

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

Segundo.—Cada llave plana 23 mm., de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.464-27-1-84-1.000 V.

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

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

13280 *RESOLUCION de 27 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.462 la llave plana, 21 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-21, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, S. A.», de Barcelona.*

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

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

Segundo.—Cada llave plana 21 mm., de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.462-27-1-84-1.000 V.

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

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

13281 *RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.510 la llave de cruz (6-8-10-12), marca «Sibille», referencia IS-39, importada de Francia y presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de cruz (6-8-10-12), marca «Sibille», referencia IS-39, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta llave de cruz (6-8-10-12), marca «Sibille», referencia IS-39, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Ateliers Sibille & Cie», de Bourg-La Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO, DE 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 respecto 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 1984. El Convenio durará hasta el 31 de Diciembre de 1984.

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

Si no mediara 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 pretendersse 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, suplidos 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 pacten en el Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro representantes sindicales y cuatro 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, estos serán oídos, pero se ausentarán de las deliberaciones.

La Comisión Paritaria se reunirá las veces que estime necesarias a instancias de cualquiera de las partes. La reunión podrá solicitarse 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 Avda. de los Toreros, núm. 3 o bien en el de la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrones y Mazapanes, sita en la calle Diego de León núm.44, ambas 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, quién 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 al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad, corresponda la remuneración que el traba-

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 esta 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 procesos 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.

Remuneración.- La retribución para el rendimiento óptimo habrá que representar para un trabajador normal y laborioso con rendimiento correcto, un incremento proporcional a dicho rendimiento que no podrá ser inferior al 33 por ciento de retribución sobre el salario base cuando el trabajador desarrolle una actividad óptima según los sistemas comúnmente conocidos (80 puntos Bedaux, 100 Crea, y 140 Comisión Nacional de Productividad o equivalentes).

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

Remuneración.- La remuneración en el rendimiento mínimo exigible queda determinada por las cantidades que en la tabla de salarios figura como salarios 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 recibirá 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 12º.- La clasificación del personal por sus funciones, aptitud, nivel retributivo y modalidades de contratación será desarrollada por la Comisión Paritaria, a partir del 1º de Enero de 1984, y a la vez exista acuerdo, será incorporado al presente Convenio Colectivo. Transitoriamente, se estará a las definiciones y categorías que usual o reglamentariamente se vienen aplicando y, a efectos retributivos, a lo establecido en el anexo salarial del Convenio.

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

CAPITULO IV

Ingresos y Ceses

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

Técnicos Titulados: 6 meses.
Personal no cualificado (peones): 2 semanas.
Aprendices: 8 semanas.
Resto del Personal: 3 meses.

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

Durante los periodos que se señalan, tanto 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 periodo de prueba de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se le haya clasificado. El periodo de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el periodo de prueba, el trabajador pasará a depender de la Empresa con la categoría que corres-

da en cada caso.

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

Artículo 14º.- Extinción.— El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Artículo 15º.- 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.

Artículo 16º.- 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: 1 mes
Personal Subalterno y Obrero: 8 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 falten para cubrir el plazo de preaviso.

CAPITULO V

Jornada, Descansos y Vacaciones

Artículo 17.- Jornada de Trabajo.— La Jornada anual de trabajo efectivo será de 1.826 horas con 27 minutos, 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 36 horas de descanso semanal ininterrumpidas.

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

Artículo 18º.- Ampliación de la Jornada.— La Empresa podrá en circunstancias extraordinarias que se produzcan por razón de avería en las instalaciones, retrasos imprevisibles a causa de abastecimientos 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 o 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 Delegado de Personal, en su caso.

Artículo 19.- Vacaciones.— Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 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 periodos 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 periodo 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 esto por doceavas 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.- 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, sólo se disfrutará la parte proporcional a tal periodo.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de conyuge, hijo, padre o madre de uno u otro conyuge, 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 ello, 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 dictamen 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 21.- Para estudios.-

Los trabajadores que deban presentarse a exámenes, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la Empresa que deba serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de 10 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 22.- 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 30 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 30 días naturales después del licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reintegro, quedando resuelto automáticamente el contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Perderá igualmente el derecho al reintegro todo aquel que por su personal responsabilidad le haya sido alargado su periodo de Servicio militar.

Artículo 23.- 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 15 días, ni superior a 60, y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

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

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el 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 24.- 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 sume más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Artículo 25.- Excedencias.- Las excedencias pueden ser Voluntarias o Forzosa.

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 incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

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

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

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

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

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

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 Organos Competentes del Estado, Nacionalidad, Región, Provincia o Municipio, y publicado en los Boletines Oficiales, correspondientes o median

te resolución administrativa adecuada. Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y amparados en este apartado deberán efectuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria.

Dentro del periodo comprendido entre los 30 y 60 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 a la relación laboral.

En todos los casos de excedencia contemplados y por mientras estas 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 26.- Retribuciones.- La retribución de los trabajadores será con carácter general la establecida en la tabla salarial anéxa, 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 anéxo, con el compromiso de las partes contratantes de que en el plazo de cinco años queden definitivamente equiparados los conceptos e importes dentro de una sola tabla general.

Artículo 27.- 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 salario 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 1.983 para los trienios de nuevo vencimiento en 1.984.

Artículo 28.- Plus de Nocturnidad.- El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá por cada hora trabajada en este tiempo un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anéxo 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.- 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:

a) Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.

b) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgos de pérdidas 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.

c) Las horas extraordinarias, que tengan su causa en pedidos o periodo punta de producción - ausencias imprevistas, cambios de turno, labores de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de quince al mes ni de cien 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 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. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo se abonará con el recargo del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 30.- Pagas extraordinarias.-

1.- Paga extra de Julio.- 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 30 días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anéxos 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 lo establecido, para cada categoría y territorio en los anéxos salariales más la antigüedad que corresponda a 30 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 30 días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anéxos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

CAPÍTULO VIII**Faltas y Sanciones**

Artículo 31.- Faltas.- Se considerará 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.

Así mismo, se considera 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 32.- Clasificación de Faltas Leves.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada.
- 2.- No notificar en las 24 horas primeras la baja correspondiente de ILT o la razón cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.- La falta incidental de aseo o limpieza personal.
- 5.- Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

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

- 1.- De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
- 2.- Faltar uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un periodo de 30 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.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 5.- No cumplir las normas de calidad que se le hayan fijado en el trabajo a realizar.
- 6.- La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
- 7.- 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.
- 8.- 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....).
- 9.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasiona perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

Artículo 34.- Clasificación de Faltas muy Graves.-

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- 2.- El 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 trabajadoras o equipo que realicen el mismo o similar trabajo en cada sección o departamento, considerado individualmente a todos los que lo integran.
- 3.- Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido o comprabación de los mismos cuando se solicitará por el personal encargado de esta misión.
- 4.- 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.
- 5.- Más de seis faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de treinta días naturales; más de 15 faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de 180 días naturales, y más de veinte faltas de puntualidad sin justificar en un periodo de un año.
- 6.- Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un periodo 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.
- 7.- La transgresión de la buena fé contractual; así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 8.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la Empresa, etc.
- 9.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
- 10.- La embriaguez habitual y toxicomania, si repercute negativamente en el trabajo.
- 11.- No guardar el sigilo profesional.
- 12.- Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- 13.- Las ofensas verbales o físicas al Empresario o las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de los superiores.

Artículo 35.- Sanciones.- Las sanciones que procedan imponer en cada caso, por las faltas cometidas, serán las siguientes:

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

Artículo 36.- 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 a que la sanción se le notifique.

Artículo 37.- Procedimiento.- Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. El Empresario informará al Comité de Empresa o Delegados de personal, si los hubiere, la imposición de faltas graves o muy graves.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se 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 38.- Prescripción.- Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veintidós 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 39.- 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 40.- 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 41.- Complementos.- Los trabajadores fijos de plantilla recibirán de la Empresa los siguientes complementos:

- 1.- 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 ciento del salario base más la antigüedad que corresponda, según las tablas del presente Convenio.
- 2.- 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.
- 3.- 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 designa la Empresa o bien no sea hallado en su domicilio, con independencia de la responsabilidad que pudiera deducirse.

Disposiciones Adicionales.-

1.- 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.

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

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

3.- Pluses de transporte.- Los plusones de transporte que no corresponden por su naturaleza a ésta denominación y están establecidos en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, quedarán suprimidos, a partir del 1 de enero de 1983, ya que igualmente el salario base del presente ha absorbido el importe de los mismos.

4.- Los capítulos VIII y XI del acuerdo marco interconfederal, firmado por UGT y CEOE el 6 de enero de 1980 ("Boletín Oficial del Estado" de 24 de Enero), que trata de la productividad y el asentamiento y de los Sindicatos y de los Comités de Empresa, respectivamente, se aplicarán directamente a las relaciones entre las partes de este Convenio.

5.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, 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 Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, del interesado.

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

6.- Jubilación a los 64 años.- A los efectos de la Jubilación a los 64 años, prevista en el artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto Ley 14/1/81, de 20 de agosto y el R.D. 2.706/1.881 de 18 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 en 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 1984.

7.- Cláusula de garantía.— En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase el 31 de Diciembre de 1984 un incremento con respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 8,40 por ciento, todos los conceptos económicos de los anexos serán valorados aplicando a los importes de 1983 el incremento real experimentado por el IPC durante 1984 a los sólo efectos de que sirvan de base de cálculo para los incrementos salariales que se puedan pactar para el año 1985.

Si el incremento del IPC durante el año 1984 fuera inferior al 8,50 para el cálculo de los incrementos que se puedan pactar para el año 1985, se utilizará como base de cálculo los importes acordados en el Convenio para el año 1984.

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

Disposiciones Derogatorias.

1.- 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 de la Alimentación aprobada por orden de 8 de Julio de 1976, 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.

Así mismo, promoverán los trámites necesarios para que por el Ministerio de Trabajo queden formal y materialmente derogados en relación con este sector.

2.- 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 el título excepcional y para Alicante las siguientes:

1.- 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 trabajadoras 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 este vinculada a la Empresa.

2.- 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 pts.
Con dos "	1.000, "
Con tres "	1.500, "
Con cuatro "	2.000, "
Con cinco "	2.500, "
Con seis años o más	3.000, Pts.

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 el supuesto de que supere el año natural, la diferencia se prorrateará en los días, semanas o meses que excedieran del año completo.

Cuando se trata de trabajadoras de campaña percibirán la indemnización calculada de forma que cada doce meses de trabajo sean equivalentes 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.

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

Personas con más de quince años de antigüedad: a los sesenta años, 150.000,--pts; a los 61 años 120.000,pts a los 62 años 80.000,pts, a los 63 años 70.000, pts, a los 64 años 60.000,pts.

Personal con menos de quince años de antigüedad: a los 60 años, 90.000,pts a los 61 años, 70.000,pts, a los 62 años, 50.000, a los 63 años, 35.000, y a los 64, 25.000,pts.

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

Personal con más de 20 campañas ininterumpidas: a los 60 años, 90.000, pts, a los 61 años, 70.000,pts, a los 62, 50.000 pts, a los 63, 35.000,pts, y a los 64, 25.000,pts.

Personal con menos de 20 campañas: a los 60 años, 50.000, a los 61 años, 30.000, pts, a los 62 años, 25.000,pts a los 63 años, 15.000,pts, a los 64 años, 14.000,pts.

4.- Seguro colectivo de vida.— Las Empresas afectadas por esta disposición complementaria contratarán un Seguro Colectivo para todos los trabajadores que se rijan por el presente Convenio, exceptuando los que en el momento de la contratación de dicho Seguro de Vida se encuentran en ILT, haciendo extensivo el expresado Seguro a dichos trabajadores cuando reanuden su servicio en la Empresa. El expresado Seguro de Vida cubrirá la cantidad de 500.000,pts para los siguientes conceptos:

Muerte accidental, muerte por accidente de circulación e invalidez permanente total. En el caso de trabajadores eventuales o de campaña, las Empresas tendrán de plazo para contratar 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 periodo de prueba si lo hubiere.

5.- 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.

6.- Licencias.—

En Alicante se mantiene las condiciones complementarias siguientes:

- a) La licencia concedida en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, conyuge 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 conyuges 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 consiguiente justificación en cada caso.

TABLA GENERAL

	Salario base mensual	Salario anual	Antig.import trienio día	plus noct.
--	----------------------	---------------	--------------------------	------------

Técnicos titulados:

De grado superior.	54.107	649.284	100,0	00
De grado Medio	54.708	656.505	99,7	78
Ayudante Técnico	48.774	585.288	88	55

Técnicos no titulados

Encargado general	62.581	750.965	88,5	72
Maestro o Jefe taller	48.980	587.756	81,7	68
Encargado de sección	45.700	548.400	74,0	61
Auxiliar laboratorio	40.848	490.176	62,8	55

Oficina Técnica organia

Jefes de 1a. y 2a.	52.581	630.965	88,5	72
Técnicos Organiz 1a,2a	40.620	487.440	81,7	68
Auxiliar Organiza	40.848	490.176	62,8	55

Técnicos proceso datos :

Jefe proceso datos	54.879	658.554	92,8	77
Analista	52.581	630.965	88,5	72
Jef.Expl.Prog.Ordenad.	52.581	630.965	88,5	72
Programador máquina	52.581	630.965	88,5	72
Auxiliar	49.628	595.536	81,7	69
Operador ordenador	49.628	595.536	81,7	69

Administrativos:

Jefe Administ.1a	58.964	707.568	89	81
Jefe Admón 2a	54.879	658.554	82,8	77
Oficial 1a.Admón	49.628	595.536	81,7	69
Oficial 2a.Admón.	48.774	585.288	68	58
Auxiliar Admvo.	40.848	490.176	62,8	55
Telefonista	40.270	483.240	61,8	51

	Salario base mensual	Salario anual	Antig.Import. trienio día	plus noct.
--	----------------------	---------------	---------------------------	------------

Mercantiles:

Jefa de ventas	58.910	706.920	88,5	78
Inspector de Ventas	58.904	706.848	88,0	78
Promotor Prop o Pub.	48.774	585.288	68	58
Vendedor com. autov.	42.827	513.924	66,7	59
Viajante	42.827	513.924	66,7	59
Corredor de plaza	42.827	513.924	66,7	59

Aspirantes técnicos o admvos:

De Tercer año	20.708	248.504	-	-
De segundo año	24.844	298.128	-	-
De primer año	20.488	245.856	-	-

TABLA GENERAL

	Salario base diario	salario anual	Antig.importe trienio/día	Plus Noct.
--	---------------------	---------------	---------------------------	------------

Personal de producción:

Oficial 1a.	1.411	16.932	71,7	85,9
Oficial 2a	1.390	16.680	70,53	84,82
Ayudante	1.044	12.528	68,28	82,67

Personal de acabado, empaquetado y ampaquetado:

Oficial 1a	1.408	16.896	69,04	85,9
Oficial 2a	1.388	16.656	68,78	84,82
Ayudante	1.043	12.516	68,80	82,67

Personal Oficinas auxiliares				
Oficial 1a	1.461	673.858	79,28	69,15
Oficial 2a	1.433	652.016	72,77	56,91
Peonajes:				
Peón	1.328	608.790	64,07	52,07
Personal limpieza	1.388	608.790	64,07	52,07
Subalternos:				
Almacenero	1.866	680.176	60,78	64,84
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda Jurado, Pesador, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero	1.862	615.180	65,36	69,76
Mozo almacén.	1.338	608.790	64,07	52,67
Aprendices:				
De segundo año	796	362.180	-	-
De primer año	556	298.480	-	-

TABLA DE ALICANTE

	Salario base mensual	Salario anual	Ant.importe trienio/día	plus noct.
Técnicos titulados:				
De grado superior	64.197	962.958	124	83
De grado medio	54.709	620.539	105	75
Ayudante Técnico	43.774	516.610	83	55
Técnicos no titulados				
Encargado General	52.531	787.965	101	72
Maestro o Jefe taller	48.930	733.950	93	68
Encargado de sección	46.700	685.500	87	61
Auxiliar laboratorio	40.848	612.720	78	56
Oficina técnica organiz.				
Jefes de 1a y 2a	52.581	787.965	101	72
Técnicos organiz 1a y 2a	48.628	744.348	94	69
Auxiliar Organización	40.848	612.720	78	56
Técnicos procesos datos:				
Jefe Proceso datos	54.878	823.185	105	777
Analista	52.531	787.965	101	72
Jefe expl. prog. ordenador	52.531	787.965	102	72
Programador máquina	52.532	787.965	102	72
Auxiliar	48.628	744.348	94	69
Operador ordenador	48.628	744.348	84	69
Administrativos				
Jefe Admón 1a	58.964	875.460	111	81
Jefe Admón 2a	54.879	823.185	108	77
Oficial 1a Admón.	48.623	744.348	94	69
Oficial 2a Admón.	43.774	656.610	83	68
Auxiliar Admvo.	40.848	612.720	78	65
Telefonista	40.848	612.720	77	61

TABLA DE ALICANTE

	Salario base mensual	Salario anual	Ant.importe trienio/día	Plus Noct.
Mercantiles:				
Jefe de Ventas	66.618	883.788	108	78
Inspector de Ventas	63.994	809.810	109	74
Promotor Prop. Publ.	43.774	556.610	83	68
Estadador con autoventa	42.327	534.908	80	63
Viajante	42.327	534.908	80	63
Cobrador de plaza	42.327	534.905	80	63
Aspirantes técnico o administrativos				
De tercer año	30.703	460.543	-	-
De segundo año	24.844	372.660	-	-
De primer año	20.460	306.900	-	-

	Salario Base diario	Salario Ant.importe anual	Plus Noct. trienio/día	Compl. campaña Pte.
Aprendices:				
De segundo año.	617	217.738	-	127
De primer año	660	200.300	-	102

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.

TABLA ALICANTE

	Salario base diario	Salario anual	Ant.importe trienio/día	plus noct.	Compl. Campaña Pte.
--	---------------------	---------------	-------------------------	------------	---------------------

Personal de Producción					
Oficial 1a	1.461	673.858	88	68	236
Oficial 2a	1.433	630.175	82	55	226
Ayudante	1.408	599.730	87	52	228

Personal de acabado, envasado y empaquetado					
Oficial 1a	1.409	638.278	81	58	227
Oficial 2a	1.398	630.176	79	56	219
Ayudante	1.362	616.180	77	52	218

Personal oficinas auxiliares					
Oficial 1a.	1.461	673.858	88	68	236
Oficial 2a	1.433	652.016	82	57	229

Peonaje					
Peón	1.378	626.980	76	52	214
Personal limpieza	1.378	626.980	76	52	214

Subalternos					
Almacenero	1.426	648.630	82	55	229
Conserje, cobrador-Basculero, Guarda Jurado, pesador, guarda vigilante, Ordenanza y Portero.	1.404	638.628	81	54	228
Mozo de almacén	1.384	628.720	79	52	221

13284

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

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

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

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