

20708 RESOLUCION de 26 de agosto de 1987, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se adjudican becas del Programa General en el extranjero, convocatoria 1987/88.

Como continuación de la Resolución de este Centro directivo de 3 de junio de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 26), por la que se adjudicaban las becas del Programa General en el extranjero, convocatoria 1987/88,

Esta Dirección General a la vista de las renunciaciones producidas, ha resuelto adjudicar nuevas becas en el mencionado programa, de acuerdo con el anexo adjunto.

Los beneficiarios de las mismas quedan obligados al cumplimiento de la normativa fijada en la Resolución de convocatoria.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Madrid, 26 de agosto de 1987.-El Director general, Luis Oro Giral.

Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento del Personal Investigador.

ANEXO

Apellidos y nombre	País	Dotación mensual - Pesetas	Periodo concedido - Meses
Afonso de María, Angel ..	EE. UU.	180.000	10
Centelles Serra, Josep	RFA	150.000	10
Espino Núñez, Francisco J.	México	130.000	10
Hernández Sánchez, María Angeles	Reino Unido ..	150.000	10

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20709 RESOLUCION de 25 de agosto de 1987, 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, que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1987, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones de la Industria de Conservas Vegetales, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de agosto de 1987.-El Director general, por delegación (Orden de 15 de octubre de 1985, artículo 15), el Subdirector general de Registro de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio Básico es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Art. 2.º *Ámbito 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 el 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.

Art. 3.º *Ámbito personal.*-El Convenio Básico será aplicable a todos los trabajadores y Empresas incluidos en el ámbito funcional, con excepción de los excluidos y de los afectados por las relaciones laborales especiales del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores o de disposiciones de carácter general.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*-El presente Convenio Básico tiene una duración indeterminada, iniciando sus efectos el 1 de enero de 1985. 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.

Art. 5.º *Efectos.*-El presente Convenio Básico obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de Derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por periodos 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 título personal entre Empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Básico y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

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.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*-1. Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

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

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

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

4. 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, calle Princesa, número 24.

5. **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 fe.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º **Organización 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

Clasificación del personal

Art. 8.º **Disposición general.**—Las categorías profesionales designadas 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 volumen de las Empresas que no lo requieren.

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

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

SECCIÓN PRIMERA: POR SU FUNCIÓN

Art. 9.º **Grupos de clasificación.**—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.

Art. 10. **Categorías del grupo profesional de técnicos.**—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 o Maestro.

Art. 11. **Categorías 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.

Art. 12. **Categorías del grupo profesional del personal obrero.**—El personal obrero se encuadra en los siguientes subgrupos:

A) Personal obrero de oficios propios de la industria:

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.

Art. 13. **Categorías 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.

SECCIÓN SEGUNDA: POR SU APTITUD

Art. 14. **Categorías profesionales del grupo técnico:**

1. **Técnico de grado superior.**—Es aquel 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 de 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 encuentran, 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 productos manipulados y de las materias primas utilizadas.

Vigilar el buen orden de los ficheros en la Sección a 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, higrometros, 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 confien, realizando las necesarias reparaciones.

Art. 15. Categorías profesionales del grupo administrativo.—En el concepto general de personal administrativo se incluyen aquellos 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 correspondencias; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes del Jefe de primera o de segunda, si lo hubiere. También se incluirán en esta categoría los Taquimecanógrafos que tomen al dictado 100 palabras en idioma extranjero por minuto, traduciendo 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.

Art. 16. Categorías 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, etcétera. Sabrá realizar el empalme de correas y, en fin, todo lo necesario para conservar las instalaciones en disposición 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 confien, 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 gruerto, 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 aquellos suponen especial empeño y delicadeza.

2. Oficial de segunda de oficios auxiliares.-Integras 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.

Art. 17. *Categorías 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 distribuir las convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil localización, así como de registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y detectar las necesidades de aprovisionamiento, etc.

2. Vigilante jurado.-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 encomiendan, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos similares.

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

Art. 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.

SECCIÓN TERCERA. POR SU NIVEL RETRIBUTIVO

Art. 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.

SECCIÓN CUARTA. POR SU MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

Art. 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.

Art. 21. *Fijación 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 obtener el desempleo en los términos que establezca la Ley en esa materia.

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

Art. 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 antigüedad, 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 escrito que utilicen las Empresas.

Art. 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 antigüedad en la Empresa, categoría profesional y antigüedad 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 denegada por la Empresa la petición, o transcurrieren quince días sin haber resuelto sobre la misma, el afectado podrá ejercer las acciones legales oportunas.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 24. *Periodo de prueba.*-Podrá concertarse un periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo de prueba sin que 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 antigüedad, el tiempo de servicios prestados en la Empresa.

Art. 25. *Ascensos.*-El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

1. Personal obrero.-Las vacantes de Oficial se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de la categoría inmediatamente inferior y siempre que aquéllos a quienes les corresponda estén cualificados 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.

Art. 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 las vacantes a cubrir, designados por el Comité de Empresa, quienes de mutuo acuerdo elaborarán el programa de materias que se exigirá en los exámenes.

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

2. En los Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores será condición necesaria para la validez del ascenso que el empresario consulte previamente por escrito al Delegado de Personal, quien

deberá realizar cuantas alegaciones crea oportunas en el plazo de dos días. En caso de incumplimiento de este trámite, se podrá ejercer las acciones legales oportunas reclamando la nulidad del ascenso.

Art. 27. *Liquidación.*—Al personal que cese en la Empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, 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

SECCIÓN PRIMERA. JORNADA DE TRABAJO

Art. 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 cuántas horas tienen que efectuar dentro de su jornada laboral.

Art. 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 más 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.

Art. 30. *Organización de la jornada.*—Será facultad de la Empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con la legislación vigente.

Art. 31. *Jornada en frigoríficos.*—Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA. HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la Empresa, entendiéndose 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 periodos 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 ochenta horas extras 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.

Art. 33. *Precio horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias será el fijado para cada categoría en los anexos correspondientes de este Convenio Básico.

SECCIÓN TERCERA. DESCANSOS

Art. 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 exceptúan de esta norma general:

- Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- 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.
- Los trabajos de vigilancia.
- Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

Art. 35. *Horarios.*—En cada Centro de trabajo se indicará, por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el calendario horario de trabajo.

SECCIÓN CUARTA. VACACIONES

Art. 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 licencias retribuidas durante el disfrute 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:

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

critérios de asignación que habrán de respetarse serán los siguientes:

- a) Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la Empresa deben quedar cubiertos en todo momento.
- b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- c) La lista de cada turno será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores. Las discrepancias serán resueltas atendiendo a la antigüedad y a la categoría, sin que este derecho pueda ser disfrutado más de un año, pasando este derecho al inmediato en antigüedad 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, detrayendo 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

SECCIÓN PRIMERA. LICENCIAS

Art. 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 línea 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.

Art. 38. *Para estudios.*-Los trabajadores que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un Centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de convenio más antigüedad, y justificada 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.

Art. 39. *Licencias sin sueldo.*-El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

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

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

Art. 40. *Antigüedad en licencias.*-No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses dentro del año. En tales supuestos, deberá deducirse a todos los efectos, el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

SECCIÓN SEGUNDA. SERVICIO MILITAR

Art. 41. *Servicio Militar.*-Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, ya sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio), la Empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo hasta treinta días naturales después del licenciamiento. 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.

SECCIÓN TERCERA. EXCEDENCIAS

Art. 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 antigüedad 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 le ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

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

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

Esta excedencia sólo podrá afectar:

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

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

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

- 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

treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

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

CAPITULO VII

Retribuciones

SECCIÓN PRIMERA. DEL SALARIO

Art. 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.

Art. 44. *Pago del salario.*—El pago del salario se hará por periodos cíclicos semanales, quincenales, de veintiocho 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 libramiento de pago del período de que se trate.

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

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

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

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

Únicamente la entrega del talón, pago en efectivo, si por circunstancias de excepción así se 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 estén dispuestas por la Ley, por pacto o por mandato judicial.

Art. 45. *Antigüedad.*—Todo el personal fijo afectado por este Convenio percibirá un aumento por años de servicio consistente en bienes a razón de 2,5 por 100 cada uno.

A partir de la vigencia del presente Convenio, los trabajadores fijos discontinuos devengarán el complemento personal de antigüedad, computándose los bienes en razón del tiempo efectivamente prestado o, lo que es igual, por cada 450 días de trabajo efectivo.

Art. 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 a los que se le reconozca o a los que lo tengan reconocido hasta la fecha por la autoridad laboral o pacto individual, no teniendo, por tanto, el carácter de consolidable ni siquiera «ad personam».

Art. 47. *Plus de nocturnidad.*—El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo correspondiente.

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

Art. 48. *Pagas extraordinarias.*—Todo trabajador tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes en el equivalente a treinta días cada una de ellas del salario de la tabla del Convenio Básico, incrementado con la antigüedad correspondiente a treinta 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.

Art. 49. *Premio de permanencia.*—Se establece para el personal fijo de plantilla un premio de permanencia equivalente a treinta días de salario de Convenio, más la antigüedad, 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.

SECCIÓN SEGUNDA. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Art. 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 cambio 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 el límite 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 laborables 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 uno de los cónyuges cambia de residencia por traslado, 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.

Art. 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 sobre 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

Art. 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.

Art. 53. *Clasificación 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 incapacidad laboral transitoria 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 ajenas a la actividad.

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

Art. 54. *Clasificación de faltas graves.*-Son faltas graves las siguientes:

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

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo 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 éstos 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 su 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.

Art. 55. *Clasificación 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 ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales.

b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de treinta 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 dentro 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 inexcusable.

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

9. Fumar en los lugares en que esté 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.

Art. 56. *Sanciones.*-Las sanciones que procede 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 un día.

2. Por faltas graves:

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente periodo 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 dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.
- d) Despido.

Art. 57. *Ejecución de sanciones.*-Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

Art. 58. *Prescripción.*-Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 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 necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si 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 de 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 imparciales.

c) El instructor 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.

Art. 60. *Infracciones laborales de los empresarios.*-Será de aplicación el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Art. 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, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, 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 aquella del tiempo invertido en las mismas.

Art. 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.

Art. 63. *Higiene en los locales.*—Los locales reunirán las 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.

Art. 64. *Reconocimientos médicos.*—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.

Art. 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.

Art. 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 en que viniera desarrollando su labor entrañe peligro para la madre o el feto.

Art. 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 vestir las 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.

Asimismo, será obligatorio para el personal el uso de redecillas o prendas de cabeza, que serán facilitadas 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.

Art. 68. *Botiquín.*—La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Art. 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 éstos, de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.

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

6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, quedando 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 les 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, etcétera 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 la periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigorígenos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará, extractadamente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

Art. 70. *Comedores.*—En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 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 2 por 100 de la misma para los trabajadores incluidos en el registro de trabajadores minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2531/1970, de 22 de agosto.

Art. 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 carné 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 del personal se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO X

De la representación de los trabajadores

Art. 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 perjudicarlo 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.

Art. 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.

Art. 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, así como 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.

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 procesada. 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 representen.

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 le son propias.

Art. 76. Cuota sindical.-A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales 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 indicación en contrario del interesado, durante los periodos de un año.

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

Art. 77. Acumulación 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 el 100 por 100 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.

Art. 78. Prácticas antisindicales.-En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 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 Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICION DEROGATORIA

1. La Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Conservas Vegetales, aprobada por Orden de 20 de septiembre de 1947, ha sido derogada por la Orden de 18 de junio de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de octubre), quedando por tanto sin efecto.

2. El Convenio Básico, de ámbito estatal, para las Industrias de Conservas Vegetales de 2 de abril de 1985, publicado por Resolución de 30 de abril de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de mayo), así como cuantos anexos se han publicado hasta la fecha de formalización de este nuevo Convenio quedan sustituidos íntegramente por el presente, que surtirá efectos desde el 1 de enero de 1987.

3. 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:

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

Segunda. 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.

Tercera. 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. **Unificación 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 resulten 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 inferiores en las proporciones siguientes: En 1987, el 50 por 100 de la diferencia total; en 1988, la diferencia que reste.

Para el personal fijo de plantilla, el procedimiento será igual pero variando los porcentajes de convergencia anual, ajustándolos al periodo de cuatro años: 1/4 en 1987; 1/3 en 1988; 1/2 en 1989, y una sola tabla en 1990.

Para 1987 la convergencia ya se ha hecho efectiva y se encuentra incorporada a las tablas pactadas.

Segunda. **Asimilación de categorías.-**Las categorías ostentadas a la fecha de este Convenio se mantendrán con las 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 realizará por la Comisión Paritaria, fijándose la fecha de la primera reunión de la misma para el día 29 de septiembre de 1987.

ANEXO I

Jornada de trabajo

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la partida, será de mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos, cómputo anual de la jornada semanal 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.

La vigencia de este anexo será hasta el 31 de diciembre de 1987.

ANEXO II

Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales para 1987.

Las vacaciones se retribuirán a razón del salario de convenio y antigüedad, 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.

ANEXO III

Indemnización 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 derechohabientes percibirán la cantidad de 150.000 pesetas; en caso de muerte, por invalidez total y absoluta por razón de accidente, 300.000 pesetas.

La revisión de estas cantidades entrará en vigor a partir del mes siguiente de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO IV

Jubilación 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 1981, 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 V

Viajes y dietas

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

ANEXO VI.1

Retribuciones del personal fijo de plantilla

Personal fijo de plantilla	Murcia a)		Navarra, La Rioja, Aragón y Valladolid		Resto de España		Extremadura	
	Salario mensual	Total año	Salario mensual	Total año	Salario mensual	Total año	Salario mensual	Total año
A) Técnicos titulados:								
Título superior.....	70.386	1.119.932	70.239	1.053.573	69.712	1.045.680	68.896	1.033.444
Título no superior.....	64.749	1.035.430	63.957	959.352	63.632	954.480	62.896	943.440
Practicante.....	58.521	942.004	58.539	878.087	57.709	865.629	57.048	855.720
B) Técnicos no titulados:								
Jefe técnico de fabricación.....	60.366	969.690	60.379	905.695	59.597	893.963	58.912	883.681
Viajante.....	56.224	907.548	56.177	842.656	55.281	829.227	54.655	819.832
C) Administrativos:								
Jefe de primera.....	64.681	1.034.415	64.617	969.245	63.942	959.143	63.202	948.023
Jefe de segunda.....	61.676	989.339	61.653	924.784	60.902	913.531	60.120	902.999
Oficial primero.....	58.521	942.004	58.535	878.019	57.709	865.641	57.049	855.735
Oficial segundo.....	55.730	900.142	55.788	836.817	54.886	823.299	54.262	813.935
Auxiliar.....	54.229	877.629	54.406	816.095	53.370	800.541	52.763	791.453
Aspirante.....	44.802	736.216	45.009	675.138	43.830	657.446	43.347	650.198
Telefonista de 18 a 20 años.....	54.229	877.629	54.406	816.095	53.369	800.541	52.763	791.453
Telefonista.....	54.229	877.629	54.406	816.095	53.369	800.541	52.763	791.453
D) Personal de fabricación:								
Encargado general.....	61.643	988.850	61.608	924.110	60.799	911.997	60.099	901.498
Encargado de envases.....	58.289	938.530	58.320	874.796	58.863	882.941	56.741	851.122
Encargado de conservas.....	58.289	938.530	58.320	874.796	58.863	882.941	56.741	851.122
Maestro confitero.....	58.289	938.530	58.320	874.796	58.863	882.941	56.741	851.122
Subencargado de envases.....	55.410	895.343	55.438	831.581	54.505	817.571	53.897	808.456
Subencargado de conservas.....	55.410	895.343	55.438	831.581	54.505	817.571	53.897	808.456
Auxiliar técnico.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Almacenero.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Pesador o Basculero.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Listero-Vigilante.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Portero-Ordenanza.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Botones, mayor de 18 años.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
E) Peonaje:								
Peón especializado.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Peón.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Pinches.....	48.695	794.610	49.099	736.479	47.881	718.220	47.449	711.734
F) Obreros:								
Oficial primero Confitero.....	56.117	905.947	56.185	842.748	55.221	828.308	54.597	818.951
Oficial segundo Confitero.....	55.410	895.343	55.438	831.581	54.505	817.571	53.897	808.456
Cerrador.....	54.720	884.997	54.971	824.561	54.415	816.218	53.184	797.767
Fogonero.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Escaldador.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Soldador.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Ayudante de más de 18 años.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931
G) Cámaras frigoríficas:								
Maquinista de primera.....	55.410	895.343	55.438	831.581	54.505	817.571	53.897	808.456
Maquinista de segunda.....	55.410	895.343	55.438	831.581	54.505	817.571	53.897	808.456
Ayudante.....	54.661	884.100	54.916	823.731	53.738	806.071	53.129	796.931

Personal fijo de plantilla	Murcia a)		Navarra, La Rioja, Aragón y Valladolid		Resto de España		Extremadura	
	Salario mensual	Total año	Salario mensual	Total año	Salario mensual	Total año	Salario mensual	Total año
H) Oficios auxiliares:								
Oficial primero.....	56.117	905.947	56.185	842.748	55.221	828.308	54.597	818.951
Oficial segundo.....	55.410	895.343	55.438	831.581	54.505	817.571	53.897	808.456
Ayudante.....	54.661	884.100	54.916	883.731	53.738	806.071	53.129	796.931
Tonelero Constructor.....	56.117	905.947	56.185	842.748	55.221	828.308	54.597	818.951
Aprendiz.....	48.695	794.610	49.099	736.479	47.881	718.220	47.449	711.734

a) Por lo que respecta a la región murciana el complemento personal de antigüedad para el personal fijo de plantilla y para todas las categorías, será de 1.316 pesetas por cada bienio.

Asimismo, sólo en la región murciana se percibirá un plus de transporte de 5.835 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 murciana, se encuentra incluido el plus de transporte.

El presente anexo tendrá una vigencia de un año que será desde el 1 de enero de 1987 al 31 de diciembre de 1987.

ANEXO VI.2

Retribuciones del personal fijo discontinuo y eventual

Categorías profesionales	Murcia a)				Navarra, La Rioja, Aragón y Valladolid				Resto de 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 Tonelero constructor	1.792	998	2.790	419	1.780	991	2.771	416	1.763	982	2.745	412
Oficial segundo Confitero, Maquinistas primero y segundo y Oficial segundo	1.790	996	2.786	418	1.772	987	2.759	414	1.756	978	2.734	410
Cerrador, Escaldador, Fogonero, Cocedor y Peón especializado	1.786	995	2.781	417	1.768	984	2.752	413	1.748	973	2.721	408
Peón, Auxiliar, Ayudante y Botones	1.672	930	2.602	390	1.698	946	2.644	397	1.679	934	2.613	392
Pinches, Aprendices y Botones menores de dieciocho años	1.446	805	2.251	330	1.486	827	2.313	347	1.467	816	2.283	342

a) En la región murciana se producen las siguientes particularidades.

1. El Plus de Transporte se abonará a razón de 25 pesetas por día efectivamente trabajado.

2. La paga de permanencia para el personal fijo discontinuo establecida en el artículo 16 del Convenio colectivo de 10 de mayo de 1984 queda derogada por haberse incorporado al salario base.

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

ANEXO VI.3

Retribuciones del personal fijo y discontinuo y eventual

Categorías profesionales	Salario base	Extremadura - Partes proporcionales	Total salario	Salario/hora global
Oficial primero Confitero, Oficial primero y Tonelero constructor	1.754	976	2.730	409
Oficial segundo Confitero, Maquinista primero y segundo y Oficial segundo	1.747	972	2.719	408
Cerrador, Escaldador, Fogonero, Cocedor y Peón especializado	1.736	966	2.702	405
Peón, Auxiliar, Ayudante y Botones	1.668	929	2.597	390
Pinches, Aprendices y Botones menores de dieciocho años	1.458	811	2.269	340

ANEXO 7.1

Tabla general de importes de horas extras, plus de nocturnidad y plus de penosidad y peligrosidad

	Horas extras	Plus de penosidad y peligrosidad	Plus de nocturnidad
1. Personal fijo de plantilla			
A) Técnicos titulados:			
Título superior.....	995	69	87
Título no superior.....	908	63	79
Practicante.....	824	57	72
B) Técnicos no titulados:			
Jefe técnico de fabricación.....	851	59	74
Viajante.....	789	55	67

	Horas extras	Plus de penosidad y peligrosidad	Plus de nocturnidad
C) Administrativos:			
Jefe de primera.....	913	64	79
Jefe de segunda.....	869	60	76
Oficial primero.....	824	57	72
Oficial segundo.....	783	55	68
Auxiliar.....	761	53	66
Aspirante.....	626	44	54
Telefonista de 18 a 20 años.....	761	53	66
Telefonista.....	761	53	66
D) Personal de fabricación:			
Encargado general.....	860	60	75
Encargado de envases.....	819	57	71
Encargado de conservas.....	819	57	71

	Horas extras	Plus de penosidad y peligrosidad	Plus de nocturnidad
Maestro confitero.....	819	57	71
Subencargado de envases.....	778	54	68
Subencargado de conservas.....	778	54	68
Auxiliar técnico.....	767	53	67
Almacenero.....	767	53	67
Pesador o Basculero.....	767	53	67
Listero-Vigilante.....	767	53	67
Portero-Ordenanza.....	767	53	67
Botones mayor de 18 años.....	767	53	67
E) Peonaje:			
Peón especializado.....	767	53	67
Peón.....	767	53	67
Pinches.....	687	48	60
F) Obreros:			
Oficial primero Confitero.....	788	55	69
Oficial segundo Confitero.....	778	54	68
Cerrador.....	768	53	67
Fogonero.....	767	53	67
Escaldador.....	767	53	67
Soldador.....	767	53	67
Ayudante de más de 18 años.....	767	53	67
G) Cámaras frigoríficas:			
Maquinista de primera.....	778	54	68
Maquinista de segunda.....	778	54	68
Ayudante.....	767	53	67
H) Oficios auxiliares:			
Oficial primero.....	788	55	69
Oficial segundo.....	778	54	68
Ayudante.....	767	53	67
Tonelero constructor.....	788	55	69
Aprendiz.....	687	48	60
2. Personal fijo discontinuo y eventual			
Oficial primero.....	718	55	69
Oficial segundo.....	714	54	68
Cerrador.....	711	53	67
Peón.....	683	53	67
Pinche.....	595	48	60

20710 RESOLUCION de 25 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1987, de una parte, por la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, en representación de la Empresa del sector, y de otra, por los sindicatos FITC, UGT, CC. OO., ATCR Castilla-La Mancha, ATCR Com. Valenc., SITORA (A), en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de agosto de 1987.-El Director general, P. D. (Orden de 15 de octubre de 1985), el Subdirector general de Relaciones de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

XI CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CREDITO

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio español.

Art. 2.º *Ambito funcional.*-El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Sociedades Cooperativas de Crédito y el personal que en ellas preste sus servicios.

Art. 3.º *Ambito temporal.*-Este Convenio tendrá una vigencia de un año y entra en vigor a partir de la fecha de su firma. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde primero de enero de 1987.

Art. 4.º *Prórrogas y denuncia.*-Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por periodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, de tres meses a la fecha de su expiración.

CAPITULO II

Garantías

Art. 5.º *Compensación y absorción.*-1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o laudos, bien por decisión unilateral de las Empresas, según cómputo anual.

2. Quedarán asimismo absorbidos por este Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerados en cómputo anual.

CAPITULO III

Ingreso, clasificación profesional, ascensos y promociones económicas

Art. 6.º *Exámenes.*-Para todos los exámenes, tanto de ingreso como de promoción dentro de las Entidades, se constituirá un Tribunal paritario compuesto por, al menos, dos representantes del Comité de Empresa o en quien él mismo delegue, siempre que tenga una categoría superior a la plaza que se convoca, y dos representantes de la Empresa a designar por la misma.

Los exámenes versarán, el 50 por 100 sobre temas generales, y el otro 50 por 100 de temas prácticos de la Empresa.

Los aspirantes habrán de obtener un mínimo del 60 por 100 del total de las puntuaciones, siendo inexcusable que en cada una de las disciplinas que la integran logren, por lo menos, el 50 por 100 de la puntuación máxima señalada a cada una.

Art. 7.º *Plantillas.*-Se sustituye el segundo párrafo del artículo 19 de la Ordenanza Laboral, por el siguiente:

«La proporción normal entre el conjunto de las diferentes categorías será la que se establece a continuación:

Jefes: 10 por 100 mínimo.

Oficiales primera: 10 por 100 mínimo.

Oficiales segunda: 10 por 100 mínimo.

Subalternos y oficios varios: 35 por 100 máximo».

Art. 8.º *Compensación económica para categorías especiales.*-Se establece una compensación para aquellos puestos de trabajo que no tienen posibilidad de ascenso dentro de su escala, tales como Ayudantes de Caja, Conserjes, Vigilantes, Cobradores y Telefonistas.

Dicha compensación será igual a la que está establecida para los Ordenanzas de segunda y primera en sueldo base y comenzará a percibirse el 1 de enero del año en que se cumplan seis de antigüedad dentro de la categoría.

Art. 9.º *Programadores.*-Los trabajadores que durante seis meses vengan desempeñando de forma exclusiva y continuada trabajos de programación, acreditando suficientemente su calidad de programadores, pasarán a ostentar como mínimo la categoría profesional de Oficial primera.

Art. 10. *Delegados.*-Para este personal se establecen las siguientes categorías:

Con un solo empleado, Auxiliar administrativo. Consolidados 70.000.000 de pesetas de pasivo en tres años, paso automático a Oficial de segunda.

Con dos/tres empleados habrá un Oficial de segunda.

Con cuatro/cinco empleados, habrá un Oficial de primera.

A partir de seis empleados, un Jefe.

Cuando se esté desempeñando una misión de servicio por parte de la Entidad, los Delegados o Jefes de Departamento justificarán los gastos que originen.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 11. *Cobradores y Ordenanzas.*-En aquellas localidades en las que el traslado de fondos implique un riesgo manifiesto, la