

19200 RESOLUCION de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes.

Visto el texto del Convenio colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes que fue suscrito con fecha 17 de octubre de 1991 de una parte por UGT y CCOO en representación de los trabajadores y de otra por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes en representación de las empresas 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 de dicho 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, 15 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**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 turrónes y mazapanes. Con respecto 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 1991. El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1991.

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 su 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 necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tendrán los anexos.

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de que la cuestión debatida afecte a los intereses de alguna empresa o trabajadores presentes en la comisión, 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 tendrá su sede alternativamente, en el domicilio de la Federación Estatal de Alimentación y Tabacos de la UGT, sita en la avenida de América, número 25, o bien en el de la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes 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 empresas, 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 o por sistemas de prima a la producción, de tal modo que al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad, corresponda la remuneración que el 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.

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 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 un 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 exi-

gible 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, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional correspondiente.

Las definiciones y categorías profesionales serán las que figuran en el anexo correspondiente.

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

Técnicos titulados: Seis meses.

Personal no cualificado (peones): Dos semanas.

Aprendices: Ocho semanas.

Resto del personal: Tres meses.

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

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

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

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

El período de prueba de los contratos temporales será el que se establezca en las disposiciones que 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 corresponda, 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, exigiéndole además una indemnización equivalente en cuantía al importe de su salario diario multiplicado por tanto 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 1.800, 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 deberán 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, equivalentes a veintidós días laborales, y se disfrutarán en la época del año que, de común acuerdo, establezca la dirección de la empresa y los trabajadores, excluyéndose como período vacacional la época de campaña de cada empresa.

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

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

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

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el importe que se establece en el anexo 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 período.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno y 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 reingreso, 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 entender 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, dos años.

Son condiciones indispensables para la concesión de 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 reingreso 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 período 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 Organos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los «Boletín Oficiales» correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

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

Dentro del periodo comprendido entre los 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 consecuen-

cia el beneficio de reincorporación mediante rescisión de la relación laboral.

En todos los casos de excedencia contemplados y por mientras éstas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, salvo disposición legal expresa en contrario, como en lo menester respecto a las excedencias voluntarias por nacimiento de hijos sea dispuesto en el artículo 46.3 de la L.F.T., según la redacción dada por la Ley 3/1989, de 3 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 8 de marzo de 1989).

CAPITULO VII

Retribuciones

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

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.

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 22 horas y las 6 horas percibirá por cada hora trabajada en este tiempo un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el 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 siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgos de pérdidas de materias primas, demora en el abastecimiento de materias primas, por causas del transporte y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, serán de obligada realización.
- Las horas extraordinarias, que tengan su causa en pedidos o periodo punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, labores de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de 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 y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con los valores que figuran 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 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.

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 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.

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 periodo de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en las 24 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 periodo de treinta días naturales.
2. Faltas de uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un periodo de 30 días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden 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 Centros de trabajo así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
8. Fumar y comer en el puesto de trabajo así como no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (gorros, guantes, ...).
9. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que 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 periodo de treinta días naturales; más de quince faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de 180 días naturales, y más de veinte faltas de puntualidad sin justificar en un periodo de un año.
6. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un periodo de treinta días, o dos días en jornada inmediatamente anterior o posterior a un día festivo, o en un día festivo con obligación de trabajar.
7. La transgresión de la buena 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, etc.
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 ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

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 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 expedientes 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 constituya 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 propongan 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 mandiles y dos paños cada seis meses. Estas prendas no podrán ser utilizadas para trabajos ajenos a la empresa.

Art. 41. *Complementos*.—Los trabajadores 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 antigüedad según 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 de 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.

Art. 42. *Seguro colectivo de vida*.—Las empresas afectadas por este Convenio 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

ILT, haciendo extensivo el expresado Seguro a dichos trabajadores cuando reanudasen su servicio en la empresa. El expresado Seguro de Vida cubrirá la cantidad de 1.000.000 de 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.

Art. 43. *Jubilación anticipada.* - Todos los trabajadores fijos de plantilla afectados por este Convenio que deseen solicitar la jubilación anticipada y de acuerdo con la antigüedad que lleven en la empresa tendrán derecho a los siguientes premios académicos.

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.

Personal 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

Segunda. *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, al no haberse podido incorporar en su totalidad al salario base de este personal.

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

Cuarta. *Cuota sindical.* A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de 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 detracciones, 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.

Quinta. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.* 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 contrata-

ciones 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 1991.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera. - En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, las partes declaran la inaplicabilidad de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación aprobada por orden de 8 de julio de 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.

Segunda. - Quedan derogados todos los Convenios Colectivos de ámbito nacional para las «Industrias de Turrones y Mazapanes» así como el Provincial de Alicante y cuantos no hayan sido renovados.

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 1991 un incremento con respecto al 31 de diciembre de 1990 superior al 6.75 por 100, las tablas salariales anexas serán valoradas aplicando el importe de 1989 el incremento real experimentado por el IPC durante 1990 a los solos efectos de que sirvan de base de cálculo para los incrementos salariales que se puedan pactar para el año 1992. En ningún caso con efectos para el año 1991 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. *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.

3. *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 1991

| | Salario base mensual | Salario anual | Antig. importe trienio ptas./día | Plus noct. ptas./h. |
|---|----------------------|---------------|----------------------------------|---------------------|
| <i>Técnicos titulados:</i> | | | | |
| De grado superior ... | 106.172 | 1.592.580 | 178 | 148 |
| De grado medio | 90.479 | 1.357.185 | 147 | 125 |
| Ayudante técnico | 72.395 | 1.085.925 | 110 | 90 |
| <i>Técnicos no titulados:</i> | | | | |
| Encargado general ... | 86.877 | 1.303.155 | 145 | 118 |
| Maestro o jefe de taller | 80.922 | 1.213.830 | 134 | 108 |
| Encargado de sección | 75.581 | 1.133.715 | 123 | 103 |
| Auxiliar laboratorio .. | 67.555 | 1.013.325 | 103 | 90 |
| <i>Oficina técnica organización:</i> | | | | |
| Jefes de 1. ^a y 2. ^a | 86.877 | 1.303.155 | 145 | 118 |
| Técnicos organiz. 1. ^a y 2. ^a | 82.068 | 1.231.020 | 134 | 114 |
| Auxiliar organización | 67.555 | 1.013.325 | 103 | 90 |
| <i>Técnicos proceso datos:</i> | | | | |
| Jefe proceso datos ... | 90.760 | 1.361.400 | 151 | 127 |
| Analista | 86.877 | 1.031.155 | 145 | 118 |
| Jef. Exp. Prog. Ordenad. | 86.877 | 1.031.155 | 145 | 118 |
| Programador máquina | 86.877 | 1.301.155 | 145 | 118 |
| Auxiliar | 82.068 | 1.231.020 | 134 | 114 |
| Operador ordenador .. | 82.068 | 1.231.020 | 134 | 114 |
| <i>Administrativos:</i> | | | | |
| Jefe administr. 1. ^a ... | 96.523 | 1.447.845 | 160 | 134 |
| Jefe administr. 2. ^a ... | 90.760 | 1.361.400 | 151 | 127 |
| Oficial 1. ^a administr. | 82.068 | 1.231.020 | 134 | 114 |
| Oficial 2. ^a administr. | 72.395 | 1.085.925 | 110 | 90 |
| Auxiliar administrativo | 67.555 | 1.013.325 | 103 | 90 |
| Telefonista | 67.240 | 1.008.600 | 102 | 85 |
| <i>Mercantiles:</i> | | | | |
| Jefe de ventas | 97.442 | 1.461.630 | 159 | 130 |
| Inspector de ventas | 89.298 | 1.339.470 | 148 | 125 |
| Promotor Prop. o Publicidad | 72.395 | 1.085.925 | 110 | 90 |
| Vendedor con autoventa | 70.002 | 1.050.030 | 108 | 90 |
| Viajante | 70.002 | 1.050.030 | 108 | 90 |
| Corredor de plaza ... | 70.002 | 1.050.030 | 108 | 90 |
| <i>Aspirantes técnicos o administrativos:</i> | | | | |
| De tercer año | 50.776 | 761.640 | ... | ... |
| De segundo año | 41.088 | 616.320 | ... | ... |
| De primer año | 33.837 | 507.555 | ... | ... |

| | Salario base diario | Salario anual | Antig. importe trienio ptas./día | Plus noct. ptas./h. | Compl. campa. ptas./día |
|---|---------------------|---------------|----------------------------------|---------------------|-------------------------|
| <i>Personal de producción:</i> | | | | | |
| Oficial 1. ^a | 2.422 | 1.102.010 | 135 | 93 | 388 |
| Oficial 2. ^a | 2.345 | 1.066.975 | 131 | 90 | 375 |
| Ayudante | 2.300 | 1.046.500 | 130 | 87 | 370 |
| <i>Personal de acabado, envasado y empaquetado:</i> | | | | | |
| Oficial 1. ^a | 2.323 | 1.056.965 | 130 | 93 | 373 |
| Oficial 2. ^a | 2.290 | 1.041.950 | 126 | 90 | 356 |
| Ayudante | 2.236 | 1.017.380 | 123 | 87 | 353 |
| <i>Personal oficinas auxiliares:</i> | | | | | |
| Oficial 1. ^a | 2.449 | 1.114.295 | 135 | 99 | 388 |
| Oficial 2. ^a | 2.368 | 1.077.440 | 132 | 94 | 375 |
| <i>Peonaje:</i> | | | | | |
| Pcón | 2.255 | 1.026.025 | 125 | 87 | 350 |
| Personal de limpieza | 2.255 | 1.026.025 | 125 | 87 | 350 |
| <i>Subalternos:</i> | | | | | |
| Almacenero | 2.334 | 1.061.970 | 131 | 90 | 375 |

| | Salario base diario | Salario anual | Antig. importe trienio ptas./día | Plus noct. ptas./h. | Compl. campa. ptas./día |
|---|---------------------|---------------|----------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Conserje, cobrador-basculero, guarda jurado, pesador, guarda vigilante, ordenanza y portero | 2.298 | 1.045.590 | 127 | 89 | 367 |
| Mozo almacén | 2.264 | 1.030.120 | 126 | 87 | 363 |
| <i>Aprendices:</i> | | | | | |
| De segundo año ... | 1.337 | 608.335 | ... | ... | 208 |
| De primer año ... | 1.081 | 491.855 | ... | ... | 166 |

Nota: Esta tabla salarial será igualmente aplicable al territorio de la provincia de Alicante, que mantendrá como única peculiaridad el Complemento de Campaña por día trabajado en la misma, en los importes que constan en la columna correspondiente y para las categorías que lo venían percibiendo.

TABLA GENERAL
Horas extraordinarias

| | Sin antigüedad | Valor por trienio |
|---|----------------|-------------------|
| <i>Técnicos titulados:</i> | | |
| De grado superior | 1.525 | 77 |
| De grado medio | 1.299 | 63 |
| Ayudante técnico | 1.040 | 48 |
| <i>Técnicos no titulados:</i> | | |
| Encargado general | 1.248 | 63 |
| Maestro o jefe de taller | 1.163 | 58 |
| Encargado de sección | 1.085 | 55 |
| Auxiliar laboratorio | 972 | 45 |
| <i>Oficina técnica organización:</i> | | |
| Jefes de 1. ^a y 2. ^a | 1.248 | 63 |
| Técnicos organiz. 1. ^a y 2. ^a | 1.178 | 58 |
| Auxiliar organización | 972 | 45 |
| <i>Técnicos proceso datos:</i> | | |
| Jefe proceso datos | 1.306 | 67 |
| Analista | 1.248 | 63 |
| Jef. Exp. Prog. Ordenad. | 1.248 | 63 |
| Programador máquina | 1.248 | 63 |
| Auxiliar | 1.178 | 58 |
| Operador ordenador | 1.178 | 58 |
| <i>Administrativos:</i> | | |
| Jefe administrativo 1. ^a | 1.387 | 70 |
| Jefe administrativo 2. ^a | 1.306 | 67 |
| Oficial 1. ^a administrativo | 1.178 | 58 |
| Oficial 2. ^a administrativo | 1.040 | 48 |
| Auxiliar administrativo | 972 | 45 |
| Telefonista | 966 | 44 |
| <i>Mercantiles:</i> | | |
| Jefe de ventas | 1.389 | 70 |
| Inspector de ventas | 1.283 | 67 |
| Promotor Prop. o Publicidad | 1.040 | 48 |
| Vendedor con autoventa | 1.007 | 48 |
| Viajante | 1.007 | 48 |
| Corredor de plaza | 1.007 | 48 |
| <i>Aspirantes técnicos o administrativos:</i> | | |
| De tercer año | 731 | ... |
| De segundo año | 590 | ... |
| De primer año | 485 | ... |
| <i>Personal de producción:</i> | | |
| Oficial 1. ^a | 1.056 | 58 |
| Oficial 2. ^a | 1.023 | 57 |
| Ayudante | 1.003 | 56 |
| <i>Personal de acabado, envasado y empaquetado:</i> | | |
| Oficial 1. ^a | 1.011 | 56 |
| Oficial 2. ^a | 998 | 55 |
| Ayudante | 973 | 54 |
| <i>Personal oficinas auxiliares:</i> | | |
| Oficial 1. ^a | 1.067 | 58 |
| Oficial 2. ^a | 1.034 | 57 |

| | Sin antigüedad | Valor por trienio |
|---|----------------|-------------------|
| Peonaje: | | |
| Peón | 982 | 55 |
| Personal de limpieza | 982 | 55 |
| Subalternos: | | |
| Almacenero | 1.015 | 57 |
| Conserje, cobrador-basculero, guarda jurado, pesador, guarda vigilante, ordenanza y portero | 1.002 | 56 |
| Mozo almacén | 988 | 55 |

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».

ANEXO I

Sobre categorías profesionales

1. **Clasificación personal.**—El personal que presta su servicio en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos, y que estarán definidos en los anexos I y II.

- I. Directivos.
- II. Técnicos.
- III. Administrativos.
- IV. Mercantiles.
- V. Subalternos.
- VI. Personal de producción y servicios auxiliares.
- VII. Personal de acabado, envasado y empaquetado.

2. Definición de categorías profesionales.

I. Directivos:

NIVEL UNICO. Director de Areas: Es quien estando a las órdenes directas del director general, ejecuta las funciones de dirección de una de las tres áreas de la empresa.

II. Técnicos:

NIVEL I. Técnico de grado superior: Es el que en posesión del título académico, desempeña las funciones específicas de su titulación, bajo las órdenes directas de un directivo.

NIVEL II. Técnico de grado medio: Es el que en posesión del título académico, desempeña las funciones específicas de su titulación, bajo las órdenes de un directivo.

Encargado general: Es quien bajo las órdenes inmediatas del directivo correspondiente, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos.

Técnico de organización de primera: Es quien bajo las órdenes inmediatas del directivo correspondiente, realiza trabajos de cronometrajes y estudios de tiempos de toda clase, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas y tarifas de trabajo de dificultad media.

Técnico de proceso de datos de primera: Es quien bajo las órdenes del directivo correspondiente, estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los cuadernos de carga de los mismos.

NIVEL III. Técnico de organización de segunda: Es quien bajo las órdenes inmediatas del directivo correspondiente, realiza trabajos auxiliares correspondientes a cronometrajes y estudios de tiempo de toda clase.

Técnico de proceso de datos de segunda: Es quien bajo las órdenes del directivo correspondiente, estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforadas para programar las citadas máquinas básicas, así como tienen a su cargo la manipulación central y periférica de un ordenador eléctrico para lograr su adecuada exploración.

NIVEL IV. Maestro: Es quien procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa propia y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

Jefe de sección: Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los encargados de sección y de los

oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Jefe de taller: Es quien bajo las órdenes inmediatas del directivo correspondiente, lleva por delegación la dirección del taller, y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

NIVEL V. Encargado de sección: Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

III. Administrativos:

NIVEL I. Jefe de Administración: Es el empleado que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

NIVEL II. Oficial administrativo de primera: Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos, funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un jefe de administración, desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos con algún idioma extranjero.

NIVEL III. Oficial administrativo de segunda: Es el empleado con iniciativa restringida y con subordinación a un jefe u oficial de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencia sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluyen los taquimecanógrafos sin ningún idioma extranjero.

NIVEL IV. Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

NIVEL V. Aspirantes: Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

IV. Mercantiles:

NIVEL I. Jefe de Ventas: Es quien estando al frente de la sección central de ventas de la empresa, y a las órdenes inmediatas del directivo correspondiente, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

NIVEL II. Jefe de Ventas: Es quien al servicio exclusivo de la empresa tiene como cometido viajar en una ruta premeditada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

NIVEL III. Viajante: Es quien al servicio exclusivo de la empresa tiene como cometido viajar en una ruta premeditada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

V. Subalternos:

NIVEL I. Almacenero: Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

NIVEL II. Portero o vigilante: Es quien de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a la empresa, realizando funciones de custodia y vigilancia.

NIVEL III. Personal de limpieza: Es quien al servicio de la empresa está dedicado a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, etc.

NIVEL IV. Mozo de almacén: Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en almacén, y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

VI. Personal de producción:

NIVEL I. Oficial de primera: Es quien habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. A esta categoría le son aplicados los siguientes puestos.

- a) Calderero, con carné de la Jefatura de Industria.
- b) Tostador, responsable de la sección de tostado.
- c) Melero, responsable de la sección de mieles.
- d) Arrematador de Boixets.
- e) Cubridor de frutas o glaseador.
- f) Hornero.

- g) Manipulador de bombos de grageas.
- h) Elaborador de mazapanes, yemas, etc.

NIVEL II. Oficial de segunda: Integrarán esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia. A esta categoría le son aplicados los siguientes puestos:

- a) Calderero, sin carné de la Jefatura de Industria.
- b) Cortador de turrón duro.
- c) Cortador de mazapán.
- d) Cortador de turrón blando.
- e) Pesador de turrón duro.
- f) Pesador de turrón blando.
- g) Manipulador de molinos, refinadoras y turmix.
- h) Tostador de turrón de yema.
- i) Escalador, pelador.
- j) Mezclador.

NIVEL III. Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a éstos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en la categoría. A esta categoría le son de aplicación los puestos de trabajo de ayudantes, como su propio nombre indica, de los definidos para los oficiales de segunda.

Personal de oficios auxiliares:

NIVEL I. Oficial de primera: Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino que realiza otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los que ocupen los siguientes puestos de trabajo:

- a) Conductores de camión.
- b) Carpinteros especialistas.
- c) Mecánicos especialistas.
- d) Electricistas especialistas.
- e) Impresores especialistas.
- f) Albañiles especialistas.

NIVEL II. Oficial de segunda: Es quien sin llegar a la especialización exigida de un oficial de primera, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. A esta categoría le son de aplicación los siguientes puestos:

- a) Conductores de furgones.
- b) Conductores de carretillas elevadoras.
- c) Carpinteros.
- d) Albañiles.
- e) Electricistas.
- f) Mecánicos.
- g) Impresores.

NIVEL III. Ayudantes: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a éstos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en la categoría, y siempre que los trabajos a realizar no necesiten la autorización de algún determinado permiso oficial. A esta categoría le son de aplicación los puestos de trabajo de ayudantes, como su propio nombre indica, de los definidos para los oficios de segunda.

NIVEL IV. Peón: Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere, predominantemente, la aportación del esfuerzo físico.

VII. Personal de acabado, envasado y empaquetado:

NIVEL I. Oficial de primera: Es quien habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores, cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. A esta categoría le son aplicados los siguientes puestos:

- a) Maquinistas de envolver, embolsar y estuchar turrón, en todos sus tipos.
- b) Maquinistas de confeccionar paquetes grageados y otros.
- c) Conformadores y cerradores de pasteles, panes de Cádiz y figuritas.
- d) Envasador.
- e) Confeccionador de lotes de todo tipo.
- f) Conformador de tortas de marco.
- g) Envolvedor, embolsador y estuchador manual de turrónes de todo tipo.
- h) Envolvedor, embolsador y estuchador manual de pasteles, frutas y figuritas.

NIVEL II. Oficial de segunda: Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que éste, y la limpieza de enseres, utensilios y

envasado destinados a producción. A esta categoría le corresponden los siguientes puestos:

- a) Maquinistas de envolver, embolsar y estuchar turrón, en todos sus tipos.
- b) Maquinistas de confeccionar paquetes grageados y otros.
- c) Conformadores y cerradores de pasteles, panes de Cádiz y figuritas.
- d) Envasador.
- e) Confeccionador de lotes de todo tipo.
- f) Conformador de tortas de marco.
- g) Envolvedor, embolsador y estuchador manual de turrónes de todo tipo.
- h) Envolvedor, embolsador y estuchador manual de pasteles, frutas y figuritas.
- i) Escogedor manual de almendras, grageas, piñones, avellanas, etcétera.
- j) Conformador de polvorones, almedran rellenas, etc.

NIVEL III. Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a éstos en casos de urgencias, mientras dure su situación laboral en esta categoría. A esta categoría le son aplicados los siguientes puestos de trabajo.

- a) Empapeladores.
- b) Montador de cajas de todo tipo.
- c) Envasador de pastillas en cajas.
- d) Cargadores y evacuadores de máquinas de embolsar turrón y de vacío.
- e) Cargadores y evacuadores de máquinas de estuchar turrón.
- f) Otros trabajos similares.

NIVEL IV. Aprendices: Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de producción, oficios auxiliares o de envasado, acabado y empaquetado.

19201 RESOLUCION de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», centros de: -Tarragona, calle Muelle Castilla, sin número -Barcelona, calle Muelle Alvarez de la Campa, sin número -Reus, carretera de Alcolea, sin número -Puebla de la Calzada (Badajoz), Calzada Romana, sin número -La Roda (Albacete), Carretera de la Munera, sin número -Marchena (Sevilla), Extramuros Renfe, sin número -Zaragoza, calle José Pellicer, números 35-6. -Personal inscrito al 1 de enero de 1992 con el número de patronal 8/277.281 en el centro de avenida Alcalde Barnils, sin número en San Cugat del Vallés (Barcelona) que fue suscrito con fecha 2 de junio de 1992 de una parte por miembros de los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma 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 de dicho 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, 15 de julio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio es de aplicación exclusiva a los siguientes centros de trabajo de la Empresa sitos en: Tarragona, Muelle Castilla, sin número; Barcelona, Muelle Alvarez de la Campa, sin número; Reus, carretera de Alcolea, sin número; Puebla de la Calzada (Badajoz), Calzada Romana, sin número; La Roda (Albacete), carretera de la Munera, sin número; Marchena (Sevilla), Extramuros Renfe, sin número; Zaragoza, calle José Pellicer, números 35-6.

Los que no se mencionan quedan expresamente excluidos.

Art. 2.º *Ámbito personal.*-a) Se extiende la aplicación del presente Convenio a los trabajadores de plantilla de los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior en el momento de su firma, cuyas relaciones jurídico-laborales vienen reguladas por la legislación vigente en la materia.

b) También se verá afectado por este Convenio al personal de «Cargill España, Sociedad Anónima» que preste sus servicios en ave-