9261 *RESOLUCION de 30 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio básico, de ámbito estatal, para las Industrias de Conservas Vegetales.*

Visto el texto del Convenio básico, de ámbito estatal, para las Industrias de Conservas Vegetales, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 24 de abril de 1985, suscrito por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera y por la Federación Nacional de Asociaciones de la Industria de Conservas Vegetales el día 2 de abril de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 30 de abril de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO BASICO, DE AMBITO ESTATAL, PARA FABRICACION DE CONSERVAS VEGETALES

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Básico es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2.- AMBITO FUNCIONAL.

Los preceptos de este Convenio Básico regulan las relaciones laborales de todas las Empresas o centros de trabajo cuya actividad principal, y con respeto al principio de unidad de Empresa, sea la fabricación de conservas vegetales, platos precocinados, zumos y congelados vegetales, cualquiera que sea la denominación y personalidad jurídica, privada o pública, de las Empresas afectadas, y del personal que en ellas presten sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones industriales que se dedican a la preparación o transformación de verduras, frutas y hortalizas mediante sistema de confitura, desecación u otro cualquiera de conservación, procediendo al envasado de los productos, utilizando la hojalata, cristal, madera, cartón u otro medio, así como los talleres de fabricación de envases cuando constituyan dependencias anejas a la actividad principal.

Artículo 3.- AMBITO PERSONAL.

El Convenio Básico será aplicable a todos los trabajadores y empresas incluídos en el ámbito funcional con excepción de los excluídos y de los afectados por las relaciones laborales especiales del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores o de disposiciones de carácter general.

Artículo 4.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Básico tiene una duración indeterminada, iniciando sus efectos el 1 de Enero de 1.985. No obstante, sus anexos tendrán la vigencia que se determine específicamente en cada uno de ellos, debiendo ser denunciados dentro del último mes de su respectiva vigencia.

Artículo 5.- EFECTOS.

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

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

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

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

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

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

Artículo 6.- COMISION PARITARIA.

1ª.- Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

3ª.- La Comisión estará compuesta por seis representantes de las Centrales Sindicales y seis representantes de las Asociaciones Empresariales firmantes.

4ª.- Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones.- La Comisión Paritaria se reunirá:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Federación Nacional de la Industria de Conservas Vegetales, sita en Madrid, C/ Princesa núm. 24.

5º.- Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.

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

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

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 7.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La Organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

La mecanización, progresos técnicos o de organización no podrán producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial, sino también la situación de los trabajadores.

CAPITULO III.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 8.- DISPOSICION GENERAL.

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio Básico son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volúmen de las empresas no lo requieren.

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

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

SECCION PRIMERA: POR SU FUNCION

Artículo 9.- GRUPOS DE CLASIFICACION

El personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio Básico queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

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

Artículo 10.- CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS.

El personal técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1.- Técnico con título de grado superior.
2.- Técnico con título de grado medio.
3.- Jefe Técnico de Fabricación.
4.- Técnico no titulado.
5.- Encargado de Sección ó Maestro.

Artículo 11.- CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRATIVOS

El personal administrativo se encuadra en las siguientes categorías:

1.- Jefe de primera.
2.- Jefe de segunda.
3.- Jefe de Ventas.
4.- Oficial de primera.
5.- Oficial de segunda.
6.- Auxiliar.
7.- Telefonista.
8.- Viajante o vendedor.
9.- Analista.
10.- Programador.
11.- Operador.
12.- Perforador-grabador.

Artículo 12.- CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL DEL PERSONAL OBRERO.

El personal obrero se encuadra en los siguientes subgrupos:

A) Personal obrero de oficios propios de la industria.

1.- Oficial de primera.
2.- Oficial de segunda.
3.- Operador de máquina.
4.- Especialista.
5.- Auxiliar.

B) Personal de servicios complementarios.

En cámaras frigoríficas

1.- Maquinista.
2.- Ayudante de Maquinista

En oficios varios

1.- Oficial de primera.
2.- Oficial de segunda.
3.- Ayudante.

Artículo 13.- CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS.

El personal subalterno se encuadra en las siguientes categorías:

1.- Almacenero.
2.- Vigilante Jurado.
3.- Guarda o portero.
4.- Ordenanza.
5.- Personal de limpieza.

SECCION SEGUNDA.- POR SU APTITUD

Artículo 14.- CATEGORIAS PROFESIONALES DEL GRUPO TECNICO.

1.- Técnico de grado superior.

Es aquél que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferentemente mediante sueldo.

2.- Técnico de grado medio.

Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

3.- Jefe Técnico de Fabricación.

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

4.- Técnico no titulado.

Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

5.- Encargado de Sección o Maestro.

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

El encargado podrá tener las denominaciones de los oficios propios de la industria.

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

- Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección.
- Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose del orden del personal.
- Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.
- Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.
- Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.
- Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.
- Vigilar el buen orden de los ficheros en la Sección de su mando
- Proponer las sanciones o la concesión de premios en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

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

Artículo 15.- CATEGORIAS PROFESIONALES DEL GRUPO ADMINISTRATIVO.

En el concepto general de personal administrativo se incluyen aquéllos que realicen funciones de oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, informática, etc.

1.- Jefe Administrativo de primera.

Es el empleado que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la empresa.

2.- Jefe Administrativo de segunda.

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

4.- Oficial de primera.

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

5.- Oficial de segunda.

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

6.- Auxiliar.

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

7.- Telefonista.

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

8.- Viajantes o vendedores.

Son aquellos que, al servicio de la Empresa, a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones de venta de productos, siguiendo las instrucciones y órdenes de la Dirección de la Empresa en cuanto a rutas, precios y condiciones de venta, toman nota de los pedidos, los informan y cursan y proceden a su cobro. Durante su estancia en la localidad en que radique la Empresa, podrán realizar funciones administrativas o técnicas complementarias a su actividad profesional.

9.- Analista.

Es la persona que, con conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y de los distintos tipos y posibilidades de los ordenadores, efectúa los estudios para la implantación, actualización o modificación del proceso de datos de la Empresa y su progresiva aplicación a los demás departamentos de la misma. Asimilado a Jefe de segunda administrativo.

10.- Programador.

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

11.- Operador.

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

12.- Perforador-Grabador.

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

Artículo 16.- CATEGORIAS PROFESIONALES DEL GRUPO DE PERSONAL OBRERO.

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

Con carácter general las categorías serán las siguientes:

A) Personal obrero de oficios propios de la industria.

1.- Oficial de primera.

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

El conductor que para la realización de sus servicios precise permiso de conducir de la clase C queda asimilado a Oficial de primera.

2.- Oficial de segunda.

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

El conductor que para la realización de sus servicios precise permiso de conducir de la clase B queda asimilado a Oficial de segunda.

3.- Operador de Máquina.

Es el operario que conoce el funcionamiento, puesta en marcha de las máquinas e instalaciones, sabiendo leer los aparatos e interpretarlos en lo que se refiere a maniobras normales de marcha; realizará los engrases adecuados, así como la limpieza conservación y vigilancia de máquinas e instalaciones de su sección.

Los conductores maquinistas de transporte interno quedan asimilados a esta categoría.

4.- Especialista.

Son los trabajadores que poseen una destacada especialidad en una o varias de las funciones u operaciones del proceso industrial, y en las que se requiere una habilidad y rapidez habituales en la ejecución.

5.- Auxiliar.

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

B) Personal de servicios complementarios.

En cámaras frigoríficas.

1.- Maquinista.

Es el trabajador capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, las llaves de paso, tuberías, etc. Sabrá realizar el empalme de correas y, en fin, todo lo necesario para conservar las instalaciones en disposicion de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, voltímetros, amperímetros contadores, etc.), para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confíen, realizando las pequeñas operaciones.

2.- Ayudante de Maquinista.

Es el que ayuda a los maquinistas en el cometido de sus funciones, pudiendo sustituir a los mismos eventualmente; deberá saber leer los aparatos y verificar los engrases adecuados, así como la limpieza y conservación de máquinas y locales de la sección; si lo permite su cometido son también funciones de su incumbencia las propias del gruero, cuando las grúas se activen por procedimiento eléctrico o la estiba de hielo por otro procedimiento mecánico cualquiera.

C) En servicios auxiliares.

Entre los oficios que podemos considerar a título enunciativo figuran como más típicos los de ajustador, tornero, electricista, montador, carpintero, conductor, etc., que deberán tener los conocimientos para el desarrollo de las funciones asignadas por las disposiciones legales o convencionales que establezcan sus definiciones respectivas.

Los conductores se clasificarán en Oficiales de primera y segunda, según los conocimientos de mecánica que posean y apliquen para la reparación de averías.

1.- Oficial de primera de oficios auxiliares.

Es el que poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquéllos que suponen especial empeño y delicadeza.

2.- Oficial de segunda de oficios auxiliares.

Integran dicha categoría los que, sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

3.- Ayudante de oficios auxiliares.

Es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigible a un oficial de segunda.

Artículo 17.- CATEGORIAS PROFESIONALES DEL GRUPO DE SUBALTERNOS.

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

1.- Almacenero.

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

2.- Vigilante jurado.

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

3.- Guarda o portero.

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

4.- Ordenanza

Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, efectuar cobros o pagos, copiar documentos realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos similares.

5.- Personal de limpieza.

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

Artículo 18.- NORMA SUBSIDIARIA.

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

SECCION TERCERA: POR SU NIVEL RETRIBUTIVO.

Artículo 19.- NIVELES.

Hasta tanto no se produzca la total convergencia de las Tablas Salariales de los distintos territorios, los niveles serán los establecidos en los Anexos.

SECCION CUARTA: POR SU MODALIDAD DE CONTRATACION

Artículo 20.- TIPOS

Los contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, con el carácter de fijo discontinuo o bajo otra cualesquiera modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 21.- FIJACION DE CAMPAÑAS.

Las campañas conforme a la legislación vigente, serán fijadas por la autoridad laboral, previo informe de las organizaciones sindicales y patronales más representativas.

En ese sentido se tendrá en cuenta que las campañas deberán fijarse en forma que al analizar el tiempo destinado a las mismas, la suma de días trabajados sean los suficientes, para que el trabajador de campaña pueda acogerse al desempleo en los términos que establezca la Ley en esa materia.

Asimismo, se tenderá a que las mismas no tengan período de interrupción entre ellas.

Artículo 22.- LLAMAMIENTOS FIJOS DE CAMPAÑA

La contratación se hará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El orden de contratación será el siguiente:

a) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por rigurosa antiguedad, dentro de cada especialidad, y previo aviso de tres días antes del inicio de la campaña.

b) Los trabajadores eventuales que hayan trabajado más tiempo en la misma Empresa tendrán preferencia para ser contratados.

Los Delegados de Personal o Comités de Empresa conocerán de los modelos de contrato de trabajo escritos que utilicen las Empresas.

Artículo 23.- CENSOS.

Cada año las Empresas confeccionarán el censo en el que se relacionará el personal por modalidad de contratación y por categorías y, dentro de éstas, por

antiguedad en la empresa, categoría profesional y antiguedad en la categoría.

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

En el caso de ser denagada por la empresa la petición, o transcurrieren 15 días sin haber resuelto sobre la misma, el afectado podrá ejercer las acciones legales oportunas.

CAPITULO IV.- INGRESOS, ASCENSOS Y CESES.

Artículo 24.- PERIODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

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

El empresario y el trabajador están, respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antiguedad el tiempo de servicios prestados en la Empresa.

Artículo 25.- ASCENSOS.

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

1.- Personal obrero.

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

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

2.- Personal Subalterno.

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

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

Artículo 26.- PROCEDIMIENTO.

1.- La Comisión Mixta Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como Presidente, y dos trabajadores de categoría no inferior a la de vacantes a cubrir, designados por el Comité de Empresa, quienes de mutuo acuerdo, elaborarán el programa de materias que exigirá en los exámenes.

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

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

Artículo 27.- LIQUIDACION

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

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

Personal técnico y administrativo: un mes.
Personal subalterno y Obrero: ocho días.

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

CAPITULO V.- JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES.

SECCION PRIMERA.- JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 28.- JORNADA.

La jornada se adaptará a la que fija la Ley en cada momento, reflejándose expresamente en el anexo JORNADA LABORAL de este Convenio el número de horas anuales y la distribución de las mismas, de forma que los trabajadores afectados por el mismo sepan en cada momento cómo y cuantas horas tienen que efectuar dentro de su Jornada Laboral.

Artículo 29.- AMPLIACIONES.

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

El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo, de doce horas.

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

Artículo 30.- ORGANIZACION DE LA JORNADA.

Será facultad de la Empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 31.- JORNADA EN FRIGORIFICOS.

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCION SEGUNDA.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la Empresa, entendiendo éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

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 igual modo se hace constar que, por razón de las características diferenciadoras de la industria conservera -máximo en períodos de campaña- se dan situaciones de emergencia o de dificultad para normalizar el proceso de fabricación.

De acuerdo con ello, se establecen los siguientes criterios:

Primero.- Horas extraordinarias normales o habituales: Supresión.

Segundo: Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos: Realización.

Tercero: Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencia, cambios de turno, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc.): Mantenimiento cuando no quepa contratación de trabajadores eventuales o similares previstos en este Convenio y disposiciones legales complementarias. La realización de las horas extras será rotativa, en lo posible y voluntarias las del apartado presente.

No se podrán realizar más de ocho horas extras a la semana, quince al mes y cien al año por trabajador.

La dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales sobre las horas extras realizadas, con una periodicidad mínima de dos semanas o menos, si así lo acuerdan conjuntamente.

Las horas extras, su número, importe unitario y total, deberán figurar conforme lo exigen los preceptos legales en las nóminas. Los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales propugnarán y exigirán que esto se cumpla.

Artículo 33.- PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS.

El valor de las horas extraordinarias será el fijado para cada categoría en los Anexos correspondientes de este Convenio Básico.

SECCION TERCERA.- DESCANSOS.

Artículo 34.- DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Se exceptúa de esta norma general:

a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.

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

c) Los trabajos de vigilancia.

d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

Artículo 35. HORARIOS.

En cada Centro de trabajo se indicará, por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el calendario horario de trabajo, visado por la Autoridad Laboral competente.

SECCION CUARTA.- VACACIONES

Artículo 36.- VACACIONES.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores fijos discontinuos, eventuales y temporales percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones según los días efectivamente trabajados con el importe de salarios diarios.

CAPITULO VI.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

SECCION PRIMERA.- LICENCIAS

Artículo 37.- LICENCIAS.

La regulación en esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio, podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos jornadas de trabajo en casos de muerte de padres, hijos, cónyuge o hermanos, tanto en li-

nea consanguínea como de afinidad. Estos permisos se ampliarán a cuatro días por razón de la distancia, cuando el hecho se produzca fuera de la localidad donde esté enclavada la Empresa.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por nacimiento de hijos: tres días.

f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de las horas no trabajadas por esta causa, hasta el límite del 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Artículo 38.- 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 antiguedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo, y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

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

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 39.- LICENCIAS SIN SUELDO.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

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

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

Artículo 40.- ANTIGUEDAD EN LICENCIAS.

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

SECCION SEGUNDA.- SERVICIO MILITAR.

Artículo 41.- SERVICIO MILITAR.

Durante el tiempo de prestación de serviciomilitar, ya sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio), la Empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo hasta treinta días naturales despues del licenciamiento. Este mismo plazo también podrá utilizarlo la Empresa para su reincorporación.

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

Los objetores de conciencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure su servicio sustitutorio y el mismo plazo de tiempo para su reincorporación.

SECCION TERCERA.- EXCEDENCIAS.

Artículo 42. EXCEDENCIAS.

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y sólo afectarán al personal fijo de la Empresa.

Voluntaria.- Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de las Empresas antes referidas con una antiguedad en las mismas de al menos un año.

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 de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

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

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

Esta excedencia sólo podrá afectar:

En las Empresas de hasta 50 trabajadores, a dos de ellos.

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

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

Forzosa: Dará derecho a la conservación de puesto y al cómputo de la antiguedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurran las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Organos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los "Boletines Oficiales" correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

b) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

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

CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES.

SECCION PRIMERA.- DEL SALARIO

Artículo 43.- NIVELES RETRIBUTIVOS.

En el anexo de tablas salariales se fijarán los niveles retributivos correspondientes a las diferentes categorías profesionales, en cómputo horario, diario, mensual o anual.

Los salarios pactados en este Convenio Básico y en sus Anexos se fijan, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y exigible en la actividad y categoría profesional correspondiente.

Artículo 44.- PAGO DEL SALARIO.

El pago del salario se hará por períodos cíclicos - semanales, quincenales , de 28 días o por meses naturales, de acuerdo con la costumbre.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, hasta el límite del 90 por 100, siempre que acredite la necesidad que motiva su solicitud ante los representantes de los trabajadores. El anticipo será cancelado en el momento de hacer el librameinto de pago del período de que se trate.

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

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

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

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

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

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

Artículo 45.- ANTIGUEDAD.

Todo el personal fijo afectado por este Convenio percibirá un aumento por años de servicio consistente en bienios a razón de 2,5% cada uno.

A partir de la vigencia del presente Convenio, los trabajadores fijos discontínuos devengarán el complemento personal de antiguedad, computándose los bienio en razón del tiempo efectivamente prestado o lo que es igual por cada cuatrocientos cincuenta dias de trabajo efectivo.

Artículo 46.- PLUSES DE PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.

El personal afectado por este Convenio Básico y que preste sus servicios en trabajos que sean declarados por la autoridad laboral pertinente penosos y peligrosos, tendrá derecho a percibir un plus cuya cuantía se fija en los Anexos, siempre y cuando no exista reducción de jornada por estos conceptos.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la realización de los trabajos que se le reconozcan o los que tengan reconocidos hasta la fecha por la autoridad laboral o pacto individual, no teniendo por tanto, el carácter de consolidable ni siquiera "ad personam"

Artículo 47.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

El personal que trabaje entre las veintidos y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo correspondiente.

Se excluyen de este plus los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajos nocturnos.

Artículo 48.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo trabajador tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes en el equivalente a 30 días cada una de ellas del salario de la tabla del Convenio Básico, incrementado con la antiguedad correspondiente a 30 días. Se abonarán los días 16 de Julio y 16 de Diciembre.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre prorrateando su importe por dozavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros y desde el - último pago devengado, para los segundos, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad -- completa.

Artículo 49.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Se establece, para el personal fijo, un premio de - permanencia equivalente a treinta días de salario - de Convenio, más antiguedad si la hubiera, con arreglo a las mismas retribuciones que sirvan de base para el abono de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad. Dicho premio de permanencia será abonado en dos mitades: una el 18 de Marzo y otra el 18 de Octubre.

SECCION SEGUNDA.- TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS.

Artículo 50.- TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS.

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con -- centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas , organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que - el silencio administrativo tendrá carácter positivo

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca - será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. De igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta ellímite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, - abonando, además de los salarios los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por -- tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de - inmediato cumplimiento.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a -- que se refiere este artículo.

Artículo 51.- DIETAS Y GASTOS DE VIAJE.

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debidos al trabajador, que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera de la localidad donde radica su - centro habitual de trabajo.

El importe de la dieta será el fijado en el anexo - gastos de viaje.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de - los diferentes apartados.

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

CAPITULO VIII.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 52.- FALTAS.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que - supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente -- Convenio Básico.

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

Artículo 53.- CLASIFICACION DE FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

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

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

4. La falta incidental de aseo o limpieza personal.

5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.

6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.

7. La embriaguez ocasional.

8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.

9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

Artículo 54.- CLASIFICACION DE FALTAS GRAVES.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta 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. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías, podría ser considerada como falta muy grave.

7. Realizar, trabajos particulares durante la jornada así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.

8. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

9. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

Artículo 55.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

A) Se considerarán en tal situación, más de 8 faltas no justificadas de puntualidad en un período de 30 días naturales y 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.

B) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo 3 días, sin causa justificada, durante un período de 30 días.

2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.

7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

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

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

Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo, cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

Artículo 56.- SANCIONES.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

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

2.- Por faltas graves:

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

3.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el pase a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.

d) Despido.

Artículo 57.- EJECUCION DE SANCIONES.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

Artículo 58.- PRESCRIPCION.

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 59.- PROCEDIMIENTO.

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

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

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

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

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave, o muy grave, a los representantes legales de los trabajadores, que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto a

los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

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

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

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

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

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

Artículo 60.- INFRACCIONES LABORALES DE LOS EMPRESARIOS.

Será de aplicación el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX.- SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 61.- NORMA GENERAL.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.
El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Para la previsión de los riesgos las empresas y trabajadores harán efectivas las normas sobre vigilante y Comités de Seguridad, según la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 62.- SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

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

Artículo 63.- HIGIENE EN LOS LOCALES.

Los locales reunirán condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la Empresa.

Artículo 64.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Básico tendrán el derecho y el deber de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año. Las Empresas procurarán que la misma se lleve a cabo dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 65.- SERVICIOS DE HIGIENE.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios conforme a lo dispuesto en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Artículo 66.- DERECHO A CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

Previo informe médico la mujer embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, a partir del segundo mes de embarazo, cuando el lugar que viniera desarrollando su labor entrañe peligro para la madre o el feto.

Artículo 67.- PRENDAS DE TRABAJO.

Las Empresas facilitarán a todos los productores con carácter general, dos prendas de trabajo al año incluido dos pares de botas, entregándose cada prenda para cada seis meses de trabajo efectivo.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, serán a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas de propiedad de la Empresa.

En cuanto a los guantes, se proporcionarán los pares necesarios, con el debido control sobre su uso, por parte de la Empresa.

Será asimismo, obligatorio, para el personal el uso de redecillas o prendas de cabeza, que será facilitada gratuitamente por la Empresa.

Con independencia de lo que disponga la legislación general sobre la materia, las Empresas facilitarán al personal que trabaje en cámaras de baja temperatura y sección de congelado, un equipo de aislamiento adecuado para tal labor, ejerciendo sobre su uso el debido control.

Artículo 68.- BOTIQUIN.

La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquin o cuarto sanitario previamente instalado de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

Artículo 69.- FRIO INDUSTRIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 70.- COMEDORES.

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 71.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Las empresas cuya plantilla exceda de 50 trabajadores fijos reservarán, al menos, un dos por ciento de la misma para los trabajadores incluídos en el registro de Trabajadores Minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2.531/1.970, de 22 de agosto.

Artículo 72.- HIGIENE DEL PERSONAL.

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

Las empresas proporcionarán a los trabajadores que lo necesiten, todos los medios necesarios, para que éstos obtengan el certificado carnet de manipulador de productos de alimentación.

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

Asimismo , se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene de personal se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO X.- DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 73.- DERECHOS SINDICALES.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección de la Empresa o titularidad del centro.

Artículo 74.- DE LOS SINDICATOS.

El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

La representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 25 trabajadores.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 75.- FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL.

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan su presencia.

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

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

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

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

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

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

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

Artículo 76.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo 86, 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo la indicación en contrario, del interesado, durante períodos de un año.

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

Artículo 77.- ACUMULACION DE HORAS.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta cien por cien de las que a cada uno correspondan, en favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas a ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la dirección de la Empresa con diez días de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Artículo 78.- PRACTICAS ANTISINDICALES.

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

Artículo 79.- REFERENCIA A NORMAS.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores las partes en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Capítulo XI del Acuerdo Marco Interconfederal, así como al Estatuto de los Trabajadores y a lo que disponga en el momento de su entrada en vigor la futura Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICION DEROGATORIA

En virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1.980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, las partes declaran la inaplicabilidad de la Ordenanza Laboral de Conservas Vegetales, de 20 de Septiembre de 1.947, y sus disposiciones de desarrollo o modificación para las Empresas acogidas al ámbito territorial, provincial y personal del presente Convenio Básico. Asimismo, promoverán los trámites necesarios para que, por -

el Ministerio de Trabajo quede, formal y materialmente, derogada en relación con este Sector.

Asimismo, quedan derogados todos los Convenios Colectivos del Sector, salvo los de Empresa que continuarán rigiéndose por sus disposiciones específicas.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

No obstante la vigencia indefinida del cuerpo del Convenio Básico, se establecen a continuación las reglas para su denuncia:

1a.- El Convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de las partes contratantes.

2a.- Cualquier parte podrá denunciar el Convenio Básico cada cinco años. La denuncia deberá hacerse con un preaviso dentro de los noventa días anteriores a la finalización de cada tramo quinquenal.

3a.- Excepcionalmente, todo el Convenio Básico podrá ser renegociado al 31 de Diciembre de 1.986, sin necesidad de denuncia.

4a.- La denuncia de los Anexos deberá hacerse dentro del último mes, antes de la finalización de su vigencia.

La parte que denuncie el Convenio Básico o los Anexos, deberá comunicarlo a la otra por medio de escrito en el que se expresen los preceptos que hayan de ser objeto de renegociación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.- UNIFICACION DE TABLAS.

Las partes contratantes convienen en unificar las retribuciones de los distintos territorios en el plazo de cuatro años, para el personal fijo discontinuo y eventual y en seis años para el personal fijo de plantilla.

Para el personal fijo discontinuo el procedimiento de unificación será el siguiente: con carácter previo cada año se elaborará una tabla salarial media que servirá de referencia para el incremento salarial general. Las pesetas que resultem de aplicar el porcentaje que se convenga sobre dicha tabla media, será sumado a cada una de las cuatro tablas existentes. Posteriormente, se compararán los resultados con la tabla más alta y la diferencia existente en cada caso se incorporará fraccionadamente a las tres inferiores en las proporciones siguientes: en 1.985 el 25% de la diferencia total; en 1.986 el 33% de la diferencia que reste; en 1.987 el 50% de la diferencia pendiente y, en 1.988 se confeccionará una sola tabla general, media, produciéndose la identidad de retribuciones en el ámbito territorial del Convenio Colectivo.

Para el personal fijo de plantilla, el procedimiento será igual pero variando los porcentajes de convergencia anual, ajustándolos al período de seis años: 1/6 en 1.985; 1/5 en 1.986 1/4 en 1.987; 1/3 en 1.988; 1/2 en 1.989 y una sóla tabla en 1.990.

Para 1.985 la convergencia ya se ha hecho efectiva y se encuentra incorporada a las Tablas pactadas.

SEGUNDA.- INCREMENTO SALARIAL PARA 1.986.

La Comisión Paritaria elaborará las Tablas Salariales para el año 1.986, siguiendo los criterios establecidos en la Disposición Transitoria anterior, aplicando un incremento sobre la Tabla media de 1.985 del ciento dos por ciento del I.P.C., previsto por el Gobierno para tal año.

TERCERA.- REVISION SALARIAL.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7,45% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C., al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, sin efecto retriactivo, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento servirá como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla media para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Igual revisión se producirá, en su caso, si durante 1.986 se produjere una desviación del I.P.C. previsto por el Gobierno superior al 110% de éste.

La especialidad de esta cláusula con relación al A.E.S., trae su causa del distinto tratamiento dado a los incrementos salariales del presente Convenio, por razón de la convergencia de las tablas de los distintos territorios.

CUARTA.- SEPARACION EMPRESAS EN PERDIDAS.

Los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.983 y 1.984. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1.985. En cuanto a 1.986 se contemplarán los períodos equivalentes.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

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

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

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

La presente disposición transitoria caducará automáticamente el 31 de Diciembre de 1.986.

QUINTA.- ASIMILACION DE CATEGORIAS.

Las categorías ostentadas a la fecha de este Convenio se mantendrán con sus denominaciones actuales hasta que por la Comisión Paritaria se elabore un nuevo catálogo en el que se asimilen a las nuevas denominaciones.

La elaboración de este catálogo se hará dentro de los dos primeros años de vigencia del presente Convenio.

A N E X O 1: JORNADA DE TRABAJO.

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la partida, será de 1.826 horas y 27 minutos, cómputo anual de la jornada semanal máxima de cuarenta horas.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso ("bocadillo") u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

Este Anexo durará hasta el 31 de Diciembre de 1.986.

A N E X O 2: VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales para 1.985 y 1.986.

Las vacaciones se retribuirán a razón del salario de Convenio y antiguedad, en su caso, correspondiente a treinta días.

El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, computándose la fracción de mes superior a quince días como mes completo.

A N E X O 3: INDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ.

Las Empresas afectadas por este Convenio contratarán una póliza de seguros global, en favor de sus trabajadores, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la Empresa, de forma que, en caso de fallecimiento por muerte natural, sus derecho habientes perciban la cantidad de 100.000 pesetas; en caso de muerte por invalidez total y absoluta por razón de accidente, 200.000 pesetas.

A N E X O 4: JUBILACION ANTICIPADA.

El trabajador que cumpla sesenta y cuatro años durante la vigencia de este Convenio y pretenda acogerse a la jubilación anticipada, establecida en los Decretos de 20 de agosto y 19 de octubre de 1.981, lo solicitará por escrito, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumpla dicha edad o en el mismo plazo, a contar desde la publicación de este Convenio en el "Boletín Oficial del Estado", en el caso de que los hubiere cumplido con anterioridad a tal publicación. La Empresa, en el plazo de treinta días siguientes a la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. En caso de no aceptación lo comunicará a la Comisión Paritaria, indicando los motivos, a efectos de simple conocimiento. Caso de aceptación y de acogerse la Empresa a los beneficios establecidos, vendrá obligada a contratar a otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido. La

aplicación de la prestación de trabajo por razón de nuevo contrato, podrá ser efectuado por la Empresa en el centro de trabajo distinto a aquél en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

ANEXO 5: VIAJES Y DIETAS.

Se pagarán en cada Empresa mediante acuerdo entre la misma y el trabajador, entregando la Empresa una cantidad como anticipo.

ANEXO 6.1

3.1. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FIJO DE PLANTILLA.

PERSONAL FIJO DE PLANTILLA.	MURCIA a)		NAVARRA, LA RIOJA, ARAGON Y VALLADOLID.		RESTO DE ESPAÑA		EXTREMADURA	
	Salario mensual	TOTAL AÑO	Salario mensual	TOTAL AÑO	Salario mensual	TOTAL AÑO	Salario mensual	TOTAL AÑO
A. TECNICOS TITULADOS								
Título superior.	58.641	972.331	58.396	875.937	57.523	862.838	56.163	842.438
Título no superior.	53.337	892.766	53.233	798.497	52.098	781.472	50.872	763.085
Practicante.	48.358	818.074	48.388	725.816	47.006	705.094	45.905	688.575
B. TECNICOS NO TITULADOS								
Jefe Técnico de fabricación..	49.954	842.022	49.975	749.619	48.673	730.098	47.531	712.962
Viajante.	46.383	788.448	46.303	694.542	44.816	672.240	43.767	656.507
C. ADMINISTRATIVOS								
Jefe de primera.	53.698	898.171	53.586	803.790	52.468	787.015	51.232	768.486
Jefe de segunda.	51.093	859.098	51.050	765.747	49.803	747.045	48.633	729.495
Oficial primero.	48.358	818.074	48.379	725.680	47.006	705.093	45.905	688.580
Oficial segundo.	45.939	781.787	46.034	690.509	44.533	667.993	43.491	652.361
Auxiliar.	44.633	762.204	44.928	673.919	43.199	647.986	42.189	632.831
Aspirante.	36.467	639.712	36.814	552.213	34.847	522.711	34.040	510.606
Telefonista de 18 a 20 años..	44.633	762.204	44.928	673.919	43.199	647.986	42.189	632.831
Telefonista.	44.633	762.204	44.928	673.919	43.199	647.986	42.189	632.831
D. PERSONAL DE FABRICACION.								
Encargado general.	51.072	858.784	51.006	765.084	49.667	745.001	48.499	727.480
Encargado de envases.	48.087	814.016	48.137	722.052	49.054	735.809	45.508	682.627
Encargado de conservas.	48.087	814.016	48.137	722.052	49.054	735.809	45.508	682.627
Maestro confitero.	48.087	814.016	48.137	722.052	49.054	735.809	45.508	682.627
Subencargado de envases.	45.669	777.738	45.715	685.731	44.159	662.382	43.146	647.186
Subencargado de conservas. ..	45.669	777.738	45.715	685.731	44.159	662.382	43.146	647.186
Auxiliar Técnico.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Almacenero.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Pesador o basculero.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Listero-vigilante.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Portero-ordenanza.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Botones mayor de 18 años. ...	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
E. PEONAJE.								
Peón especializado.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Peón.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Pinches.	39.838	690.280	40.072	601.086	38.029	570.437	37.320	559.800
F. OBREROS								
Oficial primero confitero. ..	46.279	786.888	46.392	695.882	44.784	671.756	43.744	655.156
Oficial segundo confitero. ..	45.669	777.738	45.715	685.731	44.159	662.382	43.146	647.186
Cerrador.	45.029	768.148	45.454	681.812	44.531	667.966	42.476	637.145
Fogonero.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Escaldador.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Soldador.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Ayudante de más de 18 años...	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
G. CAMARAS FRIGORIFICAS.								
Maquinista de primera.	45.669	777.738	45.715	685.731	44.159	662.382	43.146	647.186
Maquinista de segunda.	45.669	777.738	45.715	685.731	44.159	662.382	43.146	647.186
Ayudante.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
H. OFICIOS AUXILIARES								
Oficial primero.	46.279	786.888	46.392	695.882	44.784	671.756	43.744	655.156
Oficial segundo.	45.670	777.756	45.717	685.749	44.160	662.400	43.207	648.104
Ayudante.	45.009	767.840	45.434	681.504	43.471	652.070	42.456	636.837
Tonelero constructor.	46.279	786.888	46.392	695.882	44.784	671.756	43.744	656.156
Aprendiz.	39.838	690.280	40.072	601.086	38.029	570.437	37.320	559.800

a) Por lo que respecta a la región murciana el complemento personal de antiguedad para el personal fijo de plantilla y para todas las categorías, será de 1.242 pesetas por cada bienio.
Asimismo, sólo en la región murciana se percibirá un plus de transporte de 8.428 pesetas mensuales en los once meses trabajados. Se excluyen del percibo de este plus las vacaciones y pagas extras.

b) En el salario total año de la Región de Murcia, se encuentra incluido el Plus de Transporte.

6,2. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

CATEGORIAS	MURCIA (a)				NAVARRA, LA RIOJA, ARAGON Y VALLADOLID				Resto España			
	Salario base	Partes Proporcionales	Total Salario	Salario/hora global	Salario base	Partes Proporcionales	Total Salario	Salario/hora global	Salario base	Partes Proporcionales	Total Salario	Salario/hora global
Oficial primero confitero, Oficial primero y Tunelero constructor.	1.531	852	2.383	357	1.510	841	2.351	352	1.461	813	2.274	341
Oficial segundo confitero, Maquinista primero y segundo y Oficial segundo.	1.530	851	2.381	357	1.491	831	2.324	348	1.446	805	2.251	337
Cerrador, Escaldador, Fogonero, Cocedor y Peón especializado.	1.529	850	2.379	356	1.488	828	2.316	347	1.429	795	2.224	336
Peón, Auxiliar, Ayudante y Botones.	1.397	778	2.175	336	1.479	823	2.302	345	1.420	790	2.210	331
Pinches, Aprendices y Botones menores de 18 años.	1.176	654	1.830	274	1.396	721	2.017	302	1.339	689	1.928	289

a) En la región murciana se producen las siguientes particularidades:
1. El plus de transporte se abonará a razón de 65 pesetas por día efectivamente trabajado.
2. La paga de permanencia para el personal fijo discontinuo establecida en el art. 16 del Convenio Colectivo de 10 de Mayo de 1.984 queda derogada por haberse incorporado al Salario Base.
3. La antigüedad para los fijos discontinuos se regirá por lo establecido en el art. 45 del presente Convenio Básico.

b) En todas las Tablas el epígrafe "partes proporcionales" incluye las correspondientes a domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

6,3. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

CATEGORIAS	Extremadura			
	Salario base	Partes Proporcionales	Total Salario	Salario/hora global
Oficial primero confitero, Oficial primero y Tunelero constructor.	1.431	796	2.227	334
Oficial segundo confitero, Maquinista primero y segundo y Oficial segundo.	1.416	788	2.204	330
Cerrador, Escaldador, Fogonero, Cocedor y Peón especializado.	1.392	775	2.167	325
Peón, Auxiliar, Ayudante y Botones.	1.389	773	2.162	324
Pinches, Aprendices y Botones menores de 18 años.	1.212	674	1.886	283

9262 *RESOLUCION de 12 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.843 la herramienta llave de tubo en T, 14 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-14 × 110, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave de tubo en T, 14 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-14 × 110, 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 tubo en T, 14 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-14 × 110, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», 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 «Steliers 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. 1.843-12-2-85-1.000 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, 12 de febrero de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.

9263 *RESOLUCION de 28 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.864 la herramienta llave en cruz 7, 9, 11 y 13, marca «Sibille», referencia IS39, 7, 9, 11 y 13, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave en cruz 7, 9, 11 y 13, marca «Sibille», referencia IS39, 7, 9, 11 y 13, 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 en cruz 7, 9, 11 y 13, marca «Sibille», referencia IS39, 7, 9, 11 y 13, presentada por