

24591 RESOLUCION de 24 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Industrias de Turrónes y Mazapanes, que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1990, de una parte, por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores del sector, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 24 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

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

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL.-

El Convenio Colectivo será aplicable en todo el territorio nacional.

ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL.-

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

ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL.-

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

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL.-

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 1.990. El Convenio durará hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

ARTICULO 5.- DENUNCIA Y PRORROGA.-

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.

ARTICULO 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 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 en cómputo anual.

ARTICULO 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.

ARTICULO 8.- INTERPRETACION DEL CONVENIO.-

Se establece una Comisión Paritaria que tendrá como funciones la interpretación del Convenio Colectivo, el seguimiento del conjunto de los acuerdos, la conciliación y la mediación en las controversias individuales o colectivas que se susciten en la aplicación de las disposiciones que se pacten en el Convenio.

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

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

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

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

La Comisión Paritaria tendrá su sede alternativamente, en el domicilio de la Federación Estatal de Alimentación y Tabacos de la U.G.T., sita en la Avenida de América, 25 ó bien en el de la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes y Mazapanes, sita en la calle Diego de León, núm. 44, ambos de Madrid.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 9.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.-

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

ARTICULO 10.- SISTEMAS DE RENDIMIENTO.-

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

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

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

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

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

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

CAPITULO TERCERO**CLASIFICACION PROFESIONAL****ARTICULO 12.-**

La clasificación del personal por sus funciones, aptitud, nivel retributivo y modalidades de contratación será desarrollada por la Comisión Paritaria, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional correspondiente.

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

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

CAPITULO CUARTO**INGRESOS Y CESES****ARTICULO 13.- PERIODO DE PRUEBA.-**

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

Técnicos titulados: 6 meses.
Personal no cualificado (peones): 2 semanas.
Aprendices: 8 semanas.
Resto del personal: 3 meses.

El periodo de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el periodo de prueba.

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

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

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

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

ARTICULO 14.- EXTINCION.-

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

ARTICULO 15.- LIQUIDACION.-

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.

ARTICULO 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, exigiéndosele además una indemnización equivalente en cuantía al importe de su salario diario multiplicado por tantos días como faltan para cubrir el plazo de preaviso.

CAPITULO QUINTO**JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES****ARTICULO 17.- JORNADA DE TRABAJO.-**

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas, 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.

ARTICULO 18.- AMPLIACION DE LA JORNADA.-

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

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

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

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

ARTICULO 19.- VACACIONES.-

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

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

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

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

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el importe que se establece en el anexo de este Convenio, más la antigüedad correspondiente a treinta días. El importe resultante será hecho efectivo por las empresas el día la-

borable inmediatamente anterior al inicio de las mismas para los trabajadores fijos, y al finalizar el contrato o la campaña en los supuestos de trabajadores eventuales o de campaña, respectivamente.

CAPITULO SEXTO

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 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:

- 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.
- 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).
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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.

- 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 22.- SERVICIO MILITAR.-

Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, ya lo sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio) la empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo hasta 30 días naturales después del lincenciamiento de su reemplazo.

El operario solicitará por escrito dirigido a la empresa su incorporación y, si dejara transcurrir el plazo de 30 días naturales después del lincenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reingreso, quedando resuelto automáticamente el contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

ARTICULO 23.- LICENCIAS SIN SUELDO.-

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa, podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a 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.

ARTICULO 24.- ANTIGÜEDAD EN LICENCIAS.-

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

ARTICULO 25.- EXCEDENCIAS.-

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Voluntaria.- Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de las empresas antes referidas con una antigüedad en las mismas de al menos, dos años.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

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

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su representación 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 treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia entendiéndose en caso contrario renuncia a su relación laboral.

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

Forzosa.- Se concederá la excedencia forzosa al trabajador en quien concurrían las siguientes circunstancias:

- Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de Nacionalidad, Regional, Provincial o Municipal, por medio de elecciones legislativas, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.
- Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros u Organos Competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los "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 haberlo 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 estas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, salvo disposición legal expresa en contrario, como en lo menester respecto a las excedencias voluntarias por nacimiento de hijos se ha dispuesto en el art. 46.3 de la L.E.T., según la redacción dada por la Ley 3/89, de 3 de Marzo (B.O.E. 08.03.89).

CAPITULO SEPTIMO

RETRIBUCIONES

ARTICULO 26.- RETRIBUCIONES.-

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

ARTICULO 27.- ANTIGÜEDAD.-

Los trabajadores al servicio de las empresas tendrán derecho a un máximo de diez trienios por razón de antigüedad. El importe de cada trienio será el que figura en la tabla de salario general.

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

ARTICULO 28.- PLUS DE NOCTURNIDAD.-

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

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

ARTICULO 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

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

- Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.
- Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgos de pérdidas de materias primas, demora en el abastecimiento de materias primas, por causas del transporte y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, serán de obligada realización.
- Las horas extraordinarias, que tengan su causa en pedidos o 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, previstos en las disposiciones generales.

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

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

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

ARTICULO 30.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

1. Paga extra de Julio. Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, consistente en el importe de un mes o de 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.

CAPITULO OCTAVOFALTAS Y SANCIONESARTICULO 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.

ARTICULO 32.- CLASIFICACION DE FALTAS LEVES.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
- 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.
- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- La falta incidental de aseo o limpieza personal.
- Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

ARTICULO 33.- CLASIFICACION DE FALTAS GRAVES.-

Son faltas graves las siguientes:

- De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
- Faltas de uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un período de 30 días naturales.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
- Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- No cumplir las normas de calidad que se hayan fijado en el trabajo a realizar.
- 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.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en la obra o Centro de trabajo así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
- Fumar y comer en el puesto de trabajo así como no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en el actividad alimentaria (gorros, guantes, ...).
- 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.

ARTICULO 34.- CLASIFICACION DE FALTAS MUY GRAVES.-

Son faltas muy graves las siguientes:

- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 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.
- 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.
- 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.
- Más de seis faltas de puntualidad no justificadas en un período de 30 días naturales; más de 15 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.
- 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 trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de los superiores.

ARTICULO 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.

ARTICULO 36.- EJECUCION 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 38.- PRESCRIPCION.-

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.

ARTICULO 39.- SANCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.-

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

CAPITULO NOVENO**DISPOSICIONES VARIAS****ARTICULO 40.- ROPAS DE TRABAJO.-**

La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, cuya duración será la siguiente: dos pantalones, dos chaquetillas y dos gorros cada año; dos mandiles y dos paños cada seis meses. Estas prendas no podrán ser utilizadas para trabajos ajenos a la empresa.

ARTICULO 41.- COMPLEMENTOS.-

Los trabajadores fijos de plantilla recibirán de la empresa los siguientes complementos:

- 1.- En los casos de enfermedad común, con duración superior a veinte días, a partir del día veintiuno y hasta el máximo de veinticuatro semanas desde la baja, la empresa pagará al trabajador enfermo un complemento por cada día de baja de un 20 por ciento del salario base más la antigüedad que corresponda, según las tablas del presente Convenio.
- 2.- Cuando la incapacidad se deriva de accidente de trabajo y sea superior a ocho días, a partir del día noveno y hasta un máximo de seis meses desde la baja, la empresa abonará al trabajador accidentado un complemento por cada día de baja del 20 por 100 del salario base más la antigüedad que corresponda, según las tablas del presente Convenio.
- 3.- Las empresas podrán dejar los complementos establecidos en los apartados 1 y 2 anteriores, siempre que el trabajador se niegue a ser sometido a revisión por el médico que designe la empresa o bien no sea hallado en su domicilio, con independencia de la responsabilidad que pudiera deducir.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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

3.- Los capítulos VIII y XI del acuerdo marco interconfederal, firmado por U.G.T. y C.E.O.E. el 5 de enero de 1.980 ("Boletín Oficial del Estado" de 24 de enero), que trata de la productividad y el absentismo y de los Sindicatos y de los Comités de Empresa, respectivamente, se aplicarán directamente a las relaciones entre las partes de este Convenio.

4.- **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.

5.- **Jubilación a los 64 años.**- Las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualesquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, excepto en las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración en todo caso superior al año, y tendiendo al máximo legal previsto.

La presente cláusula tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.990.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

1.- En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1.980, del Estatuto de los Trabajadores, las partes declaran la inaplicabilidad de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación aprobada por orden de 8 de julio de 1.975, a las empresas acogidas al ámbito territorial, personal y funcional del presente Convenio Colectivo por haber sido sustituida en su conjunto por este Convenio General.

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

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

DISPOSICION COMPLEMENTARIA

Cláusula de garantía. - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31 de Diciembre de 1.990 un incremento con respecto al 31 de Diciembre de 1.989 superior al 6,75 %, las tablas salariales anexas serán valoradas aplicando al importe de 1.988 el incremento real experimentado por el I.P.C. durante 1.989 a los solos efectos de que sirvan de base de cálculo para los incrementos salariales que se puedan pactar para el año 1.991. En ningún caso, con efectos para el año 1.990 se verificará la revisión salarial ni se devengará por tanto cantidad alguna por este motivo.

DISPOSICION TRANSITORIA

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS PARA ALICANTE

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

1.- Enfermedad o accidente de trabajo.-

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

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

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

2.- Premio de nupcialidad.-

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

Con un año.	500,00 ptas.
Con dos años.	1.000,00 ptas.
Con tres años.	1.500,00 ptas.
Con cuatro años.	2.000,00 ptas.
Con cinco años.	2.500,00 ptas.
Con seis años o más. ...	3.000,00 ptas.

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

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

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

3.- Jubilación anticipada.-

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

Personas con más de quince años de antigüedad: a los sesenta años, 150.000 pesetas, a los 61 años, 120.000 pesetas, a los 62 años, 80.000 pesetas, a los 63 años, 70.000 pesetas, a los 64 años, 50.000 pesetas.

Personal con menos de quince años de antigüedad: a los 60 años, 90.000 pesetas, a los 61 años, 70.000 pesetas, a los 62 años, 50.000 pesetas, a los 63 años, 35.000 pesetas y a los 64 años, 25.000 pesetas.

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

Personal con más de 20 campañas ininterrumpidas: a los 60 años, 90.000 pesetas, a los 61 años, 70.000 pesetas, a los 62 años, 50.000 pesetas, a los 63 años, 35.000 pesetas y a los 64 años, 25.000 pesetas.

Personal con menos de 20 campañas: a los 60 años, 50.000 pesetas, a los 61 años, 38.000 pesetas, a los 62 años, 25.000 pesetas, a los 63 años, 19.000 pesetas y a los 64 años, 14.000 pesetas.

4.- Seguro colectivo de vida.-

Las empresas afectadas por esta disposición complementaria contratarán un Seguro Colectivo para todos los trabajadores que se rijan por el presente Convenio, exceptuando los que en el momento de la contratación de dicho Seguro de Vida se encontrasen en I.L.T., haciendo extensivo el expresado Seguro a dichos trabajadores cuando reanudasen su servicio en la empresa. El expresado Seguro de Vida cubrirá la cantidad de 500.000 pesetas para los siguientes conceptos:

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

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

5.- Jornada continuada.-

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

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

6.- Licencias.-

En Alicante se mantienen las condiciones complementarias siguientes:

- 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.
- 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.
- Se concederá un día natural de licencia en caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanos políticos.
- Se concederá licencia por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta al médico de cabecera de la Seguridad Social o Particulares, con la consiguiente justificación en cada caso.

TABLA GENERAL PARA 1.990

	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL	ANTIG. IMPORTE TRIENIO PTS./DIA	PLUS NOCT. PTAS./HORA
--	----------------------------	------------------	--	-----------------------------

Técnicos titulados:

- De grado superior.	98.307	1.474.605	165	137
- De grado medio.	83.777	1.256.655	136	116
- Ayudante Técnico.	67.032	1.005.480	102	83

Técnicos no titulados:

- Encargado general.	80.442	1.206.630	134	109
- Maestro o Jefe taller.	74.928	1.123.920	124	100

	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL	ANTIG. IMPORTE TRIENIO PTS./DIA	PLUS NOCT. PTAS./HORA	
- Encargado de sección.	69.982	1.049.730	114	95	
- Auxiliar laboratorio.	62.551	938.265	95	83	
Oficina Técnica organización:					
- Jefes de 1a. y 2a.	80.442	1.206.630	134	109	
- Técnicos Organiz. 1a. y 2a.	75.989	1.139.835	124	106	
- Auxiliar Organización.	62.551	938.265	95	83	
Técnicos proceso datos:					
- Jefe proceso datos.	84.037	1.260.555	140	118	
- Analista.	80.442	1.206.630	134	109	
- Jefe Exp. Prog. Ordenad.	80.442	1.206.630	134	109	
- Programador máquina.	80.442	1.206.630	134	109	
- Auxiliar.	75.989	1.139.835	124	106	
- Operador ordenador.	75.989	1.139.835	124	106	
Administrativos:					
- Jefe Administr. 1a.	89.373	1.340.595	148	124	
- Jefe Administr. 2a.	84.037	1.260.555	140	118	
- Oficial 1a. Administr.	75.989	1.139.835	124	106	
- Oficial 2a. Administr.	67.032	1.005.480	102	83	
- Auxiliar Administrativo.	62.551	938.265	95	83	
- Telefonista.	62.259	933.885	94	79	
Mercantiles:					
- Jefe de ventas.	90.224	1.353.360	147	120	
- Inspector de ventas.	82.683	1.240.245	137	116	
- Promotor Prop. o Pub.	67.032	1.005.480	102	83	
- Vendedor con autoventa.	64.817	972.250	100	83	
- Corredor de plaza.	64.817	972.250	100	83	
Aspirantes técnicos o Administrativos:					
- De tercer año.	47.015	705.225	--	--	
- De segundo año.	38.044	570.660	--	--	
- De primer año.	31.331	469.965	--	--	
	SALARIO BASE DIA	SALARIO ANUAL	ANTIG. IMPORTE TRIENIO PTS./HORA	PLUS NOCT. PTAS./HORA	COMPL. CAMPANA DIA
Personal de producción:					
- Oficial 1a.	2.243	998.135	125	86	359
- Oficial 2a.	2.171	966.095	121	83	347
- Ayudante.	2.130	947.850	120	81	343
Personal de acabado, envasado y empaquetado:					
- Oficial 1a.	2.151	957.195	120	86	345
- Oficial 2a.	2.120	943.400	117	83	330
- Ayudante.	2.070	921.150	114	81	327
Personal Oficinas auxiliares:					
- Oficial 1a.	2.268	1.009.260	125	92	359
- Oficial 2a.	2.193	975.885	122	87	347
Peonaje:					
- Peón.	2.088	929.160	116	81	324
- Personal de limpieza.	2.088	929.160	116	81	324
Subalternos:					
- Almacenero.	2.161	961.645	121	83	347
- Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda vigilante, Ordenaza y Portero.	2.128	946.960	118	82	340
- Mozo almacén.	2.096	932.720	117	81	336
Aprendices:					
- De segundo año.	1.238	563.290	--	--	193
- De primer año.	1.001	455.455	--	--	154

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

TABLA GENERAL
HORAS EXTRAORDINARIAS

	SIN ANTIGUEDAD	VALOR POR TRIENIO
Técnicos titulados:		
- De grado superior.	1.412	71
- De grado medio.	1.203	58
- Ayudante Técnico.	963	44
Técnicos no titulados:		
- Encargado general.	1.156	58
- Maestro o Jefe taller.	1.077	54
- Encargado de sección.	1.005	51
- Auxiliar laboratorio.	900	42
Oficina Técnica organización:		
- Jefes de 1a. y 2a.	1.156	58
- Técnicos Organiz. 1a. y 2a.	1.091	54
- Auxiliar Organización.	900	42
Técnicos proceso datos:		
- Jefe proceso datos.	1.209	62
- Analista.	1.156	58
- Jefe Exp. Prog. Ordenad.	1.156	58
- Programador máquina.	1.156	58
- Auxiliar.	1.091	54
- Operador ordenador.	1.091	54
Administrativos:		
- Jefe Administr. 1a.	1.284	65
- Jefe Administr. 2a.	1.209	62
- Oficial 1a. Administr.	1.091	54
- Oficial 2a. Administr.	963	44
- Auxiliar Administrativo.	900	42
- Telefonista.	894	41
Mercantiles:		
- Jefe de ventas.	1.286	65
- Inspector de ventas.	1.189	62
- Promotor Prop. o Pub.	963	44
- Vendedor con autoventa.	932	44
- Viajante.	932	44
- Corredor de plaza.	932	44
Aspirantes técnicos o Administrativos:		
- De tercer año.	677	--
- De segundo año.	548	--
- De primera año.	449	--
Personal de producción:		
- Oficial 1a.	978	54
- Oficial 2a.	947	53
- Ayudante.	929	52
Personal de acabado, envasado y empaquetado:		
- Oficial 1a.	936	52
- Oficial 2a.	924	51
- Ayudante.	901	50
Personal Oficinas auxiliares:		
- Oficial 1a.	988	54
- Oficial 2a.	957	53
Peonaje:		
- Peón.	909	51
- Personal de limpieza.	909	51
Subalternos:		
- Almacenero.	940	53
- Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda vigilante, Ordenaza y Portero.	928	52
- Mozo almacén.	915	51
Aprendices:		
- De segundo año.	540	--
- De primer año.	436	--

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

Disposición Transitoria Adicional.- Las partes se comprometen a constituir una Comisión a fin de tratar sobre la clasificación profesional, la reducción de las unidades de negociación a una sola y cuantas materias sean de interés común a lo largo de la vigencia de este Convenio. Los acuerdos que adopte esta Comisión serán entregados a la Comisión Deliberadora del Convenio siguiente para que en su caso, ésta los incorpore a su texto.