

Áreas de capacitación			Porcentaje diferencia
Oxidación 1.	AMS.		40
Cumeno 1.	AMS.		40
Cumeno 1.	Oxidación 1.		40
Cumeno 1.	Oxidación 1.	AMS.	60
Oxidación 1.	Fraccionamiento 1.	AMS.	60
Cumeno 1.	Fraccionamiento 1.	AMS.	60
Fraccionamiento 1.	Oxidación 1.		40
Fraccionamiento 1.	Cumeno 1.		40
Oxidación 2.	Fraccionamiento 2.		40
Oxidación 2.	Fraccionamiento 2.	Otra unidad.	60
Oxidación 3.	Fraccionamiento 3.		40
Cumeno 2.	Fraccionamiento 3.		40
Oxidación 3.	Cumeno 2.	Fraccionamiento 3.	60

Siendo «Porcentaje diferencia»: Porcentaje de la diferencia de retribución básica conjunta entre el nivel 5 y el nivel 6.

#### *Analistas de Laboratorio*

Áreas de capacitación y porcentajes de la diferencia de retribución básica conjunta entre el nivel 5 y el nivel 6.

Áreas de capacitación		
Aguas.	25 %	50 %
Medioambiente.		
Instrumentación.		
Patroneo.		

**20771** RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para las industrias de turrones y mazapanes.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias de Turrones y Mazapanes (código de Convenio n.º 9905165) que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2005 de una parte por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrones y Mazapanes, y la Asociación de Fabricantes de Turrón, Derivados y Chocolates de la Comunidad Valenciana en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales de UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 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 noviembre de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

### **CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

##### **Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El Convenio Colectivo será aplicable en todo el territorio nacional.

##### **Artículo 2. *Ámbito funcional.***

Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todas las Empresas y sus centros de trabajo cuya actividad principal sea la de fabricación de turrones y mazapanes. Con respeto al principio de unidad de empresa, el Convenio se extenderá a las actividades complementarias o conexas.

##### **Artículo 3. *Ámbito personal.***

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

##### **Artículo 4. *Ámbito temporal.***

El Convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2005. El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 2007.

##### **Artículo 5. *Denuncia y prórroga.***

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia.

Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, salvo las que vengan impuestas por normativa legal.

##### **Artículo 6. *Efectos.***

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

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

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

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

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

##### **Artículo 7. *Concurrencia de Convenios.***

El presente Convenio obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

##### **Artículo 8. *Interpretación del Convenio.***

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

- La mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometido.
- La interpretación y aplicación de lo pactado.
- El seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

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

#### 4. Reglamento de funcionamiento.

##### a) Reuniones.—La Comisión Paritaria se reunirá:

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

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

b) Convocatorias.—La Comisión Paritaria será convocada por la Secretaría de la Comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días, desde la fecha de la solicitud por parte del interesado, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiese reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Exclusiones.—En el supuesto de que alguna de las consultas formuladas afectara a cualquiera de los miembros de la Comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la Comisión Paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates, ni en la toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Quórum.—Asesores.—La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a la misma asistan la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

Las partes podrán asistir a las reuniones acompañadas de un máximo de dos Asesores.

e) Validez de los acuerdos. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del sesenta por ciento 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.

f) Domicilio.—A efectos de notificaciones y convocatorias, la Comisión Paritaria tendrá su sede alternativamente, en el domicilio de la Federación Estatal Agroalimentaria de la UGT, sita en la avenida de América, 25, Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO., sita en la plaza de Cristino Martos, 4 o bien en el de la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes y Mazapanes, sita 08037 Barcelona, c/Mallorca, 286 y en la de la Asociación de Fabricantes de Turrón, Derivados y Chocolates de la Comunidad Valenciana, sita en 03100 Jijona (Alicante), calle Font del Moratell, s/n.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria: Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo, que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 9. Organización del trabajo.

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

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los cambios sustanciales que se produzcan en el sistema organizativo.

#### Artículo 10. Sistemas de rendimiento.

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

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

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

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

#### Artículo 11. Bases de productividad, definiciones, actividad normal.

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

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

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

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

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

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

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

En caso de discrepancias sobre la determinación del rendimiento mínimo exigible y óptimo, así como sobre la elección del sistema de incentivar, se someterán las partes (Empresa y trabajadores) al procedimiento legalmente establecido para la determinación de dicho mínimo.

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

## CAPÍTULO III

### Clasificación profesional

#### Artículo 12. Clasificación y contratación del personal.

1. Categorías y grupos profesionales. Las definiciones y categorías profesionales son las que figuran en el anexo correspondiente. La Comisión Paritaria desarrollará una nueva clasificación profesional atendiendo al concepto del grupo.

2. Contratación. Las modalidades de contratación serán tan amplias como las establecidas por las disposiciones legales o por los usos y costumbres del sector. Singularmente, y a la luz de las disposiciones vigentes en la actualidad, se desarrollan las siguientes modalidades:

##### 2.1 Contratos formativos:

2.1.1 Contrato para la formación. El contrato para la formación se podrá celebrar con todas las categorías, incluidas en los grupos profesionales que se recogen en el anexo correspondiente. Dicho contrato se podrá celebrar con los trabajadores mayores de dieciséis años y menores

de veintiuno. No se tendrá en cuenta el límite de edad si el trabajador con el que se contrata es minusválido.

El contrato para la formación tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. El trabajador contratado no deberá estar en disposición de ningún título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses sin exceder los tres años. El período de prueba deberá pactarse por escrito y en ningún caso podrá ser superior a un mes de duración.

La retribución del trabajador será el 60, 70 u 80 por ciento durante el primer, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

- Hasta 10 trabajadores, el 25 por ciento de la plantilla.
- De 11 a 50 trabajadores, el 20 por ciento de la plantilla.
- De 51 a 250 trabajadores, el 12 por ciento de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores, el 8 por ciento de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores, el 6% de la plantilla.

Sin perjuicio todo ello de que se cumplan los demás requisitos necesarios para poder llevar a cabo tales contrataciones: La existencia en la propia plantilla de profesionales de oficio para hacerse cargo de las tutorías.

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

**Formación teórica.**—El 15 por ciento del total de la jornada se dedicará a la formación teórica, pudiendo ser aumentado dicho tiempo por cada empresa en particular. El régimen de alternancia o concentración del tiempo dedicado a la formación teórica, respecto del trabajo efectivo, será establecido en cada empresa dependiendo de sus circunstancias concretas. En el contrato de trabajo se especificarán las horas y los días dedicados a la formación, así como el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

En consecuencia, quedan derogadas las categorías y las tablas salariales correspondientes a aspirantes administrativos y aspirantes del personal de acabado, envasado y empaquetado establecidas en los anteriores Convenios Colectivos para las industrias de Turrone y Mazapanes.

**2.1.2 Contrato de trabajo en prácticas.** Los contratos de trabajo en prácticas se podrán celebrar con los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales o categorías que figuran en el anexo correspondiente.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas sin superar la duración total del contrato los dos años.

La retribución del trabajador será del 60 por ciento o el 80 por ciento durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

## 2.2 Contratos de duración determinada:

**2.2.1 Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.** Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

A) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

B) Montaje, puesta en marcha y reparación de:

- Maquinaria y equipos.
- Instalaciones.
- Elementos de transporte.

C) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

- Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.
- Nueva línea de producción.
- Control de calidad.
- Investigación y desarrollo de un nuevo producto o servicio.
- Estudios de mercado y realización de encuestas.
- Publicidad.
- Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

D) Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

E) Las actividades empresariales derivadas de contratos de suministro que se hayan pactado por la empresa con las administraciones públicas mediante contrato mercantil, administrativo o concurso.

F) Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución, tendrá una duración máxima de dos años. Si al cabo de los dos años la actividad se hubiera consolidado, el trabajador contratado por cualquiera de estas causas tendrá derecho a transformar su contrato en indefinido.

**2.2.2 Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.**—La duración máxima de estos contratos será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que lo motiva. Si se conciertan por menos de doce meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder de la suma de los períodos contratados los doce meses y efectuarse dentro del período de dieciocho meses de límite máximo.

A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de fomentar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en las sucesivas leyes o disposiciones que lo autorizan.

### 2.2.3 Contrato para trabajos fijos discontinuos.

**2.2.3.1** Tendrá la consideración de contrato para trabajadores fijos discontinuos aquel que se concierte para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, que no se repite en fechas ciertas y que no exige la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la condición de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

**2.2.3.2** El acceso a la fijeza discontinua se producirá por cualquiera de los siguientes modos:

a) Los trabajadores contratados bajo tal modalidad contractual.

b) El trabajador eventual que llevara asistiendo al trabajo ininterrumpidamente en la misma empresa durante tres años habiendo cotizado doscientos setenta días en estos tres años, adquirirá la condición de trabajador fijo discontinuo con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.

c) Los trabajadores eventuales o de campaña que, a partir del 1 de enero de 2003, presten sus servicios en dos años sucesivos y acrediten, al menos 160 días de cotización en la empresa durante los indicados períodos de tiempo y seguidamente sean contratados de nuevo adquirirán la condición de trabajador fijo discontinuo, con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.

**2.2.3.3 Llamamiento.** El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y forma que se establece a continuación:

a) Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vaya a iniciarse la campaña anual de fabricación.

b) El llamamiento del personal se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden de categoría y antigüedad.

c) El llamamiento se hará por los medios y con el preaviso que resulten usuales en cada territorio y el trabajador que no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento dentro de los ocho días siguientes de efectuado el mismo, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, aún cuando se incorporase con posterioridad a la empresa.

d) Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellos trabajadores que faltaran a la convocatoria por causas debidamente justificadas ante el empresario en tiempo oportuno: enfermedad común, maternidad o accidente.

e) La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción.

f) Las empresas elaborarán un censo de trabajadores fijos discontinuos por especialidad, categoría y antigüedad, que se expondrá en el tablón de anuncios para facilitar su conocimiento a los trabajadores.

g) La actividad laboral del trabajador fijo discontinuo quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

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

2.4 Igualdad y proporcionalidad de trato. Los trabajadores fijos discontinuos y los contratados temporalmente o por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de suspensión y extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, cuando sean de contenido económico o corresponda en atención a su naturaleza.

2.5 Todas las contrataciones que se realicen se harán bajo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de no discriminación de trato en el empleo, económico y de ocupación.

## CAPÍTULO IV

### Ingresos y ceses

#### Artículo 13. *Período de prueba.*

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

Personal técnico: seis meses.

Resto del personal: dos meses.

Contratos en prácticas: dos meses para los trabajadores en posesión de título de grado superior y un mes para los trabajadores en posesión de título de grado medio.

Contratos para la formación: un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpirán el período de prueba, salvo pacto en contrario.

2. El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

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

3. El trabajador será retribuido durante el período de prueba con el salario que corresponda a la categoría profesional en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 14. *Extinción.*

El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

#### Artículo 15. *Liquidación.*

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. La firma de dicha liquidación sólo tendrá efectos como recibí de las cuantías detalladas y no significará conformidad con la misma, salvo que así se exprese. A propuesta del trabajador afectado, en el acto de entrega de la liquidación podrá estar un representante legal de los trabajadores, si lo hubiere.

#### Artículo 16.

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

Personal técnico y Administrativo: 1 mes.

Personal Subalterno y Obrero: 8 días.

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

## CAPÍTULO V

### Jornada, descansos y vacaciones

#### Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.776 horas para el año 2005 y de 1.770 a partir del año 2006, tanto en jornada partida como para la continuada, pudiéndose distribuir en cada empresa de la manera más conveniente a las necesidades de la campaña. Los límites de esta distribución vendrán marcados por el respeto de un máximo de nueve horas ordinarias y 36 horas de descanso semanal ininterrumpidas.

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

#### Artículo 18. *Ampliación de la jornada.*

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

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

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

Estas horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el artículo 29 y Anexo correspondiente del Convenio. De la realización de las mismas se informará a los miembros del Comité o Delegados de Personal, en su caso.

#### Artículo 19. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales, equivalentes a 22 días laborables, y se disfrutarán en la época del año que, de común acuerdo, establezca la dirección de la Empresa y los trabajadores, excluyéndose como período vacacional la época de campaña de cada empresa.

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

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

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

Cuando las vacaciones estuvieran acordadas y programadas en uno o varios turnos y el trabajador no pudiera disfrutarlas en el turno adjudicado por causa de previo accidente de trabajo, se acordará con la empresa un nuevo período de disfrute de dichas vacaciones siempre que se den los requisitos de que el trabajador esté activo en la empresa, la empresa mantenga su actividad y el disfrute pueda realizarse dentro del año natural.

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

## CAPÍTULO VI

### Licencias y excedencias

#### Artículo 20. *Licencias.*

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

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, si bien cuando el trabajador lleve en la empresa menos de un año, sólo disfrutará la parte proporcional a tal período.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos; si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días naturales en total (permanencia y desplazamiento).

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. *Para estudios.*

Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de 10 días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado por lo menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

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

#### Artículo 22. *Licencias sin sueldo.*

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa, podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni superior a 60, y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

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

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

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

#### Artículo 23. *Antigüedad en licencias.*

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

#### Artículo 24. *Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

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

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

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 del mes siguiente a su presentación, serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a un año 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 treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia entendiéndose en caso contrario renuncia a su relación laboral.

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

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

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

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

Dentro del período comprendido entre los 30 y 60 días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia el trabajador deberá notificar a la empresa, de modo fehaciente, su voluntad de reincorporarse bien entendido que de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo, se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporación mediante rescisión de la relación laboral.

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

#### Artículo 25. *Retribuciones.*

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

#### Artículo 26. *Antigüedad.*

Los trabajadores con contrato de carácter indefinido a jornada completa al servicio de las empresas tendrán derecho a un máximo de diez trienios por razón de antigüedad. El importe de cada trienio será el que figura en la tabla general de salarios.

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

Los fijos discontinuos devengarán este complemento durante el período de ocupación y para computar un trienio deberán haber prestado servicios ininterrumpidos, aunque sea en diferentes campañas, durante dieciocho meses. El segundo y sucesivos trienios se computarán de igual modo. Los trabajadores que adquieran la condición de fijos discontinuos en aplicación de este Convenio Colectivo, iniciarán el derecho al complemento de antigüedad a partir de su reconocimiento como fijo discontinuo y los trabajadores de campaña que estuvieran percibiendo el complemento de antigüedad en su anterior condición de trabajadores fijos de campaña, lo seguirán percibiendo.

#### Artículo 27. *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá por cada hora trabajada en este tiempo un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo salarial.

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

#### Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

Las horas extraordinarias (1,75 sobre el valor de la hora ordinaria) se abonarán con los valores que figuran para cada categoría en el anexo correspondiente, salvo que se aplique el sistema de descanso compensatorio de 1,75 horas ordinarias por cada extraordinaria.

#### Artículo 29. *Complemento de campaña para el territorio de Alicante.*

1. La disposición adicional segunda del Convenio Colectivo Nacional del año 1992, mantuvo la supresión del «complemento de campaña», por haber sido incorporado al salario de los trabajadores, salvo en el territorio de la provincia de Alicante, donde al no haberse podido incorporar en su totalidad al salario base del personal de campaña, se abonaba por los días efectivamente trabajados, durante el periodo de campaña que se inicia el 10 de Septiembre y finaliza el 10 de diciembre, ajustándose a la costumbre del lugar y a la producción.

2. El denominado «complemento de campaña» solo tenían derecho a percibirlo aquellos trabajadores de la provincia de Alicante, que reuniendo tal condición, estuvieran prestando servicios en Empresas ubicadas en dicho territorio, antes de la supresión por el Convenio Colectivo.

Sin embargo, la realidad ha sido que muchas empresas han hecho extensivo este derecho a percibir el «complemento de campaña» en las condiciones antes indicadas, a trabajadores de campaña que han adquirido tal condición con posterioridad a la supresión por convenio.

3. Por ello y con el fin de regular y normalizar esta situación, se acuerda:

3.1 Los trabajadores de campaña que en el territorio de la provincia de Alicante, tuvieran tal condición y estuvieran percibiendo el «complemento de campaña» en el año 2002, se les reconoce, a título individual, como condición mas beneficiosa a título personal, el seguir percibiendo el «complemento de campaña», por los días efectivamente trabajados, desde el 10 de Septiembre hasta el 10 de diciembre, según la costumbre del lugar y las necesidades de producción, en la cuantía diaria que figura en la tabla anexa.

3.2 Todos los demás trabajadores (fijos, fijos discontinuos, de temporada o de campaña), de la provincia de Alicante, que inicien la prestación de sus servicios o que adquieran tal condición, a partir del 1 de enero de 2003, no tendrán derecho a percibir el «complemento de campaña», al estar el mismo suprimido e incorporado al salario.

3.3 Este complemento no será compensable ni absorbible y tendrá los mismos aumentos porcentuales anuales que el que experimente el del salario del Convenio Colectivo

#### Artículo 30. *Pagas extraordinarias.*

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

2. Paga extra de diciembre. Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de diciembre, antes del día 22, consistente en el importe de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales más la antigüedad que corresponda a treinta días.

3. Paga extra de beneficios. Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, una paga

extra que se abonará en dos fracciones, la primera en el mes de marzo y la segunda en el mes de septiembre del ejercicio siguiente, consistente en el importe de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

## CAPÍTULO VIII

### Faltas y sanciones

#### Artículo 31. *Faltas.*

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

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

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

#### Artículo 32. *Clasificación de faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en las 24 horas primeras la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
5. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

#### Artículo 33. *Clasificación de faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltas de uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un período de 30 días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. No cumplir las normas de calidad que se le hayan fijado en el trabajo a realizar.
6. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en la obra o Centros de trabajo así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
8. Fumar y comer en el puesto de trabajo así como no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (gorros, guantes...).
9. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que observe en las instalaciones.

#### Artículo 34. *Clasificación de faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

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

en un período de 180 días naturales, y más de veinte faltas de puntualidad sin justificar en un período de un año.

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

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

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

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

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

11. No guardar el sigilo profesional.

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

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

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

#### Artículo 35. Sanciones.

Las sanciones que procedan imponer en cada caso, por las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 3 años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.
- c) Despido.

#### Artículo 36. Ejecución de sanciones.

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

#### Artículo 37. Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. El empresario informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, si los hubiere, la imposición de faltas graves o muy graves.

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

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

#### Artículo 38. Prescripción.

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

#### Artículo 39. Sanciones a representantes de los trabajadores.

Para imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos sindicales o representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

## CAPÍTULO IX

### Disposiciones varias

#### Artículo 40. Ropas de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, cuya duración será la siguiente: Dos pantalones, dos chaquetillas y dos gorros cada año; dos mandiles y dos paños cada seis meses, así como el calzado adecuado en su caso para el personal de producción. Estas prendas no podrán ser utilizadas para trabajos ajenos a la empresa.

#### Artículo 41. Complementos.

Los trabajadores recibirán de la empresa los siguientes complementos:

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

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

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

4. La duración de las prestaciones establecidas en los párrafos anteriores en el caso de trabajadores de campaña o eventuales, quedará limitada a la duración de su contrato.

#### Artículo 42. Seguro colectivo de vida.

Las empresas afectadas por este Convenio contratarán un Seguro Colectivo para todos los trabajadores que se rijan por el mismo que cubrirá la cantidad de 15.000 euros (20.000 euros a partir del 1 de enero de 2006) por las siguientes contingencias: muerte derivada de accidente de trabajo, muerte por accidente de circulación e invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo o de circulación.

En el caso de trabajadores eventuales, fijos discontinuos o los calificados anteriormente como de campaña, las empresas tendrán de plazo para contratar dicha póliza de seguro hasta quince días desde que se produce la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo y su duración será la de la campaña o contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo de permanencia en alta del trabajador.

#### Artículo 43. Promoción económica.

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores se pacta el régimen de promoción económica siguiente:

El trabajador cuya edad esté comprendida entre los 60 años cumplidos y hasta antes de cumplir los 64 años, que cese voluntariamente en la Empresa, tendrá derecho a una indemnización por fidelidad, de conformidad con la siguiente escala:

Personal con más de quince años de antigüedad: a los sesenta años: 1.057,12 euros, a los 61 años, 845,68 euros, a los 62 años, 563,78 euros, a los 63 años 493,32 euros y a los 64 años, 352,37 euros.

Personal con menos de quince años de antigüedad: a los sesenta años, 634,27 euros, a los 61 años, 493,32 euros, a los 62 años, 352,63 euros a los 63 años, 246,65 euros y a los 64 años, 176,19 euros.

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

Personal con más de 20 campañas ininterrumpidas; a los 60 años 634,27 euros, a los 61 años, 493,32 euros, a los 62 años, 352,63 euros a los 63 años, 246,65 euros y a los 64 años, 176,19 euros.

Personal con menos de 20 campañas; a los 60 años, 352,37 euros, a los 61 años, 267,81 euros, a los 62 años, 176,19 euros, a los 63 años, 133,90 euros y a los 64 años, 98,66 euros.

#### Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda. *Cuota sindical.*

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

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

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, del interesado.

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

Disposición adicional tercera. *Adhesión al ASEC.*

En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos y en el Reglamento que lo desarrolla y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de este Convenio Colectivo acuerdan adherirse, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Disposición adicional cuarta. *Separación de empresas en pérdidas.*

1. Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo bajo las siguientes condiciones:

- Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre del año en que plantee la separación.
- Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.
- Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria, a fin de mediar entre las partes.

## 2. Tramitación de las cláusulas de descuelgue:

Plazos. Para el año en que se plantee la separación, esta comunicación se producirá, como máximo, hasta el día 15 de enero, y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el 31 de marzo.

Forma de comunicación. La comunicación a la Comisión Paritaria se efectuará por telegrama u otro modo fehaciente.

Contenido. Las empresas deberán presentar el Balance de situación, Cuenta de resultados y Memoria económica de los tres últimos años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

Para aquellas empresas que no estén obligadas a auditar sus cuentas, la Comisión Paritaria requerirá la documentación que considere necesaria.

En todo caso, se precisará informe de la representación legal de los trabajadores y, en caso de no existir ésta, de los propios trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá, necesariamente, durante los primeros quince días del mes de febrero y en los primeros quince días del mes de abril, y resolverá, como máximo, durante la segunda quincena de febrero y la segunda quincena de abril, respectivamente.

Se desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores, como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue, se efectuará como máximo dentro de un período de tres años.

Una misma empresa no podrá descogarse del Convenio Colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en período de cinco años.

En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

Disposición complementaria primera. *Incrementos salariales.*

1. Año 2005: Desde el 1 de enero a 31 de diciembre del año 2005 se aplicarán los importes que constan en la tabla salarial anexa.

Si al 31 de diciembre de 2005 el IPC previsto por el Gobierno (2 %) superara esta cifra, se producirá un aumento de los salarios pactados en el exceso, de tal modo que durante el año 2.005 los salarios de tablas tengan un incremento igual al IPC real más 0,5 puntos.

2. Año 2006: A partir del 1 de enero de 2.006 las tablas salariales definitivas de 2005 tendrán un incremento del IPC previsto por el Gobierno

más 0,5 puntos, debiéndose reunir la Comisión Paritaria a fin de establecer el importe provisional.

Si al 31 de diciembre de 2006 el IPC previsto por el Gobierno superara la cifra inicialmente prevista, se producirá un aumento de los salarios pactados en el exceso, de tal modo que durante el año 2.006 los salarios de tablas tengan un incremento igual al IPC real más 0,5 puntos.

3. Año 2007: A partir del 1 de enero de 2.007 las tablas salariales definitivas de 2006 tendrán un incremento del IPC previsto por el Gobierno más 0,5 puntos, debiéndose reunir la Comisión Paritaria a fin de establecer el importe provisional.

Si al 31 de diciembre de 2007 el IPC previsto por el Gobierno superara la cifra inicialmente prevista, se producirá un aumento de los salarios pactados en el exceso, de tal modo que durante el año 007 los salarios de tablas tengan un incremento igual al IPC real más 0,5 puntos.

Disposición complementaria segunda. *Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.*

Las partes firmantes constituirán una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que asumirá funciones para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las especialidades del sector y en su caso incorporarlas al texto del convenio.

Disposición complementaria tercera. *Comisión Paritaria para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.*

Las partes firmantes constituirán una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación, fijando el contenido de sus labores, así como el Reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones.

## Disposición transitoria.

1. Atrasos. Las partes contratantes recomiendan a las empresas aplicar el contenido económico del Convenio desde el momento de su firma.

2. Conversión de contratos temporales en fijos según regulación contenida en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, así como en las disposiciones que la sustituyan o reglamenten. El contrato para el fomento de la contratación indefinida, que se regula en la disposición adicional de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrá concertarse por aquellos trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos y las modalidades previstas en el artículo 12 de este Convenio Colectivo, existentes al 17 de mayo de 1.997 o que se suscriban hasta el 16 de mayo de 2.001. Las condiciones y efectos de dicha conversión serán los mismos que los establecidos en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, o la disposición aplicable en su caso.

## Disposiciones complementarias para Alicante.

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

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

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

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

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

3. Licencias. En Alicante se mantienen las condiciones complementarias siguientes:

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

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

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

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

## ANEXO I

### Categorías profesionales

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

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

2. Definición de categorías profesionales.

I. Directivos:

Nivel único. Director de áreas: Es quien estando a las órdenes directas del director general, ejecuta las funciones de dirección de una de las tres áreas de la Empresa.

II. Técnicos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Administrativos:

Nivel I. Jefe de Administración: Es el empleado que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con auto-

mía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

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

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

Nivel IV. Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de 18 años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

Nivel V. Aspirantes: Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los 18 años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

IV. Mercantiles:

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

Nivel II. Jefe de Ventas: Es quien tiene por funciones primordiales, programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados, visitar los depósitos, si los hubiere, y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo.

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

V. Subalternos:

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

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

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

Nivel IV. Mozo de almacén: Es el trabajador mayor de 18 años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en almacén, y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

VI. Personal de producción:

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

- a) Calderero, con carné de la Jefatura de Industria.
- b) Tostador, responsable de la sección de tostado.
- c) Melero, responsable de la sección de mieles.
- d) Arrematador de Boixets.
- e) Cubridor de frutas o glaseador.
- f) Hornero.
- g) Manipulador de bombos de grageas
- h) Elaborador de mazapanes, yemas, etc.

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

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

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

Personal de oficios auxiliares:

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

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

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

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

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

Nivel IV. Peón: Es el trabajador mayor de 18 años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere, predominantemente, la aportación del esfuerzo físico.

VII. Personal de acabado, envasado y empaquetado:

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

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

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

nados a producción. A esta categoría le corresponden los siguientes puestos de trabajo:

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

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

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

Nivel IV. Aprendices: Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los 18 años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de producción, oficios auxiliares o de envasado, acabado y empaquetado.

## ANEXO II

Categorías profesionales	Contratos en prácticas	Contratos formación
<b>Técnicos titulados:</b>		
De grado superior . . . . .	Sí	No
De grado medio . . . . .	Sí	No
Ayudante técnico . . . . .	No	Sí
<b>Técnicos no titulados:</b>		
Encargado general . . . . .	Sí	Sí
Maestro o jefe de taller . . . . .	Sí	Sí
Encargado de sección . . . . .	No	Sí
Auxiliar de laboratorio . . . . .	No	Sí
<b>Oficina Técnica de Organización:</b>		
Jefes de primera y segunda . . . . .	Sí	Sí
Técnicos de organización de primera y segunda . . . . .	Sí	Sí
Auxiliar de organización . . . . .	No	Sí
<b>Técnicos de Proceso de Datos:</b>		
Jefe de proceso de datos . . . . .	Sí	No
Analista . . . . .	Sí	No
Jefe Exp. Prog. Ordenador . . . . .	Sí	No
Programador máquina . . . . .	Sí	Sí
Auxiliar . . . . .	No	Sí
Operador ordenador . . . . .	No	Sí
<b>Administrativos:</b>		
Jefe administrativo de primera . . . . .	Sí	Sí
Jefe administrativo de segunda . . . . .	Sí	Sí
Oficial de primera administrativo . . . . .	Sí	Sí
Oficial de segunda administrativo . . . . .	Sí	Sí
Auxiliar administrativo . . . . .	No	Sí
Telefonista . . . . .	No	Sí
<b>Mercantiles:</b>		
Jefe de ventas . . . . .	Sí	Sí
Inspector de ventas . . . . .	Sí	Sí

Categorías profesionales	Contratos en prácticas	Contratos formación	Categorías profesionales	Contratos en prácticas	Contratos formación
Promotor propaganda o publicidad .....	No	Sí	Peonaje:		
Vendedor con autoventa .....	No	Sí	Peón .....	No	No
Viajante .....	No	Sí	Personal de limpieza .....	No	Sí
Corredor de plaza .....	No	Sí	Subalternos:		
Personal de Producción:			Almacenero .....	No	Sí
Oficial de primera .....	No	Sí	Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda Jurado, Pesador, Guarda Vivgilante, Ordenanza y Portero ...	No	Sí
Oficial de segunda .....	No	Sí	Mozo de Almacén .....	No	No
Ayudante .....	No	Sí			
Personal de Acabado, Envasado y Empaquetado:					
Oficial de primera .....	No	Sí			
Oficial de segunda .....	No	Sí			
Ayudante .....	No	Sí			
Personal Oficinas Auxiliares:					
Oficial de primera .....	No	Sí			
Oficial de segunda .....	No	Sí			

Nota: Los trabajadores contratados en prácticas recibirán su remuneración de conformidad con lo establecido en el artículo 12.2.1.2 del presente Convenio Colectivo, sin que en ningún caso su retribución durante el primer y segundo año de vigencia del contrato (60 y 80 por ciento, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo), pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Tabla General Provisional año 2005

	S. base mensual - Euros	Salario anual - Euros	Antigüedad trienio - Euros/día	Plus noct. - Euros/hora	Horas extra - Euros/hora
<b>Técnicos titulados:</b>					
De grado superior .....	1.074,73	16.120,95	1,80	1,50	15,88
De grado medio .....	915,87	13.738,05	1,50	1,27	13,54
Ayudante Técnico .....	732,83	10.992,45	1,11	0,91	10,83
<b>Técnicos no titulados:</b>					
Encargado general .....	879,42	13.191,30	1,48	1,20	13,00
Maestro o Jefe de Taller .....	819,13	12.286,95	1,35	1,09	12,11
Encargado de sección .....	765,08	11.476,20	1,24	1,05	11,31
Auxiliar de laboratorio .....	683,83	10.257,45	1,05	0,91	10,11
<b>Oficina Técnica organización:</b>					
Jefes de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> .....	879,42	13.191,30	1,48	1,20	13,00
Técnicos Organización 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> .....	830,74	12.461,10	1,35	1,17	12,28
Auxiliar de Organización .....	683,83	10.257,45	1,05	0,91	10,11
<b>Técnicos proceso de datos:</b>					
Jefe proceso de datos .....	918,72	13.780,80	1,53	1,28	13,58
Analista .....	879,42	13.191,30	1,48	1,20	13,00
Jefe Exp. Prog. Ordenador .....	879,42	13.191,30	1,48	1,20	13,00
Programador máquina .....	879,42	13.191,30	1,48	1,20	13,00
Auxiliar .....	830,74	12.461,10	1,35	1,17	12,28
Operador ordenador .....	830,74	12.461,10	1,35	1,17	12,28
<b>Administrativos:</b>					
Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	977,05	14.655,75	1,63	1,35	14,44
Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	918,72	13.780,80	1,53	1,28	13,58
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo .....	830,74	12.461,10	1,35	1,17	12,28
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo .....	732,83	10.992,45	1,11	0,91	10,83
Auxiliar administrativo .....	683,83	10.257,45	1,05	0,91	10,11
Telefonista .....	680,64	10.209,60	1,03	0,86	10,06
<b>Mercantiles:</b>					
Jefe de ventas .....	986,38	14.795,70	1,61	1,32	14,58
Inspector de ventas .....	903,93	13.558,95	1,50	1,27	13,36
Promotor Prop o Publicidad .....	732,83	10.992,45	1,11	0,91	10,83
Vendedor con autoventa .....	708,61	10.629,15	1,09	0,91	10,47
Viajante .....	708,61	10.629,15	1,09	0,91	10,47
Corredor de plaza .....	708,61	10.629,15	1,09	0,91	10,47
<b>Personal de Producción:</b>					
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	24,51	11.152,05	1,35	0,95	10,99
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	23,74	10.801,70	1,32	0,92	10,64
Ayudante .....	23,28	10.592,40	1,31	0,88	10,44
<b>Personal acabado, envasado y empaquetado:</b>					
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	23,51	10.697,05	1,31	0,95	10,54
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	23,18	10.546,90	1,28	0,92	10,39
Ayudante .....	22,62	10.292,10	1,24	0,88	10,14

	S. base mensual Euros	Salario anual Euros	Antigüedad trienio Euros/día	Plus noct. Euros/hora	Horas extra Euros/hora
<b>Personal Oficinas Auxiliares:</b>					
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	24,78	11.274,90	1,35	1,00	11,11
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	23,96	10.901,80	1,33	0,96	10,74
Peonaje .....					
Peón .....	22,80	10.374,00	1,27	0,88	10,22
Personal de limpieza .....	22,80	10.374,00	1,27	0,88	10,22
<b>Subalternos:</b>					
Almacenero .....	23,60	10.738,00	1,32	0,92	10,58
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, .....					
Pesador, Guarda Vigilante, Ordenanza y Portero .....	23,24	10.574,20	1,29	0,89	10,42
Mozo almacén .....	22,89	10.414,95	1,28	0,88	10,26

**20772** RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la modificación del II Convenio colectivo de la empresa Peugeot España, S. A. Comercio.

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del artículo 42 del II Convenio Colectivo de la empresa Peugeot España, S. A. Comercio (publicado en el B.O.E. de 20-7-04) (Código de Convenio n.º 9013492), que fue suscrito con fecha 8 de noviembre de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 de la citada Acta 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 noviembre de 2005.-El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

#### ACTA

##### Artículo 42. Jubilación.

«Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años. En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.»

**20773** RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la rectificación de la tabla salarial para el año 2005 del Convenio colectivo de la empresa Nordés Control, S.L.

Visto el texto del Acta de rectificación de la tabla salarial para el 2005 del Convenio Colectivo de la empresa Nordés Control, S.L. (Código de Convenio n.º 9015602), publicado en el BOE de 15 de septiembre de 2005 que fue suscrita con fecha 18 de octubre de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 de la citada acta de rectificación 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 noviembre de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

#### ACTA

En A Coruña, siendo las 10:30 horas del día 18 de octubre de 2005, se reúnen en la sede social de la Empresa Nordés Control, S.L., las partes componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal, firmantes del mismo.

La presente reunión se celebra al objeto de rectificar las tablas salariales pactadas para el año 2005 ya que las partes firmantes han convenido existía un error de cálculo en las remitidas y publicadas en el BOE número 221 de 15 de septiembre de 2005.

Igualmente se pacta que la fecha de entrada en vigor de las referidas tablas salariales será, independientemente de su fecha de publicación en el BOE, el 1 de noviembre de 2005.

Y no habiendo más asuntos que tratar se acuerda remitir copia de este acta así como de las nuevas tablas salariales a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación, dando por finalizada la presente sesión en el lugar y fecha arriba indicados, firmando los asistentes el presente Acta.

#### Tabla salarial para el año 2005 de la empresa «Nordés Control, S.A.»

	Salario base	Plus transporte	Plus limpieza, mantenimiento vestuario,	Total	Antig. (Quinq. 4,5 % S.B.)	Noc-turn,	Horas extras
<i>Personal directivo y técnico:</i>							
Director general .	1.067,93	50,00		1.117,93	48,06		
Director administrativo .....	1.067,93	50,00		1.117,93	48,06		
Director de personal .....	1.067,93	50,00		1.117,93	48,06		
Jefe de departamento .....	994,35	50,00		1.044,35	44,75		
Titulado de grado superior .....	843,78	50,00		893,78	37,97		
Titulado de grado medio .....	793,07	50,00		843,07	35,69		
<i>Personal administrativo:</i>							
Jefe de primera administrativo ..	871,51	50,00		921,51	39,22		6,73
Jefe de segunda administrativo ..	812,29	50,00		862,29	36,55		6,27
Oficial de primera	703,43	50,00		753,43	31,65		5,44
Oficial de segunda	655,44	50,00		705,44	29,49		5,07
Vendedor .....	702,93	50,00		752,93	31,63		5,44
Auxiliar administrativo .....	608,66	50,00		658,66	27,39		4,71
Aspirante administrativo .....	513,00	50,00		563,00	23,09		3,98
Telefonista .....	533,76	50,00		583,76	24,02		4,14