

carácter temporal o titulados en prácticas, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su incorporación a la Empresa.

- Las razones que la Dirección aduce para la no incorporación definitiva de un trabajador contratado temporalmente para cubrir un puesto de estructura declarado vacante, una vez agote el período establecido en el contrato.

2. Informará al Comité Central sobre:

- Decisiones de la Dirección que se refieran a la función, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, aunque no afecte al volumen de empleo. Esta notificación será con carácter previo a la decisión y el Comité podrá emitir informe en el plazo de 15 días, sin que, en ningún caso, tenga carácter vinculante para la Dirección.

Las solicitudes y concesión de excedencia, en su caso, formuladas por el personal, así como las solicitudes de reincorporación a la Empresa de los trabajadores que se hallasen en dicha situación.

- Los planes y acciones de formación generales y por Centros de Trabajo, con especial expresión de los que se refieran al reciclaje y adaptación del personal excedente.

La modificación del status jurídico o del volumen de empleo en alguna de las Empresas en que EMPETROL participa en las localidades de Puertollano y Tarragona y de ello pudiera derivarse alguna repercusión en las plantillas de aquella.

El Comité Central, con carácter general, celebrará sus reuniones en el Centro de Trabajo de Madrid y, si existiesen razones que así lo aconsejasen, en cualquiera de los Centros de Trabajo de Puertollano, Tarragona o Cartagena, previa comunicación y autorización de la Subdirección General de Asuntos Sociales.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Será excepción al ámbito temporal de este Convenio el contenido de los artículos 47, 48 y 49, cuya vigencia será de tres años, plazo que se estima necesario para efectuar las reconversiones y acoplamiento del personal excedente.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

El concepto Protección Familiar por matrimonio, extensivo a todo el personal de EMPETROL en el Convenio de 1976, dejará de abonarse desde el 12 de Enero de 1983, pasando su importe a potenciar el capítulo de Retribuciones.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Con efectos a la firma del presente Convenio se establece, con carácter excepcional, un plazo que finalizará el 30 de Junio de 1983, para que los trabajadores afectados por el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo puedan optar por el sistema general, en las condiciones en que se encontraran en 30 de Septiembre de 1982, surtiendo efecto la opción el mes siguiente al de la solicitud del interesado.

ACTA ADICIONAL

En relación con lo prevenido en el art.º 27 del Convenio Colectivo, se acuerda:

- a) Congelar su aplicación durante la vigencia del Convenio a los niveles 4 y 5 y sus equivalentes en Tarragona.
- b) Incluir su absentismo para el cálculo del índice.

Como declaración formal de la Representación de los Trabajadores, en pleno, se compromete a estudiar la remuneración del trabajo extraordinario de los trabajadores de estos niveles y a reivindicar en el próximo Convenio su justa compensación. Por ello, y si no se consiguiera este objetivo, se acuerda mantener durante 1984 la congelación prevista en el apartado a).

DISPOSICIONES FINALES

1.º Hasta tanto exista un Reglamento de Régimen Interior único para toda la Empresa, el personal se regirá:

- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior, los trabajadores procedentes de REPESA.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior modificado, los trabajadores procedentes de ENCASO.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y normas interiores, los trabajadores procedentes de ENTASA.

2.º Será facultad de la Empresa la contratación de nuevo personal con un nivel inferior al que pudiera corresponderle por aplicación de las tablas aprobadas en este Convenio si, por razones de formación y experiencia del ingresado, fuese aconsejable que el mismo permaneciese en fase de adaptación.

No será de aplicación el nivel de entrada cuando se trate de pasar de la situación de interino o eventual a fijo.

16818 RESOLUCION de 6 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de turrone y mazapanes.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de turrone y mazapanes, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 5 de mayo de 1983, suscrito por la Central sindical Unión General de Trabajadores y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrone, el día 20 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

- Artículo 1º.-** Ambito territorial.- El Convenio Colectivo será aplicable en todo el territorio nacional.
- Artículo 2º.-** Ambito funcional.- Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todas las Empresas y sus Centros de trabajo cuya actividad principal sea la de fabricación de turrones y mazapanes. Con respeto al principio de unidad de Empresa, el Convenio se extenderá a las actividades complementarias o conexas.
- Artículo 3º.-** Ambito personal.- El Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las Empresas referidas en el artículo anterior. No será aplicable al personal excluido de la relación laboral ni al que esté sujeto a relación laboral de carácter especial en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter general.
- Artículo 4º.-** Ambito temporal.- El Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1º de enero de 1.983. El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1.983.
- Artículo 5º.-** Denuncia y prórroga.- Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión.
- Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna.
- Artículo 6º.-** Efectos.- El presente Convenio obliga como Ley, entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tendrán los anexos.
- Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.
- Las retribuciones establecidas podrán ser objeto de compensación o absorción con todas las existentes en el momento de entrada en vigor del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplicos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.
- Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, establecidas por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, superen a las aquí acordadas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus 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 aprobación de este Convenio; y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y en cómputo anual.
- Artículo 7º.-** Concurrencia de Convenios.- El presente Convenio obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.
- Artículo 8º.-** Interpretación del Convenio.- Se establece una Comisión Paritaria que tendrá como funciones la interpretación del Convenio Colectivo, el seguimiento del conjunto de los acuerdos, la conciliación y la mediación en las controversias individuales o colectivas que se susciten en la aplicación de las disposiciones que se establecen en el Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por tres representantes sindicales y tres representantes empresariales pertenecientes todos ellos a la Comisión Negociadora. Ambas partes podrán ser asistidas de Asesores, con voz y sin voto.

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

En el supuesto de que la cuestión debatida afecte a los intereses de alguna Empresa o trabajadores presentes en la Comisión, éstos serán oídos, pero se ausentarán de las deliberaciones.

La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses, salvo para los casos urgentes en que, a instancia de una de las partes, podrá solicitarse reunión a los efectos de interpretar lo acordado, intentar la conciliación u ofrecer la mediación en el conflicto planteado.

La Comisión Paritaria tendrá su sede alternativamente, en el domicilio de la Federación Estatal de Alimentación y Tabacos de la U.G.T., sita en la avenida de los Toreros, número 3, ó bien en el de la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrones y Mazapanes, sito en la calle Diego de León, número 44, ambos de Madrid.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 9º.- 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, pudiendo mover a su personal dentro de las diferentes secciones o departamentos, siempre que se realice de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Artículo 10º.- Sistemas de rendimiento.- De conformidad con las normas vigentes sobre la materia, en las industrias sometidas a este Convenio Colectivo se puede establecer el trabajo por tarea o por sistemas de prima a la producción, de tal modo que el rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad, corresponda la remuneración que el trabajador tenga señalado en Convenio de acuerdo con su categoría profesional. Los incentivos podrán ser colectivos (equipos, cadenas, etc.), o individuales, según aconsejen las circunstancias de trabajo.

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

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

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

Artículo 11º.- Bases de productividad, definiciones, actividad normal.- Es la que desarrolla un operario medio en jornada normal de trabajo, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, bajo una dirección competente. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonado. En los sistemas comúnmente conocidos, corresponde a 60 puntos Bedaux 75 Crea y 100 Comisión Nacional de Productividad o equivalentes.

Actividad óptima.- Es la máxima autorizada que puede desarrollar un operario medio sin pérdida de la vida profesional, trabajando ocho horas diarias; en los sistemas anteriormente citados corresponde a 80 puntos Bedaux 100 puntos Crea y 140 puntos Comisión Nacional de Productividad.

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

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

Rendimiento pactado.— Es el rendimiento normal que corresponde con la denominada actividad normal y es el rendimiento mínimo exigible y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento sin que el no exigirlo signifique dejación de derechos.

Remuneración.— La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por las cantidades que en la tabla de salarios figura como salario de percepción.

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

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

CAPITULO III

Clasificación profesional

Artículo 12^a.— La clasificación del personal por sus funciones, aptitud, nivel retributivo y modalidades de contratación será desarrollada por la Comisión Paritaria, a partir del 1^o de enero de 1.983, y una vez exista acuerdo, será incorporado al presente Convenio Colectivo. Transitoriamente, se estará a las definiciones y categorías que usual o reglamentariamente se vienen aplicando y, a efectos retributivos, a lo establecido en el anexo salarial del Convenio.

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

CAPITULO IV

Ingresos y ceses

Artículo 13^a.— **Períodos de prueba.**— El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.
Personal no cualificado (peones): Dos semanas.
Aprendices: Ocho semanas.
Resto de personal: Tres meses.

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

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

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

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a depender de la Empresa con la categoría que corresponda en cada caso.

El período de prueba de los contratos temporales será el que se establezca en las disposiciones que los regulen.

Artículo 14^a.— **Extinción.**— El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Artículo 15^a.— **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 de naturaleza y cuantía de los diversos conceptos.

Artículo 16^a.— Los trabajadores que cesen 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, exigiéndosele además una indemnización equivalente en cuantía al importe de su salario diario multiplicado por tantos días como faltan para cubrir el plazo del preaviso.

CAPITULO V

Jornadas, descansos y vacaciones

Artículo 17^a.— **Jornada de trabajo.**— La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.880 horas, tanto en jornada partida como para la continuada, pudiéndose distribuir en cada Empresa de la manera más conveniente a las necesidades de la campaña. Los límites de esta distribución vendrán marcados por el respeto de un máximo de nueve horas ordinarias y treinta y seis horas de descanso semanal ininterrumpido.

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.

Artículo 18^a.— **Ampliación de jornada.**— La Empresa podrá en circunstancias extraordinarias que se produzcan por razón de averías en las instalaciones, retrasos imprevisibles a causa de abastecimiento de materias primas u otras por causas de fuerza mayor, ordenar la continuación de la jornada, abonándose como horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás deberán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, o anticipar la entrada y la salida, alternativamente, a elección de la Empresa.

El personal de transporte de larga distancia quedará sujeto al régimen legal específico vigente para el mismo.

Estas horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el artículo 30 del Convenio, tendrán carácter estructural a efectos de cotización a la Seguridad Social y se notificarán mensualmente a la autoridad laboral de modo conjunto por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso.

Artículo 19^a.— **Vacaciones.**— Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en la época del año que determine la Dirección de la Empresa en atención a las necesidades del servicio y a las exigencias de la campaña.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales, sin más excepción que las de conservación, reparación y similares.

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

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, ya sea el personal fijo, eventual, de campaña o contratado por tiempo cierto. Los que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional, según el número de meses trabajados, calculándose éstos por dozeavas partes y computándose como mes completo la fracción superior a quince días.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el importe que se establece en el anexo salarial de este Convenio, más la antigüedad correspondiente a treinta días. El importe resultante será hecho efectivo por las Empresas el día laborable inmediatamente anterior al inicio de las mismas para los trabajadores fijos, y al finalizar el contrato o la campaña en los supuestos de trabajadores eventuales o de campaña, respectivamente.

CAPITULO VI

Licencias y excedencias

Artículo 20^a.— **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:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, si bien cuando el trabajador lleve en la Empresa menos de un año, solo se disfrutará la parte proporcional a tal período.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelo o hermanos; si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días naturales en total (permanencia y desplazamiento).
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo empleado en ella, y previo permiso de la Empresa, tendrán el carácter de faltas justificadas, si se acreditan debidamente, pero no de permisos abonables.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal y, en los términos establecidos en el Convenio siempre que medie la oportuna convocatoria, el permiso de la Empresa y la subsiguiente justificación del tiempo utilizado.

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

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

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

Artículo 21º.- Para estudios.- Los trabajadores que deban presentarse a exámen, 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, 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 o los que el trabajador debe sufrir para su incorporación a Empresa distinta de aquella en que presta sus servicios.

Artículo 22º.- Servicio militar.- Durante el tiempo de prestación del servicio militar, ya lo 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.

El operario solicitará por escrito dirigido a la Empresa su incorporación y, si dejara transcurrir el plazo de treinta días naturales después del licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reingreso, quedando resuelto automáticamente el contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Perderá igualmente el derecho al reingreso todo aquel que por su personal responsabilidad le haya sido alargado su período de servicio militar.

Artículo 23º.- 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 concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

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

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

La Empresa concederá licencias sin sueldo para los exámenes de conducir, siempre y cuando sea fuera de campaña.

Artículo 24º.- Antigüedad en licencias.- No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en este capítulo, 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.

Artículo 25º.- Excedencias.- Las excedencias pueden ser voluntarias y forzosas.

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

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

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

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

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

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al 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 treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Esta excedencia solamente tendrá lugar en las Empresas cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50, derecho que únicamente será extensivo hasta un 2 por 100 de los mismos.

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

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

- a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad regional, provincial o municipal, por medio de elecciones legislativas, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.
- b) Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros u Órganos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

Los trabajadores que deseen ejercer el derecho de excedencia y amparados en este apartado deberán efectuar 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 de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto.

CAPITULO VII

Retribuciones

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

No obstante, y por no haber sido posible homogeneizar las remuneraciones existentes en todos los conceptos y territorios, en Alicante y su provincia se aplicará la Tabla salarial del Anexo con el compromiso de las partes con tratantes de que en el plazo de cinco años queden definitivamente equiparados los conceptos e importes dentro de una sola Tabla General.

Artículo 27^a.— Antigüedad.— Los trabajadores al servicio de las Empresas tendrán derecho a un máximo de diez trienios por razón de antigüedad. El importe de cada trienio será el que figura en la tabla de salarios general, salvo para Alicante en donde se aplicarán los derivados de su propia Tabla.

Este complemento de antigüedad se abonará en las doce mensualidades naturales y por noventa días de gratificación extraordinaria, siempre que se devengue el salario base.

Además del incremento salarial pactado y que se ha incorporado respectivamente a cada Tabla, las Empresas destinarán un uno por ciento del salario base de 1.982 para los trienios de nuevo vencimiento en 1.983.

Artículo 28^a.— Plus de nocturnidad.— El personal que trabaja entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá por cada hora trabajada en este tiempo un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo salarial.

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

Artículo 29^a.— Complemento de cantidad o calidad de trabajo.— A iniciativa de las Empresas podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, siempre que el rendimiento pueda ser objeto de medición por procedimientos técnicos. Este sistema de retribución por rendimiento habrá de representar para un trabajador normal y laborioso con rendimiento correcto, un incremento del 25 por 100 como mínimo sobre su salario base.

Artículo 30^a.— Horas extraordinarias.— Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de conformidad con los siguientes criterios:

- Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.
- Las horas extraordinarias, exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgos de pérdida de materias primas, demora en el abastecimiento de materias primas, por causas del transporte y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, serán de obligada realización.
- Las horas extraordinarias, que tengan su causa en pedidos o período punta de producción, ausencias imprevisas, cambios de turno, labores de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de 15 al mes ni de 100 al año. Cuando sea posible se procurará la contratación temporal o a tiempo parcial, previstos en las disposiciones generales.

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

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de 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.

Cada hora de trabajo sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo se abonará con el recargo del setenta y cinco por ciento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 31^a.— Las pagas extraordinarias.—
1. Paga extra de junio.— Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, consistente en el importe

de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con el establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

2. Paga extra de diciembre.— Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de diciembre, antes del día 22, consistente en el importe de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con el establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

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

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 32^a.— Premios.— Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose, al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas podrán establecer premios que serán otorgados individual o colectivamente.

Artículo 33^a.— Faltas.— Se considerarán 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.

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

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

Artículo 34^a.— Clasificación de faltas leves.— Se considerará faltas leves, las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
- No notificar en las veinticuatro horas primeras la baja correspondiente de I.L.T. o la razón cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- La falta incidental de aseo o limpieza personal.
- Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

Artículo 35^a.— Clasificación de faltas graves.— Son faltas graves, las siguientes:

- De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
- Faltar uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un período de treinta días naturales.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- No cumplir las normas de calidad que se le hayan fijado en el trabajo a realizar.
- 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.
- 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.

8a.) Fumar y comer en el puesto de trabajo así como no cumplir las normas específicas de Seguridad e Higiene en la actividad alimentaria (gorros, guantes...).

9a.) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

Artículo 36º.- Clasificación de faltas muy graves Son faltas muy graves las siguientes:

1a.) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

2a.) En no cubrir en forma voluntaria y reiterada los rendimientos medios. A estos efectos se considerará rendimiento medio en cada trabajo, el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo, en promedio mensual el trabajador, grupo de trabajadores o equipo que realicen el mismo o similar trabajo en cada sección o departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran.

3a.) Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido o comprobación de los mismos, cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión.

4a.) Los descuidos de importancia en la conservación de materiales y máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la Empresa.

5a.) Más de seis faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales; más de quince faltas de puntualidad no justificadas en un período de ciento ochenta días naturales y más de veinte faltas de puntualidad sin justificar en un período de un año.

6a.) Faltar al trabajo tres días sin causa justificada, durante un período de treinta días, o dos días en jornada inmediatamente anterior o posterior a un día festivo, o en un día festivo con obligación de trabajar..

7a.) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

8a.) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos intencionadamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la Empresa, etc.

9a.) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.

10a.) La embriaguez habitual y toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

11a.) No guardar el sigilo profesional.

12a.) Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

13a.) Las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

14a.) El abuso de autoridad por parte de los superiores.

Artículo 37º.- Sanciones. Las sanciones que proceda imponer en cada caso, por las faltas cometidas, serán las siguientes:

1a.) Por faltas leves:

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

2a.) Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3a.) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
- c) Despido.

Artículo 38º.- 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 laboral en el plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha en que la sanción se le notifique.

Artículo 39º.- Procedimiento. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. El Empresario informará al Comité de Empresa o Delegados de personal, si los hubiere, la imposición de faltas graves o muy graves.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expediente 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, a fin de 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 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.

Artículo 40º.- Prescripción. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41º.- Sanciones a representantes de los trabajadores. Para imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos sindicales o representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Artículo 42º.- Ropas de trabajo. La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, cuya duración será la siguiente: Dos pantalones, dos chaquetillas y dos gorros cada año; dos mandiles y dos paños cada seis meses. Estas prendas no podrán ser utilizadas para trabajos ajenos a la Empresa.

Artículo 43º.- Complementos. Los trabajadores fijos de plantilla recibirán de la Empresa los siguientes complementos:

- 1º) En los casos de enfermedad común, con duración superior a veinte días, a partir del día veintiuno y hasta el máximo de veinticuatro semanas desde la baja, la Empresa pagará al trabajador enfermo un complemento por cada día de baja de un 20 por 100 del salario base más la antigüedad que corresponda, según las tablas del presente Convenio.
- 2º) Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo y sea superior a ocho días, a partir del día noveno y hasta un máximo de seis meses desde la baja, la Empresa abonará al trabajador accidentado un complemento por cada día de baja del 20 por 100 del salario base más la antigüedad que corresponda, según las tablas del presente Convenio.
- 3º) Las Empresas podrán dejar los complementos establecidos en los apartados 1 y 2 anteriores, siempre que el trabajador se niegue a ser sometido a revisión por el Médico que designe la Empresa o bien no sea hallado en su domicilio, con independencia de la responsabilidad que pudiera deducir.

Disposiciones adicionales.-

1a.) **Duración de la campaña.** La campaña del turrón se inicia en torno al 10 de septiembre y termina alrededor del 10 de diciembre, ajustándose a la costumbre del lugar y a la producción.

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

Asimismo, el personal fijo de campaña tendrá preferencia para ocupar las vacantes del personal fijo de plantilla que se cubran por las empresas.

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

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

4a.) Los capítulos VIII y XI del Acuerdo Marco Interconfederal, firmado por UGT y CEOE el 5 de enero de 1.980 ("Boletín Oficial del Estado" de 24 de enero), que trata de la productividad y el absentismo y de los Sindicatos y de los Comités de Empresa, respectivamente, se aplicarán directamente a las relaciones entre las partes de este Convenio.

5a.) Jubilación a los 64 años.- A los efectos de la jubilación a los 64 años, prevista en el artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el R.D.-Ley 14/1.981, de 20 de Agosto y el R.D. 2.705/1.981, de 19 de Octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las Empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualesquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

La presente cláusula tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.983

6a.) Cláusula de revisión salarial.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre al 30 de septiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.982 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 complotamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

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 aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1.983), aplicándose la Tabla anexa al Acuerdo Interconfederal.

Disposiciones derogatorias.-

PRIMERA.- En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1.980, del Estatuto de los Trabajadores, las partes declaran la inaplicabilidad de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, aprobada por Orden de 8 de julio de 1.975, a las Empresas acogidas al ámbito territorial, personal y funcional del presente Convenio Colectivo por haber sido sustituida en su conjunto por este Convenio general. Asimismo, promoverán los trámites necesarios para que por el Ministerio de Trabajo queden formal y materialmente, derogados en relación con este sector.

SEGUNDA.- Quedan derogados todos los Convenios Colectivos de ámbito nacional para las Industrias de Turrones y Mazapanes, así como el provincial de Alicante y cuantos no hayan sido renovados.

Disposiciones Complementarias para Alicante.-

Con el fin de respetar determinadas condiciones existentes en el territorio de Alicante, las partes acuerdan mantener a título excepcional y para Alicante las siguientes.

PRIMERA.- Enfermedad o accidente de trabajo.- En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, la Empresa abonará desde el primer día de baja, en cada caso concreto, el complemento necesario para que juntamente con la percepción económica del Régimen General de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes, el trabajador perciba el total de su salario real.

La duración de las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior en caso de trabajadores de campaña o eventuales, quedará limitada a la duración de su contrato. El embarazo normal de las mujeres se considerará a efectos de lo dispuesto en este artículo como enfermedad común, durante las seis semanas antes del alumbramiento y ocho después del mismo, siempre que como trabajadora esté vinculada a la Empresa.

SEGUNDA.- Premio de nupcialidad.- Las trabajadoras afectadas por esta disposición complementaria que al contraer matrimonio opten por permanecer al servicio de la

empresa, manifestándolo así por escrito, percibirán con cargo a ésta, en concepto de premio de nupcialidad, las cantidades que se especifican conforme a sus años de servicio:

Con un año 500 pesetas; con dos años 1.000 - pesetas; con tres años 1.500 pesetas; con cuatro años - 2.000 pesetas; con cinco años 2.500 pesetas; con seis años o más años 3.000 pesetas. Para la percepción de dicho premio de nupcialidad el concepto de años a que se refiere el párrafo anterior se entiende como años naturales, y en el supuesto de que supere el año natural, la diferencia se prorrateará entre los días, semanas o meses que excedieran del año completo.

Cuando se trate de trabajadores de campaña, - percibirán la indemnización calculada de forma que cada doce meses de trabajo sean equivalente a un año.

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

Las trabajadoras que contraigan segundas nupcias, percibirán idéntica prestación que las que lo hagan por primera vez, pero contarán su antigüedad a efectos de fijar la cuantía del premio de nupcialidad a partir de la fecha de fallecimiento de su anterior esposo, si está en activo, o a partir del alta para el trabajo en la empresa si nuevamente se incorpora.

TERCERA.- Jubilación anticipada.- Todos los trabajadores hijos de plantilla afectados por la presente Disposición complementaria que deseen solicitar la jubilación anticipada y de acuerdo con la antigüedad que lleven en la empresa, tendrán derecho a los siguientes premios económicos.

Personas con más de 15 años de antigüedad:
A los 60 años, 150.000 pesetas; a los 61 años, 120.000 pesetas; a los 62 años, 80.000 pesetas; a los 63 años, 70.000 pesetas; a los 64 años, 50.000 pesetas.

Personal con menos de 15 años de antigüedad:
A los 60 años, 90.000 pesetas; a los 61 años 70.000 pesetas; a los 62 años, 50.000 pesetas; a los 63 años, 35.000 pesetas; a los 64 años 25.000 pesetas.

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

Personal con más de 20 campañas ininterrumpidas:
A los 60 años 90.000 pesetas; a los 61 años, 70.000 pesetas; a los 62 años, 50.000 pesetas; a los 63 años, 35.000 pesetas; a los 64 años 25.000 pesetas.

Personal con menos de 20 campañas:
A los 60 años, 50.000 pesetas; a los 61 años, 38.000 pesetas; a los 62 años, 25.000 pesetas; a los 63 años, 19.000 pesetas; a los 64 años, 14.000 pesetas.

CUARTA.- Seguro colectivo de vida.- Las empresas afectadas por esta Disposición complementaria contratarán un seguro colectivo para todos los trabajadores que se rijan por el presente Convenio, exceptuando los que en el momento de la contratación de dicho seguro de vida, se encontrasen en I.L.T., haciendo extensivo el expresado seguro a dichos trabajadores cuando reanudasen su servicio en la empresa. El expresado seguro de vida cubrirá la cantidad de 500.000 pesetas para los siguientes conceptos:

Muerte accidental, muerte por accidente de circulación e invalidez permanente total. En el caso de trabajadores eventuales o de campaña, las empresas tendrán de plazo para contratar dicha póliza de seguro, hasta quince días desde que se produce la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo y su duración será la de la campaña o contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo de permanencia en alta del trabajador. El personal de nuevo ingreso, tendrá derecho a dicho seguro una vez haya superado el período de prueba si lo hubiere.

QUINTA.- Jornada continuada.- Para todo el personal de las Empresas de Alicante, la jornada continuada comenzará el 1 de Marzo y terminará el 31 de Agosto, sin perjuicio de que dicha jornada pueda ser modificada por pacto entre las empresas y trabajadores o mediante autorización administrativa. Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que los trabajadores de Alicante vinieran disfrutando en materia de jornada laboral.

SEXTA.- Licencias.- En Alicante se mantienen las condiciones complementarias siguientes:

a) La licencia concedida en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos se ampliará hasta cinco días en caso de desplazamiento, debiendo justificar el trabajador el mismo.

b) La licencia concedida en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge será ampliada hasta cinco días en el caso de tener que realizar algún desplazamiento.

c) Se concederá un día natural de licencia en caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanos políticos.

d) Se concederá licencia por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta al médico de cabecera de la Seguridad Social o particulares, con la siguiente justificación en cada caso.

TABLA GENERAL

	Salario base diario	Salario anual	Ant.importe trienio/día	Plus noct.
Personal de producción:				
Oficial 1a.	1.313	597.415	66,7	52
Oficial 2a.	1.293	588.315	65,6	51
Ayudante.	1.250	568.750	63,5	49
Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Oficial 1a.	1.307	594.685	63,3	52
Oficial 2a.	1.288	586.040	62,1	51
Ayudante.	1.258	572.390	60,8	49
Personal oficinas auxiliares:				
Oficial 1a.	1.378	626.990	70,-	55
Oficial 2a.	1.333	606.515	67,7	53
Peonaje:				
Peón.	1.245	566.475	59,6	49
Personal limpieza.	1.245	566.475	59,6	49
Subalternos:				
Almacenero.	1.288	586.040	62,1	51
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda Jurado, Pesador, Guardia vigilante, Ordenanza y Portero.	1.258	572.390	60,8	50
Mozo de almacén.	1.245	566.475	59,6	49
Aprendices:				
De segundo año.	740	336.700	-	-
De primer año.	610	277.550	-	-
	Salario base mensual	Salario anual	Ant.importe trienio/día	Plus noct.
Técnicos titulados:				
De grado superior.	59.718	895.770	101,3	83
De grado medio.	50.892	763.380	83,5	70
Ayudante técnico.	40.720	610.800	63,3	51
Técnicos no titulados:				
Encargado General.	48.866	732.990	82,3	67
Maestro o Jefe taller.	45.516	682.740	76,-	61
Encargado de sección.	42.512	637.680	69,7	57
Auxiliar laboratorio.	37.998	569.970	58,2	51
Oficina técnica organiz.:				
Jefes de 1a. y 2a.	48.866	732.990	82,3	67
Técnicos Organiz. 1a. y 2a.	46.161	692.415	76,-	64
Auxiliar Organización.	37.998	569.970	58,2	51
Técnicos proceso datos:				
Jefe proceso datos.	51.050	765.750	86,1	72
Analista.	48.866	732.990	82,3	67
Jefe expl. progr. ordenador.	48.866	732.990	82,3	67
Programador máquina.	48.866	732.990	82,3	67
Auxiliar.	46.161	692.415	76,-	64
Operador ordenador.	46.161	692.415	76,-	64
Administrativos:				
Jefe Admón. 1a.	54.293	814.395	91,2	75
Jefe Admón. 2a.	51.050	765.750	86,1	71
Oficial 1a. Admón.	46.161	692.415	76,-	64
Oficial 2a. Admón.	40.720	610.800	63,3	51
Auxiliar Administrativo.	37.998	569.970	58,2	50
Telefonista.	37.460	561.900	57,-	47
Mercantiles:				
Jefe de ventas.	52.948	794.220	89,9	73
Inspector de ventas.	50.227	753.405	83,6	70
Promotor prop. o publ.	40.721	610.815	63,3	51
Vendedor con autoventa.	39.374	590.610	62,1	49
Viajante.	39.374	590.610	62,1	49
Corredor de plaza.	39.374	590.610	62,1	49
Aspirantes técnicos o administrativos:				
De tercer año.	27.462	411.930	-	-
De segundo año.	22.222	333.330	-	-
De primer año.	18.300	274.330	-	-

TABLA DE ALICANTE

	Salario base mensual	Salario anual	Ant.importe trienio/día	Plus noct.
Técnicos titulados:				
De grado superior.	59.718	895.770	115	83
De grado medio.	50.892	763.380	98	70
Ayudante técnico.	40.720	610.800	78	51
Técnicos no titulados:				
Encargado General.	48.866	732.990	94	67
Maestro o Jefe taller.	45.516	682.740	87	61
Encargado de sección.	42.512	637.680	81	57
Auxiliar laboratorio.	37.998	569.970	73	51
Oficina técnica organiz.:				
Jefes de 1a. y 2a.	48.866	732.990	94	67
Técnicos Organiz. 1a. y 2a.	46.161	692.415	88	64
Auxiliar Organización.	37.998	569.970	73	51
Técnicos proceso datos:				
Jefe proceso datos.	51.050	765.750	98	72
Analista.	48.866	732.990	94	67
Jefe expl. progr. ordenador.	48.866	732.990	95	67
Programador máquina.	48.866	732.990	95	67
Auxiliar.	46.161	692.415	88	64
Operador ordenador.	46.161	692.415	88	64
Administrativos:				
Jefe Admón. 1a.	54.293	814.395	104	75
Jefe Admón. 2a.	51.050	765.750	98	71
Oficial 1a. Admón.	46.161	692.415	98	64
Oficial 2a. Admón.	40.720	610.800	78	51
Auxiliar Administrativo	37.998	569.970	73	50
Telefonista.	37.460	561.900	72	47
Mercantiles:				
Jefe de ventas.	52.948	794.220	101	73
Inspector de ventas.	50.227	753.405	96	70
Promotor prop. o publ.	40.721	610.815	78	51
Vendedor con autoventa.	39.374	590.610	75	49
Viajante.	39.374	590.610	75	49
Corredor de plaza.	39.374	590.610	75	49
Aspirantes técnicos o administrativos:				
De tercer año.	27.462	411.930	-	-
De segundo año.	22.222	333.330	-	-
De primer año.	18.300	274.330	-	-

TABLA DE ALICANTE (a)

	Salario base diario	Salario anual	Ant.importe trienio/día	Plus noct.	Complemento Campaña Ptas./día (a)
Personal de producción:					
Oficial 1a.	1.378	626.990	78	52	221
Oficial 2a.	1.333	606.515	77	51	214
Ayudante.	1.314	597.970	76	49	211
Personal de acabado, envasado y empaquetado:					
Oficial 1a.	1.307	594.685	76	52	212
Oficial 2a.	1.288	586.040	74	51	205
Ayudante.	1.258	572.390	72	49	202
Personal oficinas auxiliares:					
Oficial 1a.	1.378	626.990	79	55	221
Oficial 2a.	1.333	606.515	77	53	214
Peonaje:					
Peón.	1.245	566.475	74	49	200
Personal limpieza.	1.245	566.475	73	49	200
Subalternos:					
Almacenero.	1.333	606.515	77	51	214
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda Jurado, Pesador, Guardia vigilante, Ordenanza y Portero.	1.312	596.960	76	50	210
Mozo de almacén.	1.293	588.315	74	49	207
Aprendices:					
De segundo año.	740	336.700	-	-	110
De primer año.	610	277.550	-	-	98

(a) Este complemento solamente se percibirá por los trabajadores de campaña en Alicante, ya que el resto del personal lo tiene incorporado al salario base.