

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha anteriormente indicados.

En Madrid, a 15 de noviembre de 2002.—La Consejera de la Presidencia del Principado de Asturias, María José Ramos Rubiera.—La Directora general del Instituto de la Mujer, Carmen Lucía de Miguel y García.

2885

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio básico, de ámbito estatal, para la Fabricación de Conservas Vegetales.

Visto el texto del Convenio colectivo básico de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (código de Convenio número 9901305), que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 2002, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones de una Industria de de Conservas Vegetales, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO; en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 28 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO BÁSICO, DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. Duración: El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma y tendrá una duración indefinida, salvo en aquellas materias en que se pacte un término concreto, en cuyo caso se estará a la fecha de expiración establecida. Los efectos económicos se retrotraerán al 01 de enero de 1999 y los demás en la medida en que sean aplicables, no estableciéndose excepciones a este respecto.

2. Denuncia: El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha final del último año de la vigencia; caso de no ser denunciado se considerará prorrogado por un año en su articulado, excepto la tabla salarial, que será negociada por las partes.

Artículo 5. *Efectos.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

1.º Se establece una Comisión paritaria cuyas funciones serán:

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

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

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

4.º Reglamento de funcionamiento:

- Reuniones: La Comisión paritaria se reunirá:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.º Los miembros de la Comisión Paritaria podrán solicitar a las empresas que se rigen por este convenio los boletines de cotización a la Seguridad Social. La solicitud se hará a través de la asociación patronal a la que pertenezca, salvo que no pertenezca a ninguna, en cuyo caso se hará directamente.

7.º La Comisión paritaria se reunirá durante la vigencia del presente convenio con objeto de conseguir una única fórmula de estabilidad en el empleo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 8. Disposición general.

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

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

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

SECCIÓN 1.ª POR SU FUNCIÓN

Artículo 9. Grupos de clasificación.

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

1. Personal técnico.
2. Personal administrativo.

3. Personal obrero.
4. Personal subalterno.

Artículo 10. Categorías del Grupo Profesional de Técnicos.

El personal técnico se encuadra en las siguientes categorías:

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

Artículo 11. Categorías del Grupo Profesional de Administrativos.

El personal administrativo se encuadra en las siguientes categorías:

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

Artículo 12. Categorías del Grupo Profesional del Personal Obrero.

El personal obrero se encuadra en los siguientes subgrupos:

A) Personal obrero de oficios propios de la industria.

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

B) Personal de servicios complementarios.

En cámaras frigoríficas.

1. Maquinista.
2. Ayudante de maquinista.

En oficios varios.

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

Artículo 13. Categorías del Grupo Profesional de Subalternos.

El personal subalterno se encuadra en las siguientes categorías:

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

SECCIÓN 2.ª POR SU APTITUD

Artículo 14. Categorías Profesionales del Grupo Técnico.

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

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

3. Jefe Técnico de Fabricación: Es el Técnico que tiene la máxima responsabilidad de organización del trabajo y del orden del personal de

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

4. Técnico no titulado: Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

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

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

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

Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección.

Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose del orden del personal.

Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.

Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.

Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.

Aceptar responsablemente la calidad y terminación de productos manipulados y de las materias primas utilizadas.

Vigilar el buen orden de los ficheros en la Sección a su mando.

Proponer las sanciones o la concesión de premios en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

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

Artículo 15. *Categorías Profesionales del Grupo Administrativo.*

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

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

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

4. Oficial de primera: Es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes conoce en profundidad los siguientes trabajos: Facturas y cálculo de las mismas; cálculo de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y correspondencias; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes del Jefe de primera o de segunda, si los hubiere.

También se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado 100 palabras en idioma extranjero por minuto, traduciéndolas correctamente a máquina en seis.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Categorías Profesionales del Grupo de Personal Obrero.*

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

Con carácter general, las categorías serán las siguientes:

A) Personal obrero de oficios propios de la industria.

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

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

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

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

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

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

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

B) Personal de servicios complementarios.

En cámaras frigoríficas.

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

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

C) En servicios auxiliares.

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

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

2. Oficial de segunda de oficios auxiliares: Integran dicha categoría los que, sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

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

Artículo 17. *Categorías Profesionales del Grupo Subalternos.*

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

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

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

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

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

Artículo 18. *Norma subsidiaria.*—Las definiciones generales de las categorías profesionales sirvan y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en el sector, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

SECCIÓN 3.ª POR SU NIVEL RETRIBUTIVO

Artículo 19. *Niveles.*

Los niveles salariales serán los establecidos en los anexos correspondientes para cada categoría profesional.

SECCIÓN 4.ª POR SU MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

Artículo 20. *Tipos de contratación y estabilidad en el empleo.*

A) Tipos de contratación:

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

El contrato eventual podrá extenderse a nueve meses dentro del período de doce, de conformidad con la autorización concedida 15.1.b) de la Ley de Estatutos de los Trabajadores.

B) Estabilidad en el empleo:

1. Conversión de eventuales en fijos discontinuos.

Fórmula a):

El 1 de enero de 2001 se contratarán como fijos discontinuos los trabajadores que no siéndolo en la actualidad resulten del siguiente cálculo: se establecerá el número de trabajadores eventuales que hayan prestado servicios para la empresa en el momento de mayor producción en los años 1998, 1999 y 2000. A cada una de esas cifras se le quitará un número de trabajadores igual a los que en ese momento se encuentren con contrato suspendido (bien por incapacidad temporal, excedencia, incapacidad provisional y maternidad, nunca por falta de trabajo), y aquel número de eventuales que en el año de referencia, hubiera trabajado menos de 30 días. Se efectuará la media de las tres cantidades que resulten y el 30 por 100 de la citada media se contratarán como fijos discontinuos en la fecha indicada al inicio de este párrafo.

El 1 de enero de 2002 se contratarán como fijos discontinuos el 25 por 100 de la cifra que quede después de quitar de la cifra resultante del cálculo anterior el 30 por 100, al haber sido ya contratados en el 2001. Para que un trabajador pueda acceder a la fijeza discontinua en las condiciones anteriormente citadas tendrá que haber trabajado en el año anterior al menos dos meses. El orden de transformación de fijos discontinuos se realizará en función del mayor número de días trabajados en los tres años anteriores a la fecha de transformación. A tal efecto, las empresas pondrán a disposición de los representantes de los trabajadores la relación de los trabajadores dentro los tres últimos años.

Los trabajadores eventuales tendrán preferencia en el llamamiento una vez que estén trabajando los trabajadores fijos discontinuos y siempre que en el último año hubieran trabajado al menos 60 jornadas. Para la elaboración del orden de llamamiento de los trabajadores eventuales, se seguirá el mismo criterio que para la transformación de trabajadores eventuales en fijos discontinuos. A partir del 1 de enero de 2002, accederán a la fijeza discontinua cuando en un año natural trabajen al menos el 90 por 100 de la jornada del último fijo discontinuo de su lista de llamamiento. Una vez adquirida la preferencia, el no llamamiento por su número de orden del listado de eventuales de un trabajador, éste podrá reclamar en procedimiento por despido. Para que un trabajador pudiera acceder a la fijeza discontinua en las condiciones anteriormente citadas tendrá que haber trabajado, al menos dos meses en el año anterior. La preferencia en el llamamiento se perderá por los mismos motivos que se extingue la relación laboral.

Fórmula b):

El número de contratos de trabajo estables en cada empresa será como mínimo del 70 por 100 durante el año 2001 y del 80 por 100 durante el 2002 y sucesivos.

La base sobre la que se calcularán dichos porcentajes será la resultante de dividir por tres la suma de todos los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante los tres años anteriores: 1998, 1999 y 2000 respecto del 2001; 1999, 2000 y 2001 para 2002; y así, sucesivamente.

No se computarán como trabajadores eventuales los trabajadores (eventuales) que hubieran prestado servicios por tiempo inferior a un mes dentro de cada año, ni las posibles sustituciones por suspensión de la relación laboral (IT, maternidad, excedencias, etc.).

La transformación de los contratos eventuales en fijos discontinuos se producirá una vez efectuado el llamamiento, agotada la lista de fijos discontinuos y hasta alcanzar los límites del 70 por 100 en el 2001 y del 80 por 100 en el 2002.

Los contratos eventuales serán transformados en fijos discontinuos por orden de antigüedad en los contratos de los trabajadores, entendiendo por tal aquellos que sumaran mayor número de días trabajados dentro de los tres últimos años y hubieran estado de alta o en situación asimilada al alta en el año anterior.

Para hacer la conversión las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal o Comités de Empresa la relación de los trabajadores eventuales y el número de días que hubieran trabajado en los tres últimos años.

El resto de los trabajadores eventuales a los que se refiere esta disposición y que reúnan las condiciones de la misma, serán llamados en el caso de que las necesidades de las empresas así lo demanden.

Los trabajadores eventuales deben comunicar a la empresa la voluntad de volver a ser llamados para trabajar en la siguiente campaña, a fin de que, en su caso, puedan ser transformados en fijos discontinuos, comunicando los datos personales, domicilio cierto en España y teléfono de contacto.

Aplicación de las fórmulas:

Las empresas que a la entrada en vigor de este convenio hayan aplicado una u otra fórmula se seguirán rigiendo por la misma.

Las empresas que por acuerdo con la representación de sus trabajadores hayan establecido algún sistema o fórmula distinto a los indicados a) y b) no estará obligado a aplicar ninguno de ellos.

Aquellas empresas que no hayan aplicado ninguna de las fórmulas estarán obligadas a acordar con la representación de sus trabajadores una de las dos indicadas a) o b).

Lo establecido en este apartado se entiende durante la vigencia de este convenio y sin perjuicio de lo que se negocie y acuerde en futuros convenios colectivos.

2. Contrato fijo-discontinuo:

a) El contrato de trabajo fijo discontinuo que tiene sustantividad propia en el sector de las conservas vegetales a todos los efectos, es aquel por el que, aun no prestándose servicios todos los días laborales al año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

b) El contrato de trabajo fijo discontinuo contendrá las siguientes menciones:

La naturaleza del contrato.

La actividad o actividades empresariales cíclicas o intermitentes en las que van a prestar servicios objeto del contrato.

La forma y orden de llamamiento establecida en el Convenio Colectivo a aplicar.

La determinación máxima de la jornada anual y el horario en las condiciones establecidas en el convenio o calendario de la empresa.

c) El trabajador fijo discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

d) El llamamiento se efectuará por el orden y forma establecidos en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

e) El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse siguiendo los usos y costumbres de cada lugar y actividad y, en su caso, se hará de forma fehaciente y con, al menos, tres días de antelación a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, siempre que cada trabajador fije un domicilio en España y manifieste a la empresa su intención de incorporación en la siguiente campaña.

f) Al comienzo de cada campaña, las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar el censo por centro de trabajo, entregando una copia del mismo a los representantes de los trabajadores, exponiéndolo en los tabloneros de anuncios durante un plazo no inferior a 30 días, para conocimiento del personal.

g) En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los apartados i) y j) de esta regulación, el trabajador podrá

reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

h) El trabajador que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

i) No tendrá consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores fijos discontinuos. Dicha situación dará lugar a la continuidad en la suspensión del contrato siempre que no se incorporen trabajadores fijos discontinuos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado en cada caso.

j) Serán causas de suspensión del contrato, con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido, los accidentes atmosféricos, la paralización de los transportes o medios de distribución, la interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario. En este caso las empresas vendrán obligadas a comunicar el hecho causante a la representación de los trabajadores, siendo suficiente esta comunicación para que opere la causa de suspensión.

k) La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y éstas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

l) Los trabajadores fijos discontinuos cesarán, de conformidad con las necesidades de las empresas por el orden establecido en el art. 22 del presente convenio colectivo. Dicho cese será comunicado de forma escrita al trabajador.

ll) Las empresas facilitarán a cada trabajador o a sus representantes legales, al término de cada periodo de prestación de servicios un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

m) El personal con contrato fijo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias y lo correspondiente a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado, salvo que la retribución sea bajo la modalidad de salario hora global en cuyo caso ésta incorporará la totalidad de conceptos retributivos en la proporción adecuada.

n) Los trabajadores fijos discontinuos, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente, por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.

ñ) Con independencia de lo anterior, las empresas podrán hacer uso de las modalidades contractuales legalmente vigentes en cada momento, de conformidad con el principio de causalidad por el que se rigen.

o) Las estipulaciones anteriores serán de aplicación a todos los trabajadores fijos discontinuos de la empresa con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la forma de adquisición de la condición de fijo discontinuo.

p) A todos los efectos se considerará que cuando una trabajadora fija-discontinua esté en situación de baja por maternidad el siguiente trabajador en su lista de llamamientos le sustituye en su puesto de trabajo. Cuando sea necesario, para cualquier acreditación administrativa, la realización del correspondiente contrato, el mismo se realizará entre las partes.

Artículo 21. *Fijación de campañas.*

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

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

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

Artículo 22. *Llamamiento de los fijos discontinuos.*

Exclusivamente a efectos de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, en tanto se produzca la adaptación definitiva del Convenio

Colectivo vigente al nuevo sistema de Grupos profesionales, dichos trabajadores fijos discontinuos se encuadran en los siguientes grupos profesionales:

- A) Encargados y mandos intermedios.
- B) Personal de oficios Auxiliares y oficios propios de la industria.
 - 1. Oficiales de primera.
 - 2. Oficiales de segunda.
 - 3. Ayudantes.
- C) Especialistas y auxiliares.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se hará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Los trabajadores fijos discontinuos de los grupos profesionales A) y C) del artículo anterior serán llamados por riguroso orden de antigüedad, según lo exija el volumen de actividad de cada centro de trabajo, quedando facultado el empresario para el desarrollo, dentro de los grupos profesionales, de la movilidad funcional reconocida por las leyes. El cese en el trabajo conforme disminuya la actividad, se hará por orden inverso al de antigüedad. Las empresas elaborarán listas para fijos discontinuos por cada grupo profesional. Los censos que se utilizan para el llamamiento de fijos discontinuos serán los elaborados conforme a las previsiones de este artículo.

b) Los trabajadores fijos discontinuos del grupo profesional B) del párrafo anterior tendrán un llamamiento diferenciado, en cada categoría y especialidad. Dentro de cada una de las categorías y especialidades, el llamamiento se efectuará según la antigüedad que cada trabajador tenga en esa categoría y especialidad, según exija el volumen de actividad de cada centro de trabajo, sin que este supuesto sea de aplicación el carácter general de lo previsto en el apartado anterior sobre llamamientos.

A título enunciativo, las especialidades a distinguir son, entre otras, las siguientes:

- Mecánicos.
- Electricistas.
- Albañiles.
- Operador de máquinas.
- Oficiales de fabricación.

Una vez fijada la lista de llamamientos, en la que se tendrá en cuenta la antigüedad en el desarrollo de cada labor específica, los trabajadores podrán incluirse en cada una de las listas de ayudantes de los distintos oficios con objeto de iniciar su formación y, en base a la movilidad funcional, realizar la actividad que no corresponda a los oficiales u operadores, de acuerdo con el Comité de Empresa.

c) Los trabajadores que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las retribuciones correspondientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de la categoría o grupo profesional de origen.

Si la situación de excepcionalidad a la que se refiere el párrafo anterior adquiriera la consideración de habitual y permanente, será de aplicación lo previsto en el convenio en cuanto a ascensos.

Los trabajadores que de acuerdo con los procedimientos previstos en el Convenio y en la Ley asciendan a una categoría superior tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior categoría o grupo profesional, al objeto de no perjudicar la promoción de los fijos discontinuos en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

d) Si la estructura y tamaño de la empresa así lo aconsejasen, ésta podrá crear las secciones que considere necesarias, así como confeccionar una lista por cada sección para el llamamiento. Un trabajador podrá ser incorporado a una o más listas o secciones accediendo a las mismas según el sistema de ascensos establecido en el Convenio, o según los factores de capacidad si simplemente se tratara de movilidad funcional. La creación de estas secciones no interferirá en la permanencia y prioridad de los trabajadores más antiguos de la empresa dentro de cada grupo profesional o categoría.

En este caso, las modificaciones que comporte el criterio de capacidad deberán ser acordadas con los representantes sindicales en la empresa.

En el supuesto de desacuerdo sobre esta última materia será de aplicación lo estipulado en el apartado f).

e) La creación de una nueva lista de llamamientos en base a una nueva especialidad, necesitará el acuerdo de empresa y de comité de empresa, debiéndose acceder a la misma según el sistema de ascensos establecido,

o según los factores de capacidad si se trata simplemente de movilidad funcional. En caso de desacuerdo, los mediadores designados designarán a un árbitro, que de no ser encontrado de mutuo acuerdo se insaculará de la lista de mediación y arbitraje existente en cada Comunidad Autónoma. La decisión del mediador será ejecutiva, sin perjuicio de la posibilidad de cada parte de recurrir ante la jurisdicción correspondiente. Este punto solo afectará a los grupos profesionales A y B.

f) En caso de desacuerdo en la empresa en cuanto a llamamiento, cada una de las partes nombrará a un mediador cuyo acuerdo, que deberá producirse en el plazo máximo de quince días, será vinculante. Si persistiese el desacuerdo, los mediadores designados nombrarán de mutuo acuerdo un árbitro al que se someterá a litigio para que dicte su arbitraje en el plazo de quince días. En el supuesto de que los mediadores no se pusieran de acuerdo en la designación del árbitro, éste se insaculará de la lista de árbitros y mediadores de cada Comunidad Autónoma y cuya decisión no será recurrible, salvo por cuestiones de forma, conforme a lo previsto en el ASEC.

g) Con objeto de verificar la corrección en el llamamiento, los delegados de personal o Comités de Empresa conocerán de los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen las mismas.

h) No obstante lo anterior, aquellas empresas que, a causa de una fusión o absorción, unificaron plantillas y por ello vienen aplicando un sistema de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos en el que no rige el criterio de riguroso orden de antigüedad, podrán mantener dicho sistema de llamamiento. Asimismo, estas empresas, si así lo venían haciendo, podrán continuar efectuando el llamamiento de los Especialistas y de los Auxiliares de forma separada, no estando obligadas a elaborar una lista de llamamiento conjunta de estas dos categorías profesionales.

Artículo 23. *Censos.*

Cada año las empresas confeccionarán y publicarán el censo por centro de trabajo y secciones en el que se relacionará el personal por modalidad de contratación y por categorías y, dentro de éstas, por antigüedad en la empresa, categoría profesional y antigüedad en la categoría.

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

En el caso de que la empresa deniegue la petición o transcurrieran quince días sin haber resuelto sobre la misma, el afectado podrá ejercer las acciones legales oportunas.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 24. *Período de prueba.*

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Ascensos.*

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

1. Personal obrero: Las vacantes de Oficial se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de las categorías inferiores y siempre que aquéllos a quienes les corresponda estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba a que se les

someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

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

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

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

Artículo 26. *Procedimiento.*

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

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

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

Artículo 27. *Liquidación.*

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

SECCIÓN 1.^a JORNADA DE TRABAJO

Artículo 28. *Jornada.*

La jornada se adaptará a la que fije la Ley en cada momento, reflejándose expresamente en un anexo de este Convenio el número de horas anuales y la distribución de las mismas, de forma que los trabajadores afectados por el Convenio sepan en cada momento cómo y cuántas horas tienen que efectuar dentro de su jornada laboral.

Artículo 29. *Ampliaciones.*

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

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

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

Artículo 30. *Organización de la jornada.*

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

Artículo 31. *Jornada en frigoríficos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 2.^a HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

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

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

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

De acuerdo con ello, se establecen los siguientes criterios:

Primero.—Horas extraordinarias normales o habituales: Supresión.

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

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

No se podrá realizar más de ochenta horas extras al año por trabajador.

La Dirección de la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores y Delegados Sindicales sobre las horas extras realizadas, con una periodicidad mínima de dos semanas, o menos, si así lo acuerdan conjuntamente.

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

Artículo 33. *Precio horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias será el fijado para cada categoría en el anexo correspondiente de este Convenio Básico.

SECCIÓN 3.^a DESCANSOSArtículo 34. *Descanso semanal.*

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

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.
- c) Los trabajos de vigilancia.
- d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

Artículo 35. *Horarios.*

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

SECCIÓN 4.^a VACACIONESArtículo 36. *Vacaciones.*

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

Las licencias retribuidas y los procesos de incapacidad temporal inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

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

- 1) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa.
- 2) Una vez excluido el período del número anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.
- 3) Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo, se compensará al trabajador de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.
- 4) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Licencias y excedencias

SECCIÓN 1.^a LICENCIASArtículo 37. *Licencias.*

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

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

- a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos se ampliarán a cuatro días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad y el desplazamiento exija al trabajador más de media jornada en cada viaje de ida y vuelta en medio de transporte normal.
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por nacimiento de hijos: Tres días.
- f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la empresa abonará el importe de las horas no trabajadas por esta causa, hasta un límite del 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Artículo 38. *Para estudios.*

Los trabajadores que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificada en debida forma la asistencia al mismo, y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

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

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

Artículo 39. *Licencias sin sueldo.*

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

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

2. Con independencia de lo anterior, el personal fijo discontinuo que haya consolidado un mínimo de un bienio al servicio de una empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a treinta y le será concedida dentro de los treinta días siguientes, en función de las necesidades del servicio y previa justificación adecuada de las razones de su petición.

La concesión de esta licencia quedará condicionada a lo siguiente:

- 1.º Que, como mínimo, el trabajador haya trabajado en la empresa más de 180 días, real y efectivamente, en el año inmediatamente anterior.
- 2.º Quedan expresamente excluidos los períodos o campañas de máxima actividad de las empresas.
- 3.º Durante el tiempo de duración de la licencia la empresa extenderá la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Artículo 40. *Antigüedad en licencias.*

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

SECCIÓN 2.^a SERVICIO MILITARArtículo 41. *Servicio militar.*

Supresión.

SECCIÓN 3.^a EXCEDENCIASArtículo 42. *Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias, forzosas o especiales y sólo afectarán al personal fijo de la empresa:

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

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

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

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

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

Esta excedencia, no computándose a este efecto los casos de maternidad, sólo podrá afectar:

En las empresas de hasta 50 trabajadores, a tres de ellos.

En las empresas de más de 50 trabajadores, a un 7 por 100 de los mismos.

Estos límites no afectarán a aquellas excedencias que haya que conceder por imperio de la ley.

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

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

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

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

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

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

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

c) El derecho a la reserva de puesto de trabajo para las excedencias por cuidado de hijos a que se refiere el párrafo quinto del número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción actual se extenderá al segundo año.

Especial. En las empresas en que durante dos años consecutivos se reduzca la actividad a menos del 50 por 100 de la media de los tres años anteriores se podrá solicitar excedencia especial por un plazo no inferior a seis meses ni superior a dos años. La empresa concederá todas las excedencias que se soliciten por esta causa salvo que se demuestre que la denegación obedece a tratarse de puestos de trabajo específicos y necesarios para la puesta en marcha y desarrollo del proceso productivo durante las campañas. Esta excedencia no se puede considerar forzosa ni tiene sus efectos. La solicitud y la petición de reingreso se hará como en la excedencia voluntaria.

A los efectos de aplicar esta excedencia el volumen de actividad de las empresas se medirá por el número de días de alta de todos sus trabajadores fijos discontinuos y eventuales conforme a las vidas laborales de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

SECCIÓN 1.^a DEL SALARIOArtículo 43. *Niveles retributivos.*

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

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

Artículo 44. *Pago del salario.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45.

1. Régimen aplicable hasta el 31 de diciembre de 1995. Todo el personal fijo afectado por este Convenio percibirá un aumento por años de servicio consistente en bienios a razón de 2,5 por 100 cada uno.

Los trabajadores fijos discontinuos devengarán el complemento personal de antigüedad, computándose los bienios a razón del tiempo efectivamente prestado o, lo que es igual, por cada 450 días de trabajo efectivo.

2. Régimen aplicable a partir de 1 de enero de 1996. La antigüedad regulada en este artículo quedará fijada en el importe que tuviere cada trabajador al 31 de diciembre de 1995. Dicha cantidad, que tendrá el carácter de complemento «ad personam», tendrá los mismos aumentos porcentuales que se pacten para el salario base y no podrá ser objeto de compensación o de absorción con los incrementos retributivos de los conceptos salariales del presente Convenio colectivo.

A partir del 1 de enero de 1996 los trabajadores del sector dejarán de devengar antigüedad con carácter definitivo y como compensación la tabla de los salarios base del Convenio será incrementada durante 1997 y 1998 en un 2 por 100, respectivamente.

Artículo 46. *Pluses de penosidad y peligrosidad.*

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

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la realización de los trabajos a los que se le reconozca o a los que lo tengan reconocido hasta la fecha por la autoridad laboral o pacto individual, no teniendo, por tanto, el carácter de consolidable ni siquiera «ad personam».

Artículo 47. *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus a añadir al importe de la hora normal según las tablas del Convenio del año en curso, consistente en el 25 por 100 del salario base existente al 31 de diciembre de 1993 correspondiente a cada categoría.

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

Artículo 48. *Pagas extraordinarias.*

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

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

Artículo 49. *Premio de permanencia.*

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

Para el personal fijo discontinuo y eventual se incorporará un sexto de la paga de permanencia en cada uno de los años 2000, 2001 y 2002 respectivamente, y tres sextos de la misma el 1 de enero del año 2003.

En el valor hora de las tablas que se publican de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, y que se publican en el Convenio quedarán reflejadas la incorporación progresiva de la paga de permanencia.

SECCIÓN 2.^a TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 50. *Traslados y desplazamientos.*

Los traslados y desplazamientos se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Notificado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción

autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos.

Artículo 51. *Dietas y gastos de viaje.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 52. *Faltas.*

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

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

Artículo 53. *Clasificación de faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
7. La embriaguez ocasional.
8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.
9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

Artículo 54. *Clasificación de faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.

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

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

Artículo 55. *Clasificación de las faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

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

a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 56. *Sanciones.*

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

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

Artículo 57. *Ejecución de sanciones.*

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

Artículo 58. *Prescripción.*

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

Artículo 59. *Procedimiento.*

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

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

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

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

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

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

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

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

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

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

Artículo 60. *Infracciones laborales de los empresarios.*

Será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO IX

Seguridad e higiene

Artículo 61. *Norma general.*

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Para la previsión de los riesgos las empresas y trabajadores harán efectivas las normas sobre seguridad y salud contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para

sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 62. *Seguridad en el trabajo.*

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

Artículo 63. *Higiene en los locales.*

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

Artículo 64. *Reconocimientos médicos.*

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

Artículo 65. *Servicios de higiene.*

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 66. *Derecho a cambio de puesto de trabajo.*

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

Artículo 67. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

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

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

Artículo 68. *Botiquín.*

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Artículo 69. *Frío Industrial.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 70. *Comedores.*

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

Artículo 71. *Capacidad disminuida.*

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

Las empresas cuya plantilla exceda de 50 trabajadores fijos reservarán, al menos, un 2 por 100 de la misma para los trabajadores incluidos en el registro de trabajadores minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, o si cumplieran las prescripciones legales, podrán acogerse a las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva reguladas en el Real Decreto 27/2000, y normas de desarrollo.

Artículo 72. *Higiene del personal.*

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

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

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

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

CAPÍTULO X

De la representación de los trabajadoresArtículo 73. *Derechos sindicales.*

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

Artículo 74. *De los Sindicatos.*

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

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

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

Artículo 75. *Funciones del Delegado Sindical.*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su centro sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 76. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo 86, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario del interesado, durante los períodos de un año.

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

Artículo 77. *Acumulación de horas.*

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

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas de ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la empresa con diez días de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Artículo 78. *Prácticas antisindicales.*

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

Artículo 79. *Referencia a normas.*

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores las partes en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición complementaria.

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

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

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

Tercera. La denuncia de los anexos deberá hacerse dentro del último mes, antes de la finalización de su vigencia.

Cuarta. Excepcionalmente, para el segundo año de vigencia las partes podrán pedir motivadamente se negocie un máximo de tres cuestiones que pertenezcan al Convenio Básico.

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

Disposición transitoria primera. *Equiparación del valor hora.*

Las partes contratantes convienen en equiparar el valor del salario hora global del personal que recibe la remuneración diaria o mensualmente con el personal que es remunerado por salario hora global. Esta equiparación, que se inició en el año 1990, se acomodará a la nueva situación económica de tal modo que las diferencias se reducirán en las cuantías que resultan de las Tablas Salariales. En lo referente al premio de permanencia se estará a lo dispuesto en el artículo 49.

Disposición transitoria segunda. *Asimilación de categorías.*

Conforme al elenco de categorías que se estableció en el anexo VIII del Acuerdo de 5 de mayo de 1989, publicado por Resolución de 2 de junio de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 22), se reproduce el catálogo de asimilación de categorías y niveles salariales.

Disposición transitoria tercera. *Asimilación de categorías y niveles.*

Catálogo de asimilación de categorías y niveles salariales

Categorías antiguas	Nivel salarial	Categorías nuevas
<i>1. Del personal fijo de plantilla</i>		
Técnicos titulados:		
Título superior.	1.1	Técnico con título de grado superior.
Título no superior.	1.3	Técnico con título de grado medio.
Técnicos no titulados:		
Jefe técnico de fabricación.	1.6	Jefe técnico de fabricación.
Viajante.	1.9	Viajante o Vendedor.
Administrativos:		
Jefe de primera.	1.2	Jefe de primera.
Jefe de segunda.	1.4	Jefe de segunda.
Oficial primero.	1.7	Oficial primero.
Oficial segundo.	1.11	Oficial segundo.
Auxiliar.	1.14	Auxiliar.
Telefonista de dieciocho a veinte años.	1.14	Telefonista.
Personal de fabricación:		
Encargado general.	1.5	Técnico no titulado.
Encargado de envases.	1.8	Encargado de sección.
Auxiliar técnico.	1.13	Especialista.
Almacenero.	1.13	Almacenero.
Listero-Vigilante.	1.13	Vigilante jurado.
Portero-Ordenanza.	1.13	Guarda o Portero.
Botones mayor de dieciocho años.	1.13	Ordenanza.
Peonaje:		
Peón especializado.	1.13	Especialista.
Peón.	1.13	Auxiliar.
Obreros:		
Oficial primero confitero.	1.10	Oficial primero.
Oficial segundo confitero.	1.12	Oficial segundo.
Cerrador.	1.13	Especialista.
Ayudante de más de dieciocho años.	1.13	Auxiliar.
Cámaras frigoríficas:		
Maquinista de primera.	1.12	Maquinista.
Ayudante.	1.13	Ayudante de maquinista.
Oficios auxiliares:		
Oficial primero.	1.10	Oficial primero.
Oficial segundo.	1.12	Oficial segundo.
Otras categorías:		
Jefe de ventas.	1.4	Jefe de segunda administrativo.
Analista.	1.4	Jefe de segunda administrativo.
Programador.	1.7	Oficial primero administrativo.
Operador.	1.11	Oficial segundo administrativo.
Perforador-Grabador.	1.14	Auxiliar administrativo.
Personal de limpieza.	1.14	Auxiliar.
Aspirantes, Botones, Pinches y Ayudantes de diecisiete años.	1.15	Aspirantes, Botones, Pinches y Ayudantes de segundo año.
Aspirantes, Botones, Pinches y Ayudantes de dieciséis años.	1.16	Aspirantes, Botones, Pinches y Ayudantes de primer año.

Categorías antiguas	Nivel salarial	Categorías nuevas
<i>2. Del personal fijo discontinuo y eventual</i>		
Oficial primero confitero, Oficial primero y Tonelero constructor.	2.10	Oficial primero.
Oficial segundo confitero, Oficial segundo.	2.12	Oficial segundo.
Maquinista primero y segundo.	2.12	Operador de máquina.
Cerrador, Escaldador, Fogoneero, Cocedor y Peón especializado.	2.13	Especialista.
Peón, Auxiliar y Ayudante.	2.14	Auxiliar.
Aspirantes, Botones, Pinches y Ayudantes de diecisiete años.	2.15	Aspirantes, Botones, Pinches y Ayudantes de segundo año.
Aspirantes, Botones, Pinches y Ayudantes de dieciséis años.	2.16	Aspirantes, Botones, Pinches y Ayudantes de primer año.

ANEXO I

Jornada de trabajo

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la partida, será de 1.790 horas en los años 1999 y 2000, 1.785 en el año 2001 y 1.780 en los años 2002 a 2004.

En aquellas empresas en las que se hubiera aplicado, o por acuerdo se aplicase, la fórmula a) del artículo 20, apartado B), sobre Estabilidad de Plantillas del presente Convenio Colectivo, en el caso de que por sentencia judicial firme se interpretara que los contratos fijos discontinuos que se hubieran realizado al amparo del Real Decreto Ley de 15/1998, hoy derogado, han de regirse por lo establecido en ese Real Decreto y disposiciones complementarias del mismo (Ley 59/1999 y otras), la jornada máxima de los mismos será del 99 por 100 de la jornada establecida en cada año en el Convenio colectivo.

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

Las empresas podrán realizar en las campañas durante un máximo de ochenta días laborables al año hasta nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo con respeto a los tiempos de descanso diario y semanal. El resto de horas de trabajo se repartirá de modo proporcional en los demás días laborables del año, considerándose extraordinarias las que excedan de la diferencia sobre la jornada máxima establecida en este anexo.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de nueve en los ochenta días de campaña y las que excedan de la jornada diaria que proporcionalmente resulte en los restantes días.

ANEXO II

Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales para el año 1999 y siguientes.

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

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

ANEXO III

Mejora de IT e indemnización por muerte o invalidez

Las empresas afectadas por este Convenio contratarán una póliza de seguros global, en favor de sus trabajadores, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que, en caso de fallecimiento por muerte natural, sus derechohabientes percibirán la cantidad de 2.000 euros; en caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por razón de accidente de trabajo, el importe será de 11.500 euros.

La vigencia de este anexo será hasta el 31 de diciembre de 2004. La actualización de cantidades prevista en este anexo entrará en vigor a los dos meses de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», con el objeto de que las empresas puedan actualizar sus pólizas de seguro.

ANEXO IV

Jubilación

1. Jubilación anticipada. El Trabajador que cumpla sesenta y cuatro años durante la vigencia de este Convenio y pretenda acogerse a la jubilación anticipada, establecida en los Decretos de 20 de agosto y 19 de octubre de 1981, lo solicitará por escrito, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumpla dicha edad o en el mismo plazo, a contar desde la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», en el caso de que los hubiere cumplido con anterioridad a tal publicación. La empresa, en el plazo de treinta días siguientes a la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. En caso de no aceptación lo comunicará a la Comisión Paritaria, indicando los motivos, a efectos de simple conocimiento. Caso de aceptación y de acogerse la empresa a los beneficios establecidos, vendrá obligada a contratar a otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

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

2. Jubilación obligatoria. Los trabajadores que tengan el necesario período de carencia y cumplan la edad establecida para causar derecho a la jubilación normal (65 años en la actualidad), deberán jubilarse obligatoriamente a fin de que las empresas puedan facilitar nuevo empleo.

ANEXO V

Viajes y dietas

Los importes a satisfacer por las empresas en los casos de desplazamiento que den derecho a dietas o medias dietas serán los siguientes: Por comida o cena, 11,72 euros; y por pernoctar, 27,05 euros.

La vigencia de este anexo será a partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y hasta finales de 2004.

ANEXO VI

1. Incremento de garantía salarial.

1.1 Incremento salarial:

1.1.1 Los salarios que regirán en los años 1999, 2000 y 2001 son los que figuran en las tablas salariales del anexo IX.

1.1.2 En el año 2002 se aplicará inicialmente la tabla salarial provisional que figura en el anexo IX.

1.1.3 En el año 2003: la Comisión Paritaria elaborará las tablas salariales, provisionalmente, con fecha de efectos 1 de enero de 2003, aplicando a las definitivas del 2002 el porcentaje de aumento del IPC que haya previsto el Gobierno oficialmente para dicho año.

1.1.4 En el año 2004; la Comisión Paritaria elaborará las tablas salariales, provisionalmente, con fecha de efectos del 1 de enero de 2004, aplicando a las definitivas del 2003 el porcentaje de aumento del IPC que haya previsto el Gobierno oficialmente para dicho año, más un 0,5 por 100.

2. Cláusula de garantía salarial.

2.1 Año 2002: En el supuesto de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al porcentaje de inflación prevista para dicho ejercicio con respecto al 31 de diciembre de 2001, se efectuará una revisión salarial en el exceso de dicha cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2002 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2003.

2.2 Año 2003: En el supuesto de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2003 un incremento superior al porcentaje de inflación prevista para dicho ejercicio con respecto al 31 de diciembre de 2002, se efectuará una revisión salarial en el exceso de dicha cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2003 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2004.

2.3 Año 2004: En el supuesto de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al porcentaje de inflación prevista para dicho ejercicio con respecto al 31 de diciembre de 2003, se efectuará una revisión salarial en el exceso de dicha cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2004 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2005.

ANEXO VII

Aplicación del régimen salarial

Las empresas que, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se encuentren en situación de inestabilidad económica podrán separarse de las retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo bajo las siguientes condiciones:

a) Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre de 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 ó 2004, respectivamente.

b) Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio Básico.

c) Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.

d) Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes.

La separación de empresas se aplicará, en su caso, a los incrementos salariales de 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004.

ANEXO VIII

Retribución de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal

Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal que, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», presten servicios en las empresas usuarias acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, deberán recibir el salario establecido en este Convenio Colectivo para la categoría laboral correspondiente, siendo de cuenta de las empresas de trabajo temporal el abono de tales retribuciones. Esta obligación deberá recogerse en el contrato de puesta a disposición.

La presente cláusula se aplicará en los nuevos contratos de puesta a disposición, respetándose las condiciones establecidas en los que estuvieren vigentes a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional primera. *Adhesión al ASEC.*

Las partes acuerdan someterse expresamente al conjunto de las estimaciones contenidas en el ASEC («Boletín Oficial del Estado» de 26 de febrero de 2001).

Tablas de remuneraciones para 1999

AUMENTAR 2,50 POR 100 SOBRE TABLAS DE 1998

Personal fijo de plantilla

Niveles	Salario mes - Pesetas	Salario año - Pesetas	Horas extra - Pesetas/hora	Plus penosidad peligrosidad - Pesetas/hora
Nivel 1.1	146.454	2.196.810	1.705	119
Nivel 1.2	135.240	2.028.600	1.566	112
Nivel 1.3	135.240	2.028.600	1.556	109
Nivel 1.4	129.336	1.940.040	1.489	101
Nivel 1.5	129.261	1.938.915	1.475	101
Nivel 1.6	126.743	1.901.145	1.459	100
Nivel 1.7	123.133	1.846.995	1.409	98
Nivel 1.8	122.752	1.841.280	1.403	98
Nivel 1.9	118.601	1.779.015	1.354	95
Nivel 1.10	114.306	1.714.590	1.351	98
Nivel 1.11	113.578	1.703.670	1.342	97
Nivel 1.12	113.448	1.701.720	1.323	97
Nivel 1.13	109.311	1.639.665	1.315	97
Nivel 1.14	109.311	1.639.665	1.303	97
Nivel 1.15	91.045	1.365.675	-	-
Nivel 1.16	83.766	1.256.490	-	-

Personal fijo-discontinuo y eventual

Niveles	Salario base/hora — Pesetas	Parte proporcional — Pesetas	Salario hora-global — Pesetas	Hora-extra — Pesetas/hora	Plus penosidad peligrosidad — Pesetas/hora
Nivel 2.10	575	320	895	1.311	98
Nivel 2.12	570	317	887	1.298	97
Nivel 2.13	549	306	855	1.287	97
Nivel 2.14	549	306	855	1.287	97
Nivel 2.15	457	254	711	—	—
Nivel 2.16	421	235	656	—	—

En el salario hora está incluido el 55,65 por 100 de todas las partes proporcionales correspondientes a domingos, en su caso, sábados, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias. La cotización a la Seguridad Social se efectuarán por el salario hora global.

Tablas de salarios año 2000*Personal fijo de plantilla*

Niveles	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas	Horas extra — Pesetas/hora	Plus penosidad peligrosidad — Pesetas/hora
Nivel 1.1	153.650	2.304.750	1.789	125
Nivel 1.2	141.884	2.128.260	1.643	118
Nivel 1.3	141.884	2.128.260	1.633	114
Nivel 1.4	135.690	2.035.350	1.562	106
Nivel 1.5	135.612	2.034.180	1.548	106
Nivel 1.6	132.970	1.994.550	1.530	105
Nivel 1.7	129.183	1.937.745	1.479	103
Nivel 1.8	128.783	1.931.745	1.473	103
Nivel 1.9	124.428	1.866.420	1.421	100
Nivel 1.10	119.922	1.798.830	1.418	103
Nivel 1.11	119.158	1.787.370	1.408	102
Nivel 1.12	119.022	1.785.330	1.388	102
Nivel 1.13	114.682	1.720.230	1.380	102
Nivel 1.14	114.682	1.720.230	1.367	102
Nivel 1.15	95.518	1.432.770	—	—
Nivel 1.16	87.882	1.318.230	—	—

Personal fijo-discontinuo y eventual

Niveles	Salario base/hora — Pesetas	Parte proporcional — Pesetas	Salario hora-global — Pesetas	Hora-extra — Pesetas/hora	Plus penosidad peligrosidad — Pesetas/hora
Nivel 2.10	603	347	950	1.375	103
Nivel 2.12	598	344	942	1.351	102
Nivel 2.13	576	331	907	1.351	102
Nivel 2.14	576	331	907	1.351	102
Nivel 2.15	479	275	754	—	—
Nivel 2.16	442	254	696	—	—

En el salario hora global está incluido el 57,51 por 100 de todas las partes proporcionales correspondientes a domingos, en su caso, sábados, festivos, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y cinco días de premio de permanencia. La cotización a la Seguridad Social se efectuará por el salario hora global.

Tablas de salarios año 2001

DEFINITIVAS A 31 DE DICIEMBRE DE 2001

Personal fijo de plantilla

Niveles	Salario mes — Euros	Salario año — Euros	Horas extra — Euros/hora	Plus penosidad peligrosidad — Euros/hora
Nivel 1.1	948,39	14.225,85	11,04	0,77
Nivel 1.2	875,76	13.136,40	10,14	0,73

Niveles	Salario mes — Euros	Salario año — Euros	Horas extra — Euros/hora	Plus penosidad peligrosidad — Euros/hora
Nivel 1.3	875,76	13.136,40	10,08	0,70
Nivel 1.4	837,53	12.562,95	9,64	0,66
Nivel 1.5	837,05	12.555,75	9,56	0,66
Nivel 1.6	820,74	12.311,10	9,44	0,65
Nivel 1.7	797,37	11.960,55	9,13	0,64
Nivel 1.8	794,90	11.923,50	9,09	0,64
Nivel 1.9	768,02	11.520,30	8,77	0,62
Nivel 1.10	740,21	11.103,15	8,75	0,64
Nivel 1.11	735,49	11.032,35	8,69	0,63
Nivel 1.12	734,65	11.019,75	8,56	0,63
Nivel 1.13	707,86	10.617,90	8,52	0,63
Nivel 1.14	707,86	10.617,90	8,44	0,63
Nivel 1.15	589,57	8.843,55	—	—
Nivel 1.16	542,44	8.136,60	—	—

Personal fijo-discontinuo y eventual

Niveles	Salario base/hora — Euros	Parte proporcional — Euros	Salario hora-global — Euros	Hora-extra — Euros/hora	Plus penosidad peligrosidad — Euros/hora
Nivel 2.10	3,73	2,21	5,94	8,49	0,64
Nivel 2.12	3,70	2,20	5,90	8,40	0,63
Nivel 2.13	3,56	2,11	5,67	8,34	0,63
Nivel 2.14	3,56	2,11	5,67	8,34	0,63
Nivel 2.15	2,96	1,76	4,72	—	—
Nivel 2.16	2,73	1,62	4,35	—	—

En el salario hora está incluido el 59,35 por 100 de todas las partes proporcionales correspondientes a domingos, en su caso, sábados, festivos, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y diez días de premio de permanencia. La cotización a la Seguridad Social se efectuará por el salario hora global.

Tablas de salarios año 2002*Personal fijo de plantilla*

Niveles	Salario mes — Euros	Salario año — Euros	Horas extra — Euros/hora	Plus penosidad peligrosidad — Euros/hora
Nivel 1.1	967,36	14.510,40	11,26	0,79
Nivel 1.2	893,28	13.399,20	10,34	0,74
Nivel 1.3	893,28	13.399,20	10,28	0,71
Nivel 1.4	854,28	12.814,20	9,83	0,67
Nivel 1.5	853,79	12.806,85	9,75	0,67
Nivel 1.6	837,15	12.557,25	9,63	0,66
Nivel 1.7	813,32	12.199,80	9,31	0,65
Nivel 1.8	810,80	12.162,00	9,27	0,65
Nivel 1.9	783,38	11.750,70	8,95	0,63
Nivel 1.10	755,01	11.325,15	8,93	0,65
Nivel 1.11	750,20	11.253,00	8,86	0,64
Nivel 1.12	749,34	11.240,10	8,73	0,64
Nivel 1.13	722,02	10.830,30	8,69	0,64
Nivel 1.14	722,02	10.830,30	8,61	0,64
Nivel 1.15	601,36	9.020,40	—	—
Nivel 1.16	553,29	8.299,35	—	—

Personal fijo-discontinuo y eventual

Niveles	Salario base/hora Euros	Parte proporcional Euros	Salario hora-global Euros	Hora-extra Euros/hora	Plus penosidad peligrosidad Euros/hora
Nivel 2.10	3,82	2,33	6,15	8,66	0,65
Nivel 2.12	3,78	2,32	6,10	8,57	0,64
Nivel 2.13	3,64	2,24	5,88	8,51	0,64
Nivel 2.14	3,64	2,24	5,88	8,51	0,64
Nivel 2.15	3,03	1,85	4,88	—	—
Nivel 2.16	2,79	1,71	4,50	—	—

En el salario hora está incluido el 61,17 por 100 de todas las partes proporcionales correspondientes a domingos, en su caso, sábados, festivos, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y quince días de premio de permanencia. La cotización a la Seguridad Social se efectuará por el salario hora global.

2886

ORDEN TAS/237/2003, de 16 de enero, por la que registra la «Fundación Punto Omega» como de promoción del voluntariado, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden se clasifica y registra la «Fundación Punto Omega».

Vista la escritura de constitución de la «Fundación Punto Omega», inscrita en Móstoles (Madrid).

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la fundación fue solicitada la inscripción de la institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Móstoles (Madrid), don Francisco Castro Lucini, el 14 de diciembre de 2000, con el número 3.923 de su protocolo, subsanada mediante otra otorgada ante el Notario de Móstoles (Madrid), don Alberto Egea Perdrix, el 15 de octubre de 2002, con el número 1.988 de su protocolo, por la Asociación «Punto Omega».

Tercero.—La dotación inicial de la fundación es de seis mil diez euros con doce céntimos de euro, cantidad que ha sido aportada por la fundadora y depositada en una entidad bancaria a nombre de la fundación.

Cuarto.—El Patronato de la fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Juan Ignacio Jiménez Frisuelos.
Vicepresidente: Don Fernando Múgica de la Fuente.
Secretario: Don Teodoro Hernández Gallardo.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Ricardo Médem, número 20, de Móstoles (Madrid).

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La fundación tiene por fin la promoción del voluntariado social para el ejercicio de la solidaridad social y la apuesta por los desfavorecidos, así como la elaboración de proyectos, programas y actuaciones encaminadas a la atención, incorporación social y laboral de los grupos desfavorecidos (menores y adolescentes desfavorecidos por motivos de fracaso escolar, falta de capacitación profesional, o provenientes de un entorno social o familiar deteriorado, víctimas de situaciones de abandono o maltrato físico o psíquico; drogodependientes y ex drogodependientes; reclusos y ex reclusos; enfermos de SIDA; disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales; mujeres en situaciones de prostitución o con cargas familiares en situaciones de pobreza; mujeres maltratadas o violadas; transeúntes, población sin techo; minorías étnicas, emigrantes e inmigrantes; refugiados; y cuantas otras formas de exclusión social y marginación puedan presentarse).»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo;

758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto; 140/1997, de 31 de enero; 2288/1998, de 23 de febrero, y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de reestructuración de departamentos ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por los Reales Decretos 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27) y modificada por Orden de 15 de marzo de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 29), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del Protectorado de las fundaciones cuyos fines se vinculen mas directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en su artículo 22.3, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, con relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8, 9 y 10 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Cuarto.—El Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal; aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 77), en desarrollo de los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, en su artículo 3, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del Patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el Patronato y la extinción de estos cargos. Asimismo, la disposición transitoria única del citado Real Decreto 384/1996, establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones de competencia estatal, subsistirán los Registros actualmente existentes.

Quinto.—La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 2 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Sexto.—La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Área de Tutelas es del parecer que procede:

Primero.—Clasificar a la «Fundación Punto Omega», instituida en Móstoles (Madrid), cuyos fines de interés general son predominantemente de promoción del voluntariado.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 28/1.182.

Tercero.—Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del Patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación del cargo.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 16 de enero de 2003.—P. D. (Orden de 15 de marzo de 2001), la Secretaria general de Asuntos Sociales, María Concepción Dancausa Treviño.