapacidad*. La Empresa mantendrá concertado el seguro que cubre fallecimiento o incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual para el personal fijo en plantilla, de acuerdo con el siguiente baremo:

	Fallecimiento por enfermedad	Fallecimiento por accidente	Fallecimiento por accidente de automóvil
Jefes, Encargados de Grupo, Capataces, etc.	750.000	1.500.000	2.250.000
Oficiales de primera	500.000	1.000.000	1.500.000
Oficiales de segunda	400.000	800.000	1.200.000
Ayudantes y resto de personal	300.000	600.000	900.000

Art. 19. *Competencias y garantías de los representantes sindicales*.—Serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con respecto a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 sobre el crédito de horas, éstas podrán ser acumuladas en su totalidad por cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, para realizar gestiones de carácter sindical ante su Sindicato u Organismo oficial, con presentación a la Dirección de la Empresa de los justificantes correspondientes.

Art. 20. *Privación del permiso de conducir*.—En aquellos casos en que algún trabajador de Distribución sea sancionado administrativamente con la privación del permiso de conducir, prestando servicios a la Empresa, ésta deberá proporcionarle otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, reintegrándose nuevamente a su puesto anterior una vez devuelto el citado permiso.

Art. 21. *Derechos sindicales*.—Según el capítulo 11 del Acuerdo Marco:

a) Reconocimiento de los Sindicatos como elementos básicos y consustanciales en las relaciones industriales.

b) Reconocimiento pleno de la libertad sindical (derecho de los trabajadores a afiliarse o no) y de la acción sindical en la Empresa.

c) Reconocimiento implícito de las secciones sindicales en todos los Centros de trabajo.

d) Derecho a distribuir información sindical en la Empresa (incluyendo el derecho a un tablón de anuncios sindicales en las Empresas de más de cien trabajadores).

e) Recaudación de cuotas sindicales (incluyendo el derecho del delegado a gestionar el descuento en nómina de estas cuotas a voluntad de los trabajadores afiliados).

f) Legitimación de un delegado sindical en aquellas Empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores cuando las Centrales acrediten una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla. Este delegado representa y defiende los intereses de sus afiliados, puede asistir a las reuniones del Comité, recibe idéntica información que el Comité, dispone de idénticas garantías y debe ser oído previamente en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.

g) Derecho a la excedencia forzosa para aquellos compañeros elegidos para cargos sindicales de relevancia provincial o estatal, con readmisión obligatoria una vez concluido el mandato.

h) Concesión de permisos retribuidos al delegado sindical para participar en negociaciones colectivas, siempre que la Empresa sea afectada por la negociación en cuestión.

i) Aquellos trabajadores que ejerzan cargos sindicales de ámbito superior al de Empresa y no fuese necesario pedir la excedencia para el ejercicio de su función tendrán derecho a permiso retribuido cada vez que su cargo lo requiera, previa justificación.

Art. 22. *Plus de antigüedad*.—Se establecen los pluses por años de servicio de acuerdo con el siguiente plan:

Años	Porcentaje antigüedad
2	5
4	10
7	16
10	22
13	28
16	34
19	40
22	46
25	60

Art. 23. *Pagas extraordinarias*.—Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todo el personal de la Empresa, cada una de ellas en la cuantía del salario real, con la salvedad de que el personal de Ventas percibirá en iguales categorías la misma cuantía que el personal de Oficios auxiliares. El abono de estas pagas extraordinarias se efectuará en la primera quincena de marzo, junio, septiembre y diciembre. Éstas serán percibidas en proporción al tiempo trabajado, por quienes hayan ingresado o cesen durante el año. Los trabajadores fijos que se encuentren prestando el Servicio Militar, obligatorio o voluntario, percibirán las cuatro pagas extraordinarias establecidas.

Art. 24. *Trabajo nocturno*.—Se establece un suplemento del 40 por 100 sobre el salario real para todos los trabajadores que realicen su trabajo durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, proponiendo que el trabajo sea realizado por personal voluntario; en caso de ser insuficiente dicho personal para completar técnicamente el turno, se incluirá el personal necesario de acuerdo con la programación de la Jefatura de Producción y Almacén, previa consulta al Comité de Empresa.

Art. 25. *Prima de carencia de incentivos*.—El personal que no percibe primas de productividad o comisiones recibirá la cantidad de 5.000 pesetas mensuales, proporcionalmente al tiempo trabajado y siempre que su categoría no sea superior a Capataz.

Art. 26. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Premios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: Mantenimiento.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Todas las horas extraordinarias que se realicen como tales tendrán un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

En ningún caso el número de horas extraordinarias podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en el párrafo 2.º de este artículo.

Art. 28. *Ayuda conservación vestuario.*—El personal de almacenes, producción, talleres, distribución y señoritas del equipo de ventas especiales, percibirán por el concepto del epigra-

fe la cantidad de 252 pesetas mensuales. Para el presente año, los que por cláusula del Convenio anterior hayan percibido por este concepto una cantidad global de 2.000 pesetas en el mes de febrero, comenzarán a devengar esta ayuda en el mes de septiembre.

Art. 29. *Premio especial por años de servicio.*—Se concede un premio especial por servicios ininterrumpidos a la Empresa de todo el personal de «CEBEGA, S. A.», sin excepción, en las siguientes anualidades y cantidades:

- Por quince años de permanencia, 15.000 pesetas.
- Por 25 años de permanencia, 25.000 pesetas.

Art. 30. *Salidas y gastos en desplazamientos.*—Cuando la Empresa precise que alguno de sus trabajadores se traslade o realice gastos de manera accidental y extraordinaria, el trabajador pasará la correspondiente nota de gastos justificados a la aprobación de su jefe respectivo y les serán abonados a su presentación en el departamento de Administración.

Art. 31. *Salarios.*—Se establece un aumento del 12,5 por 100 en todos los conceptos salariales para 1983 (cuadros anexos).

Art. 32. *Prima de productividad.*—La prima de productividad para el personal de producción y almacén se establece de la siguiente forma:

- Rendimientos inferiores al 70 por 100 de eficiencia, 4.725/ mes.
 - Cada punto hasta el 74 por 100 de eficiencia. 500 pesetas mes.
 - Cada punto igual o superior al 75 por 100 de eficiencia 800/ mes.
- La Empresa garantiza, independientemente de la eficiencia conseguida, una percepción media de 5.000 pesetas mensuales, proporcionalmente al tiempo trabajado y para categorías de capataz o inferior.

Art. 33. *Comisión Negociadora.*—Queda establecida para la totalidad de los miembros del Comité de Empresa y un Delegado de Personal de cada Delegación.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en las leyes.

En conformidad con cuanto antecede, firman en Alicante a 14 de marzo de 1983.

Tablas salariales que regirán a partir del día 1 de enero de 1983

Departamento	Grupo	Categoría	Base clasificación — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Incentivos — Pesetas
Administración	5	Oficial de primera	42.840	29.631	—
	5	Oficial de segunda	38.310	29.631	—
	7	Auxiliar y Telefonista	36.540	24.283	—
	6	Vigilante	34.710	23.802	—
	10	Mujer de limpieza	34.710	17.100	—
Oficios auxiliares	5	Capataz	45.570	23.352	—
	8	Oficial de primera	1.428	770	—
	8	Oficial de segunda	1.277	770	—
	9	Ayudante	1.218	745	—
	10	Peón	1.157	462	—
Ventas	5	Encargado de grupo	45.570	22.023	—
	8	Oficial de primera	1.428	459	—
	8	Oficial de segunda	1.277	459	—
	9	Ayudante	1.218	434	—
	10	Peón	1.157	291	—
Ventas especiales	8	Gestor	1.428	746	124
	8	Ayudante Gestor	1.277	748	73
	9	Señorita E. Prop.	1.218	745	—

Comisiones a partir del día 1 de enero de 1983

Vendedores:	
Total de Cajas	6,57
Vendedores solos (adicional a lo que deben percibir por Caja)	3,72
Por cada día de vacaciones (Oficial primera)	984,96
Por cada día de vacaciones (Oficial segunda)	911,69
Por cada día de enfermedad	573,10
Ayudantes:	
Total de Cajas (fijos y eventuales)	4,93
Por cada día de vacaciones	714,59
Por cada día de enfermedad	286,55
Post-mix:	
Vendedor	64,45
Ayudante	27,91

Pre-mix:

Vendedor	11,23
Ayudante	5,36
V.E.:	
Vendedor	4,93
Ayudante	3,72
Preventa:	
Distribuidor vendedor	6,75
Distribuidor vendedor (exceso de 250 c/mínimo)	15,49
Distribuidor vendedor solo	3,72
Distribuidor vendedor solo (exceso de 250 c.)	21,12
Ayudante	4,93
Ayudante (exceso de 250 c/mínimo)	11,23

Latas, cajas de 2 litros e igloo (productos en envases sin retorno):

Vendedor	4,89
Ayudante	3,42

Para el pago de las comisiones a los vendedores y ayudantes de distribución se seguirá el siguiente criterio:

- Las 250 primeras unidades deberán comprender en primer lugar las retornables.
- El exceso sobre 250 unidades tendrá la comisión establecida para tal exceso cualquiera que sea el tipo de caja, retornable o no retornable.

12819

RESOLUCION de 13 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión de anexos del Convenio Básico nacional para las industrias cárnicas, inscrito el día 2 de abril de 1982.

Visto el acuerdo de revisión de anexos del Convenio Básico de ámbito nacional para las industrias cárnicas de 2 de abril de 1982, adoptado en 17 de marzo de 1983 por la Comisión Deliberadora en virtud de su artículo 5 que establecía que los conceptos económicos del Convenio tendrían duración por un año, habiéndose, en consecuencia, elaborado las condiciones que han de regir a partir de 1 de enero de 1983,

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, 13 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

COMISION DELIBERADORA DEL CONVENIO BASICO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS CARNICAS

ASISTENTES

Por las Centrales Sindicales

Rafael Cortés (UGT).
Enrique Prieto (UGT).
Ramón Vancells (UGT).
Miguel Requena (UGT).
Maite Núñez (UGT).
Agustín del Olmo (UGT).
Modesto Gil (UGT).
Manuel Burgos (CCOO).
Valentín Bigorda (CCOO).
Nicolás Justicia (CCOO).
Pedro Fernández (CCOO).
Marcelo González (CCOO).
Rafael Moreira (CCOO).
Eugenio Giménez (USO).

Gil Gómez (USO).
José Luis Fernández (USO).
Antonio de Dios (USO).

Por las Asociaciones Empresariales

Angel García.
Antonio Roncal.
Angel Latorre.
Saturnino Polanco.
Conrado López.
Javier Suárez.
José María Fatás.
Pedro García Cabezas.
Juan M. Sainz de los Terreros.

En Madrid a 17 de marzo de 1983, siendo las diecinueve horas y en la calle López de Hoyos, número 169, se reúne la Comisión Deliberadora para la revisión del Convenio Básico de ámbito nacional para las industrias cárnicas y, tras las deliberaciones oportunas, adopta por unanimidad los siguientes acuerdos:

1.º Aprobar las revisiones de los anexos 1, 2, 3, 4, 5, 5.1, 5.2, 5.3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 del Convenio Básico de ámbito nacional para las industrias cárnicas, publicado por Resolución de 2 de abril de 1982 («Boletín Oficial del Estado»

de 8 de junio) y su modificación aprobada por Resolución de 20 de octubre de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de diciembre), que quedarán redactados en la forma y con los contenidos que constan en los anexos que se acompañan. El resto del Convenio Básico y de los anexos no modificados quedan con pleno vigor.

2.º Retrotraer los efectos de las modificaciones acordadas en el punto anterior al 1 de enero de 1983 y hasta el 31 de diciembre.

3.º Facultar a un miembro de cada una de las representaciones, sindical y empresarial, para que conjuntamente procedan a los trámites de publicación y registro del presente acuerdo hasta su culminación, quedando designados:

Don Conrado López Gómez.
Doña María Teresa Núñez Gascón.

En prueba de conformidad, las partes firman el presente acuerdo y sus documentos adjuntos en cinco ejemplares, en la ciudad y fecha indicadas en el encabezamiento, y el día siguiente, 18 de marzo de 1983.

La Comisión Deliberadora, constituida para la revisión de determinados anexos del Convenio Básico de ámbito nacional para las industrias cárnicas, conviene en la modificación de los anexos que a continuación se indican y que sustituirán a sus correlativos:

ANEXO 1

Precio punto prima

1. El precio punto prima para todas las categorías será único, de cuatro pesetas veinte céntimos (4,20 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 1983 hasta el 31 de diciembre de 1983.

ANEXO 2

Jornada ordinaria

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.880 horas, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y 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 sea continuada 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.

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.

Módulo: $\frac{\text{Salario base} \times 365 \text{ días}}{\text{Horas efectivas de trabajo}}$

Valor hora extraordinaria = 1,75 × módulo.

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

ANEXO 4

Vacaciones

Las vacaciones anuales para 1983 serán de treinta días naturales.