

8247 RESOLUCION de 27 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo nacional para las Industrias de Turrones y Mazapanes.

Visto el texto del Convenio Colectivo nacional para las Industrias de Turrones y Mazapanes, que fue suscrito con fecha 6 de octubre de 1987, de una parte por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrones y Mazapanes, en representación de los Empresarios del sector, y de otra por UGT y CC.OO., 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, 27 de marzo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-El Convenio Colectivo será aplicable en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito funcional.*-Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todas las Empresas y sus Centros de trabajo cuya actividad principal sea la de fabricación de turrones y mazapanes. Con respeto al principio de unidad de Empresa, el Convenio se extenderá a las actividades complementarias o conexas.

Art. 3.º *Ambito personal.*-El Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las Empresas referidas en el artículo anterior. No será aplicable al personal excluido de la relación laboral ni al que esté sujeto a relación laboral de carácter especial, en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

Art. 4.º *Ambito temporal.*-El Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1987. El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1987.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*-Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para la revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia.

Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna.

Art. 6.º *Efectos.*-El presente Convenio obliga como Ley, entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho absoluto. La misma fuerza de obligar tendrán los anexos.

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

Las retribuciones establecidas podrán ser objeto de compensación o absorción con todas las existentes en el momento de entrada en vigor del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, salvo indemnizaciones, supidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, establecidas por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, superen a las aquí acordadas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador, vigentes a la aprobación de este Convenio, y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Art. 7.º *Concurrencia de Convenios.*-El presente Convenio obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

Art. 8.º *Interpretación del Convenio.*-Se establece una Comisión Paritaria que tendrá como funciones la interpretación del Convenio Colectivo, el seguimiento del conjunto de los acuerdos, la conciliación

y la mediación en las controversias individuales o colectivas que se susciten en la aplicación de las disposiciones que se pactan en el Convenio.

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

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá las veces que estime necesarias a instancias de cualquiera de las partes. La reunión podrá solicitarse a los efectos de interpretar lo acordado, intentar la conciliación u ofrecer la mediación en el conflicto planteado.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Organización del trabajo.*-La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de Empresa, pudiendo mover a su personal dentro de las diferentes secciones o departamentos, siempre que se realice de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 12. La clasificación del personal por sus funciones, aptitud, nivel retributivo y modalidades de contratación será desarrollada por la Comisión Paritaria, a partir del 1 de enero de 1987, y una vez exista acuerdo será incorporado al presente Convenio Colectivo.

Transitoriamente, se estará a las definiciones y categorías que usualmente reglamentariamente se vienen aplicando, y, a efectos retributivos, a lo establecido en el anexo salarial del Convenio.

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

CAPITULO IV

Ingresos y ceses

Art. 13. *Periodo de prueba.*—El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variable, según el índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Personal no cualificado (Peones): Dos semanas.
- Aprendices: Ocho semanas.
- Resto del personal: Tres meses.

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

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

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

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

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

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

Art. 15. *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.

Art. 16. Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de las Empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico y administrativo: Un mes.
- Personal subalterno y obrero: Ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha obligación de preaviso no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal, exigiéndosele además una indemnización equivalente en cuantía al importe de su salario diario multiplicado por tantos días como faltan para cubrir el plazo de preaviso.

CAPITULO V

Jornada, descansos y vacaciones

Art. 17. *Jornada de trabajo.*—La jornada anual de trabajo efectivo será de mil ochocientas veintiséis horas veintisiete minutos, tanto en jornada partida como para la continuada, pudiéndose distribuir en cada

Empresa de la manera más conveniente a las necesidades de la campaña. Los límites de esta distribución vendrán marcados por el respeto de un máximo de nueve horas ordinarias y treinta y seis horas de descanso semanal ininterrumpidas.

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

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

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

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

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

Art. 19. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en la época del año que, de común acuerdo, establezcan la dirección de la Empresa y los trabajadores, excluyéndose como periodo vacacional la época de campaña de cada Empresa.

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

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

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

CAPITULO VI

Licencias y excedencias

Art. 20. *Licencias.*—El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

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

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

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

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

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

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

Art. 21. *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, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado por lo menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

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

Art. 22. *Servicio militar.*—Durante el tiempo de prestación del servicio militar, ya lo sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio) la Empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo hasta treinta días naturales después del licenciamiento de su reemplazo.

El operario solicitará por escrito dirigido a la Empresa su incorporación y, si dejara transcurrir el plazo de treinta días naturales después del licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al ingreso, quedando resuelto automáticamente el contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

Art. 23. *Licencias sin sueldo.*—El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa, podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a quince días, ni superior a sesenta, y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

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

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

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

Art. 24. *Antigüedad en licencias.*—No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas de este capítulo, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sume más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Art. 25. *Excedencias.*—Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

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:

- Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- 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 del mes siguiente a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

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

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

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

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

- Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad, regional, provincial o municipal, por medio de elecciones legislativas, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.
- Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros u órganos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los «Boletines Oficiales» correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.
- Igualmente tendrá la consideración de tal la establecida en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Asimismo, el tiempo de excedencia computará a los efectos establecidos en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Dentro del periodo comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia el trabajador deberá notificar a la Empresa, de modo fehaciente, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo, en consecuencia, el beneficio de reincorporación mediante rescisión de la relación laboral.

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

CAPITULO VII

Rtribuciones

Art. 26. *Rtribuciones.*—La retribución de los trabajadores será de carácter general la establecida en la tabla salarial anexa, devengándose el salario en proporción al tiempo trabajado.

No obstante, y por no haber sido posible homogeneizar las remuneraciones existentes en todos los conceptos y territorios, en Alicante y su provincia, se aplicará la tabla salarial del anexo con el compromiso de las partes contratantes de que en el plazo de cuatro años quede definitivamente equiparados los conceptos e importes dentro de una sola tabla general.

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

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

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

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

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de conformidad con los siguientes criterios:

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

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

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal o Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con los valores que figura para cada categoría en el anexo correspondiente.

Art. 30. *Pagas extraordinarias.*—1. *Paga extra de julio.* Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, consistente en el importe de un mes o treinta días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

2. *Paga extra de diciembre.*—Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de diciembre.

antes del día 22, consistente en el importe de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales más la antigüedad que corresponda a treinta días.

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

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Art. 31. *Faltas*.—Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

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

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

Art. 32. *Clasificación de faltas leves*.—Se consideran faltas leves las siguientes:

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

Art. 33. *Clasificación de faltas graves*.—Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltas de uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un período de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. No cumplir las normas de calidad que se le hayan fijado en el trabajo a realizar.
6. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en la obra o Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
8. Fumar y comer en el puesto de trabajo, así como no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (gorros, guantes, etc.).
9. 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.

Art. 34. *Clasificación de faltas muy graves*.—Son faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. El no cubrir en forma voluntaria y reiterada los rendimientos medios. A estos efectos se considerará rendimiento medio en cada trabajo, el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo, en promedio mensual, el trabajador, grupo de trabajadores o equipo que realicen el mismo o similar trabajo en cada sección del departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran.
3. Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido o comprobación de los mismos cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión.
4. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales y máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la Empresa.
5. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales; más de 15 faltas de puntualidad no justificadas en un período de ciento ochenta días naturales; y más de 20 faltas de puntualidad sin justificar en un período de un año.

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

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

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

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

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

11. No guardar el sigilo profesional.

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

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

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

Art. 35. *Sanciones*.—Las sanciones que procedan imponer en cada caso por las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

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

Art. 36. *Ejecución de sanciones*.—Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción Laboral, en el plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha a que la sanción se le notifique.

Art. 37. *Procedimiento*.—Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. El empresario informará al Comité de Empresa o Delegados de personal, si los hubiere, la imposición de faltas graves o muy graves. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves.

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

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

Art. 38. *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. 39. *Sanciones a representantes de los trabajadores*.—Para imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos sindicales o representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 40. *Ropas de trabajo*.—La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, cuya duración será la siguiente: Dos pantalones, dos chaquetillas y dos gorros cada año; dos maniles y dos paños cada seis meses. Estas prendas no podrán ser utilizadas para trabajos ajenos a la Empresa.

Art. 41. *Complementos*.—Los trabajadores fijos de plantilla recibirán de la Empresa los siguientes complementos:

1. En los casos de enfermedad común, con duración superior a veinte días a partir del día veintiuno y hasta el máximo de veinticuatro semanas desde la baja, la Empresa pagará al trabajador enfermo un complemento por cada día de baja de un 20 por 100 del salario base más la antigüedad que corresponda, según las tablas del presente Convenio.

2. Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo y sea superior a ocho días a partir del día noveno y hasta un máximo de seis meses desde la baja, la Empresa abonará al trabajador accidentado un complemento por cada día de baja del 20 por 100 del salario base más la antigüedad que corresponda, según las tablas del presente Convenio.

3. Las Empresas podrán dejar los complementos establecidos en los apartados 1 y 2 anteriores, siempre que el trabajador se niegue a ser sometido a revisión por el Médico que designe la Empresa o bien no sea hallado en su domicilio, con independencia de la responsabilidad que pudiera deducir.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Duración de la campaña.-La campaña del turrón se inicia en torno al 15 de septiembre y termina alrededor del 10 de diciembre, ajustándose a la costumbre del lugar y a la producción.

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

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

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

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

4. Los capítulos VIII y XI del acuerdo marco interconfederal, firmado por UGT y CEOE el 5 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» del 24), que trata de la productividad y el absentismo y de los Sindicatos y de los Comités de Empresa, respectivamente, se aplicarán directamente a las relaciones entre las partes de este Convenio.

5. Cuota sindical.-A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

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

6. Jubilación a los sesenta y cuatro años.-A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de las Empresas de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualesquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, excepto en las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

La presente cláusula tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

1. En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 2/1980, del Estatuto de los Trabajadores, las partes declaran la inaplicabilidad de la Ordenanza Laboral para las industrias de la alimentación aprobada por Orden de 8 de julio de 1975, a las Empresas acogidas al ámbito territorial, personal y funcional del presente Convenio Colectivo por haber sido sustituida en su conjunto por este Convenio general.

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

2. Quedan derogados todos los Convenios Colectivos de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes así como el provincial de Alicante y cuantos no hayan sido renovados.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA

Cláusula de garantía.-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase al 31 de diciembre de 1987 un incremento con respecto

al 31 de diciembre de 1986 superior al 6,75 por 100, las tablas salariales anexas serán valoradas aplicando al importe de 1986 el incremento real experimentado por el IPC durante 1987 a los solos efectos de que sirvan de base de cálculo para los incrementos salariales que se puedan pactar para el año 1988. En ningún caso con efectos para el año 1987 se verificará la revisión salarial ni se devengará por tanto cantidad alguna por este motivo.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las partes contratantes recomiendan a las Empresas apliquen el contenido económico del Convenio desde el momento de su firma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS PARA ALICANTE

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

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

La duración de las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior en caso de trabajadores de campaña o eventuales, quedará limitada a la duración de su contrato.

El embarazo normal de las mujeres se considerará a efectos de lo dispuesto en este artículo como enfermedad común durante las seis semanas antes del alumbramiento y ocho después del mismo, siempre que como trabajadora esté vinculada a la Empresa.

2. Premio de nupcialidad.-Las trabajadoras afectadas por esta disposición complementaria que al contraer matrimonio opten por permanecer al servicio de la Empresa, manifestándolo así por escrito, percibirán con cargo a ésta, en concepto de premio de nupcialidad, las cantidades que se especifican conforme a sus años de servicio:

Con un año, 500 pesetas.
Con dos años, 1.000 pesetas.
Con tres años, 1.500 pesetas.
Con cuatro años, 2.000 pesetas.
Con cinco años, 2.500 pesetas.
Con seis años o más, 3.000 pesetas.

Para la percepción de dicho premio de nupcialidad el concepto de años a que se refiere el párrafo anterior se entiende como años naturales y en el supuesto de que supere el año natural, la diferencia se prorrateará en los días, semanas o meses que excedieran del año completo.

Cuando se trate de trabajadoras de campaña percibirán la indemnización calculada de forma que cada doce meses de trabajo sean equivalentes a un año.

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

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

Personas con más de quince años de antigüedad: A los sesenta años, 150.000 pesetas; a los sesenta y un años, 120.000 pesetas; a los sesenta y dos años, 80.000 pesetas; a los sesenta y tres años, 70.000 pesetas, y a los sesenta y cuatro años, 50.000 pesetas.

Personal con menos de quince años de antigüedad: A los sesenta años, 90.000 pesetas; a los sesenta y un años, 70.000 pesetas; a los sesenta y dos años, 50.000 pesetas; a los sesenta y tres años, 35.000 pesetas, y a los sesenta y cuatro años, 25.000 pesetas.

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

Personas con más de 20 campañas ininterrumpidas: A los sesenta años, 90.000 pesetas; a los sesenta y un años, 70.000 pesetas; a los sesenta y dos años, 50.000 pesetas; a los sesenta y tres años, 35.000 pesetas, y a los sesenta y cuatro años, 25.000 pesetas.

Personal con menos de 20 campañas: A los sesenta años, 50.000 pesetas; a los sesenta y un años, 38.000 pesetas; a los sesenta y dos años, 25.000 pesetas; a los sesenta y tres años, 19.000 pesetas, y a los sesenta y cuatro años, 14.000 pesetas.

4. Seguro Colectivo de Vida.-Las Empresas afectadas por esta disposición complementaria contratarán un Seguro Colectivo para todos los trabajadores que se rijan por el presente Convenio, exceptuando los

que en el momento de la contratación de dicho Seguro de Vida se encontrasen en I.L.T., haciendo extensivo el expresado seguro a dichos trabajadores cuando reanudasen su servicio en la Empresa. El expresado Seguro de Vida cubrirá la cantidad de 500.000 pesetas para los siguientes conceptos:

Muerte accidental, muerte por accidente de circulación e invalidez permanente total. En el caso de trabajadores eventuales o de campaña, las Empresas tendrán de plazo para contratar dicha póliza de seguro hasta quince días desde que se produce la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo y su duración será la de la campaña o contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo de permanencia en alta del trabajador.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a dicho seguro una vez haya superado el período de prueba, si lo hubiere.

5. Jornada continuada.-Para todo el personal de las Empresas de Alicante, la jornada continuada comenzará el 1 de marzo y terminará el 31 de agosto, sin perjuicio de que dicha jornada pueda ser modificada por pacto entre las Empresas y trabajadores o mediante autorización administrativa.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que los trabajadores de Alicante vinieran disfrutando en materia de jornada laboral.

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

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

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

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

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

TABLA GENERAL

	Salario base mensual - Pesetas	Salario anual - Pesetas	Antig. importe trienio - Ptas./día	Plus noct. - Plus./hora
Técnicos titulados:				
De grado superior	79.972	1.199.580	134	111
De grado medio	68.152	1.022.280	110	94
Ayudante técnico	54.530	817.950	83	68
Técnicos no titulados:				
Encargado general	65.439	981.585	109	89
Maestro o Jefe de Taller	60.954	914.310	101	82
Encargado de Sección	56.930	853.950	93	77
Auxiliar Laboratorio	50.886	763.290	77	68
Oficina Técnica Organización:				
Jefes de primera y segunda	65.439	981.585	109	89
Técnicos Organización primera y segunda	61.817	927.255	101	86
Auxiliar Organización	50.886	763.290	77	68
Técnico Proceso Datos:				
Jefe Proceso Datos	68.364	1.025.460	114	96
Analista	65.439	981.585	109	89
Jef. Exp. Prog. Ordenad.	65.439	981.585	109	89
Programador Máquina	65.439	981.585	109	89
Auxiliar	61.817	927.255	101	86
Operador Ordenador	61.817	927.255	101	86
Administrativos:				
Jefe administrativo primera	72.705	1.090.575	120	101
Jefe administrativo segunda	68.364	1.025.460	114	96
Oficial primera administrativo	61.817	927.255	101	86
Oficial segunda administrativo	54.530	817.950	83	68
Auxiliar administrativo	50.886	763.290	77	68
Telefonista	50.165	752.475	76	64
Mercantiles:				
Jefe de Ventas	73.397	1.100.955	119	97
Inspector de Ventas	67.262	1.088.950	111	94
Promotor Prop. o Pub.	54.530	817.950	83	68
Vendedor con autoventa	52.729	790.935	82	66

	Salario base mensual - Pesetas	Salario anual - Pesetas	Antig. importe trienio - Ptas./día	Plus noct. - Plus./hora
Viajante	52.729	790.935	82	66
Corredor de Plaza	52.729	790.935	82	66
Aspirantes técnicos o administrativos:				
De tercer año	38.247	573.705	-	-
De segundo año	30.949	464.235	-	-
De primer año	25.488	382.320	-	-

	Salario base diario - Pesetas	Salario anual - Pesetas	Antig. importe trienio - Ptas./día	Plus noct. - Plus./hora
Personal de producción:				
Oficial primera	1.758	799.890	88	70
Oficial segunda	1.731	787.605	87	68
Ayudante	1.674	761.670	83	66
Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Oficial primera	1.750	796.250	83	70
Oficial segunda	1.725	784.875	82	68
Ayudante	1.684	766.220	80	66
Personal oficios auxiliares:				
Oficial primera	1.845	839.475	93	74
Oficial segunda	1.785	812.175	89	71
Peonaje:				
Peón	1.666	758.030	79	66
Personal limpieza	1.666	758.030	79	66
Subalternos:				
Almacenero	1.725	784.875	82	68
Conserje, Cobrador, Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero	1.684	766.220	80	67
Mozo Almacén	1.666	758.030	79	66
Aprendices:				
De segundo año	992	451.360	-	-
De primer año	817	371.735	-	-

Horas extraordinarias

	Sin antigüedad	Valor por trienio
Técnicos titulados:		
De grado superior	1.149	58
De grado medio	979	48
Ayudante técnico	784	36
Técnicos no titulados:		
Encargado general	940	48
Maestro o Jefe Taller	876	44
Encargado de Sección	818	41
Auxiliar Laboratorio	731	34
Oficina Técnica Organización:		
Jefes de primera y segunda	940	48
Técnicos Organiz. primera y segunda	888	44
Auxiliar Organización	731	34
Técnicos Proceso Datos:		
Jefe Proceso Datos	982	50
Analista	940	48
Jef. Exp. Prog. Ordenad.	940	48
Programador Máquina	940	48
Auxiliar	888	44
Operador Ordenador	888	44

	Sin antigüedad	Valor por trienio
Administrativos:		
Jefe administrativo primera	1.045	52
Jefe administrativo segunda	983	50
Oficial primera administrativo	888	44
Oficial segunda administrativo	784	36
Auxiliar administrativo	731	34
Telefonista	722	33
Mercantiles:		
Jefe de Ventas	1.055	52
Inspector de Ventas	967	48
Promotor Prop. o Pub.	784	36
Vendedor con autoventa	758	36
Viajante	758	36
Corredor de Plaza	758	36
Aspirantes técnicos o administrativos:		
De tercer año	550	-
De segundo año	445	-
De primer año	366	-
Personal de producción:		
Oficial primera	766	37
Oficial segunda	754	37
Ayudante	730	36
Personal de acabado, envasado y empaquetado:		
Oficial primera	762	36
Oficial segunda	752	35
Ayudante	734	34
Personal oficios auxiliares:		
Oficial primera	804	40
Oficial segunda	778	38
Peonaje:		
Peón	726	34
Personal limpieza	726	34
Subalternos:		
Almacenero	752	35
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero	734	34
Mozo Almacén	726	34
Aprendices:		
De segundo año	432	-
De primer año	356	-

Nota.-Para calcular el valor de la hora extraordinaria con antigüedad, se multiplica el importe de la columna «Valor por trienio», por el número de trienios que tenga cada trabajador y su resultado se suma a la columna «Sin antigüedad».

TABLA DE ALICANTE

	Salario base mensual - Pesetas	Salario anual - Pesetas	Antig. importe trienio - Ptas./día	Plus Noct. Ptas./hora
Técnicos titulados:				
De grado superior	79.972	1.199.580	134	11
De grado medio	68.152	1.022.280	110	94
Ayudante técnico	54.530	817.950	83	68
Técnicos no titulados:				
Encargado general	65.439	981.585	109	89
Maestro o Jefe Taller	60.954	914.310	101	82
Encargado de Sección	56.930	953.950	93	77
Auxiliar Laboratorio	50.886	763.290	77	68

	Salario base mensual - Pesetas	Salario anual - Pesetas	Antig. importe trienio - Ptas./día	Plus Noct. Ptas./hora
Oficina Técnica Organización:				
Jefes de primera y segunda	65.439	981.585	109	89
Técnicos Organización primera y segunda	61.817	927.255	101	86
Auxiliar Organización	50.886	763.290	77	68
Técnicos Proceso Datos:				
Jefe Proceso Datos	68.364	1.025.460	114	96
Analista	65.439	981.585	109	89
Jef. Exp. Prog. Ordenad.	65.439	981.585	109	89
Programador Máquina	65.439	981.585	109	89
Auxiliar	61.817	927.255	101	86
Operador Ordenador	61.817	927.255	101	86
Administrativos:				
Jefe administrativo primera	72.705	1.090.575	120	101
Jefe administrativo segunda	68.364	1.025.460	114	96
Oficial primera administrativo	61.817	927.255	101	86
Oficial segunda administrativo	54.530	817.950	83	68
Auxiliar administrativo	50.886	763.290	77	68
Telefonista	50.648	759.720	76	64
Mercantiles:				
Jefe de Ventas	70.906	1.063.590	119	97
Inspector de Ventas	67.262	1.008.930	111	94
Promotor Prop. o Pub.	54.530	817.950	83	68
Vendedor con autoventa	52.729	790.935	82	66
Viajante	52.729	790.935	82	66
Corredor de Plaza	52.729	790.935	82	66
Aspirantes técnicos o administrativos:				
De tercer año	38.247	573.705	-	-
De segundo año	30.949	464.235	-	-
De primer año	25.488	382.320	-	-

	Salario base diario - Pesetas	Salario anual - Pesetas	Antig. importe trienio - Ptas./día	Plus Noct. Ptas./hora	Complemento campaña - Ptas./día
Personal de producción:					
Oficial primera	1.825	830.375	102	70	291
Oficial segunda	1.766	803.530	98	68	282
Ayudante	1.732	788.060	97	66	279
Personal de acabado, envasado y empaquetado:					
Oficial primera	1.750	796.250	97	70	280
Oficial segunda	1.725	784.875	95	68	269
Ayudante	1.684	766.220	93	66	266
Personal oficios auxiliares:					
Oficial primera	1.845	839.475	102	74	291
Oficial segunda	1.785	812.175	99	71	282
Peonaje:					
Peón	1.698	772.590	94	66	264
Personal limpieza	1.698	772.590	94	66	264
Subalternos:					
Almacenero	1.758	799.890	98	68	282
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero	1.730	787.150	96	67	277
Mozo Almacén	1.706	776.230	95	66	273
Aprendices:					
De segundo año	1.007	458.185	-	-	157
De primer año	814	370.370	-	-	126

Horas extraordinarias

	Sin antigüedad	Valor por trienio
Técnicos titulados:		
De grado superior	1.149	58
De grado medio	979	48
Ayudante técnico	784	36
Técnicos no titulados:		
Encargado general	940	48
Maestro o Jefe Taller	876	44
Encargado de Sección	818	41
Auxiliar Laboratorio	731	34
Oficina Técnica Organización:		
Jefes de primera y segunda	940	48
Técnicos Organización primera y segunda	888	44
Auxiliar Organización	731	34
Técnicos Proceso Datos:		
Jefe Proceso Datos	983	50
Analista	940	48
Jef. Exp. Prog. Ordenad.	940	48
Programador Máquina	940	48
Auxiliar	888	44
Operador Ordenador	888	44
Administrativos:		
Jefe Administración primera	1.045	52
Jefe Administración segunda	983	50
Oficial primera administrativo	888	44
Oficial segunda administrativo	784	36
Auxiliar administrativo	731	34
Telefonista	728	33
Mercantiles:		
Jefe de Ventas	1.047	52
Inspector de Ventas	967	48
Promotor Prop. o Pub.	784	36
Vendedor con autoventa	758	36
Viajante	758	36
Corredor de Plaza	758	36
Aspirantes técnicos o administrativos:		
De tercer año	550	-
De segundo año	445	-
De primer año	366	-

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

8248 RESOLUCION de 30 de diciembre de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 538/1984, promovido por «Proserv Inc.», contra acuerdos del Registro de 18 de abril de 1983 y 26 de julio de 1984.

En el recurso contencioso-administrativo número 538/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Proserv Inc.», contra resoluciones de este Registro de 18 de abril de 1983 y 26 de julio de 1984, se ha dictado, con fecha 26 de febrero de 1986, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de "Proserv Inc.", contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 18 de abril de 1983, que denegó la inscripción de la marca número 922.231, denominada "Proserv", solicitada por la Empresa recurrente, y contra la posterior resolución de fecha 26 de julio de 1984, desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo mencionado, y sin hacer expresa condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se

cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de diciembre de 1988.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

8249 RESOLUCION de 30 de diciembre de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 332/1986, promovido por «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 5 de enero de 1985 y 3 de septiembre de 1986.

En el recurso contencioso-administrativo número 332/1986, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», contra Resoluciones de este Registro de 5 de enero de 1985 y 3 de septiembre de 1986, con fecha 8 de junio de 1988, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Rafael Rodríguez Montaut, actuando en nombre y representación de la Compañía mercantil «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», contra la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 3 de septiembre de 1986, en cuanto desestimatoria del recurso de reposición entablado contra el acuerdo del propio Organismo administrativo de fecha 5 de enero de 1985, en virtud del cual se denegó la solicitud del registro de la marca número 1.050.509, consistente en las letras mayúsculas "CTE", en doble trazo grueso y forma caprichosa, debajo de las cuales de encuentra la denominación "Centro Tecnológico Electrónico", en letras minúsculas y tamaño reducido, salvo las iniciales que son mayúsculas, destinadas a distinguir productos incluidos en la clase 16.ª del Nomenclátor Internacional de Marcas, debemos declarar y declaramos dichos actos administrativos no ajustados a derecho, y, en consecuencia, los anulamos, reconociendo a la Sociedad recurrente el derecho a obtener la inscripción de la citada marca y condenando a la Administración demandada a estar y pasar por esta declaración. Todo ello sin hacer una expresa condena en las costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de diciembre de 1988.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

8250 RESOLUCION de 30 de diciembre de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 556/1985, promovido por «Apple Computer Inc.», contra acuerdos del Registro de 5 de enero de 1984 y 24 de mayo de 1985. Expediente de marca 996.434.

En el recurso contencioso-administrativo número 556/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Apple Computer Inc.», contra resoluciones de este Registro de 5 de enero de 1984 y 24 de mayo de 1985, se ha dictado, con fecha 10 de octubre de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que dando lugar al recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Rafael Rodríguez Montaut, en nombre y representación de la Entidad "Apple Computer Inc.", debemos declarar y declaramos nulos, por contrarios al ordenamiento jurídico, los acuerdos del Registro de la Propiedad aquí recurridos y a que se contran estos autos, declarando, por el contrario, que procede la concesión del registro de la marca gráfica número 996.434 para proteger productos de la clase novena del Nomenclator oficial y, concretamente, los que se describen y enumeran en la última parte del suplico de la demanda. Sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»