

## CALCULO:

1. Incremento en un 12 por 100 de Tabla Salarial Convenio Colectivo 1980.
2. El 1 por 100 de aumento inversamente proporcional a las retribuciones, se ha obtenido de los conceptos «Salario o Sueldo Base», «Complemento de Rendimiento» y «Lineal», incorporándose íntegramente en el concepto «Sueldo o Salario Base».

22296

RESOLUCION de 30 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Turrónes y Mazapanes.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Turrónes y Mazapanes, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de julio de 1981, suscrito por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes y Mazapanes con domicilio social en Víctor Hugo, 5, Madrid, y por la Federación Estatal de Alimentación y Tabacos de la Unión General de Trabajadores, domiciliado en avenida de los Toreros, 3, Madrid, el día 8 de julio de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b. del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 30 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Turrónes y Mazapanes.

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

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

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

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

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

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de julio de 1981 y durará hasta el 31 de diciembre de 1982, salvo en aquellas cláusulas concretas para las que se establezca otra duración.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga*.—Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio Colectivo dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión.

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

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

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

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

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

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

Art. 7.º *Concurrencia de Convenios*.—El presente Convenio obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados. No obstante, se estará a lo dispuesto en las disposiciones transitorias para las distintas situaciones derivadas de los Convenios vigentes que se absorben en éste.

Art. 8.º *Interpretación del Convenio*.—Se establece una Comisión Paritaria que tendrá como funciones la interpretación del Convenio Colectivo, el seguimiento del conjunto de los acuerdos, la conciliación y la mediación en las controversias individuales o colectivas que se susciten en la aplicación las disposiciones que se pactan en el Convenio.

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

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, dentro de cada representación. En el supuesto de que la cuestión debatida afecte a los intereses de alguna Empresa o trabajadores presentes en la Comisión, éstos serán oídos, pero se ausentarán de las deliberaciones.

La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses, salvo para los casos urgentes en que, a instancia de una de las partes, podrá solicitarse reunión a los efectos de interpretar lo acordado, intentar la conciliación u ofrecer la mediación en el conflicto planteado.

La Comisión Paritaria tendrá su sede en alternativamente, en el domicilio de la Federación Estatal de Alimentación y Tabacos de la UGT, sita en la avenida de los Toreros, número 3, o bien en el de la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes y Mazapanes, sito en la calle Víctor Hugo, número 5, ambos de Madrid.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

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

Art. 10. *Sistemas de rendimiento*.—De conformidad con las normas vigentes sobre la materia, en las industrias sometidas a este Convenio Colectivo se puede establecer el trabajo por tarea o por sistemas de prima a la producción, de tal modo que al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad, corresponda la remuneración que el trabajador tenga señalado 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.

Art. 11. *Bases de productividad, definiciones, actividad normal*.—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.

**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 derechos.

**Remuneración.**—La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por las cantidades que en la tabla de salarios figur como salario de percepción.

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

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

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional

Art. 12. La clasificación del personal por sus funciones, aptitud, nivel retributivo y modalidades de contratación será desarrollada por la Comisión Paritaria, a partir del 1 de enero de 1982, y una vez exista acuerdo, será incorporado al presente Convenio Colectivo. 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 IV

#### Ingresos y ceses

Art. 13. **Periodos 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: Seis meses.
- Personal no cualificado (peones): Dos semanas.
- Aprendices: Ocho semanas.
- Resto de personal: Tres meses.

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

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

El trabajador disfrutará, durante el periodo de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en que se le 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 los regulen.

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

Art. 15. **Liquidación.**—Al personal que cese en la Empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos.

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

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

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

### CAPITULO V

#### Jornadas, descansos y vacaciones

Art. 17. **Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo será hasta el 31 de diciembre de 1981 la que cada Empresa esté realizando.

A partir del 1 de enero de 1982, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.880 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 treinta horas de descanso semanal ininterrumpido.

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

Art. 18. **Ampliación de jornada.**—La Empresa podrá en circunstancias extraordinarias que se produzcan por razón de averías en las instalaciones, retrasos imprevisibles a causa de abastecimiento de materias primas u otras por causas 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 y la 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, no tendrán los recargos prevenidos en el punto IV.4 del Acuerdo Nacional de Empleo y se notificarán mensualmente a la autoridad laboral de modo conjunto la Empresa o Comité o Delegados de Personal en su caso, a partir del 1 de enero de 1982.

Art. 19. **Vacaciones.**—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en la época del año que determine la Dirección de la Empresa en atención a las necesidades del servicio y a las exigencias de la campaña.

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 actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.

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

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

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

### CAPITULO VI

#### Licencias y excedencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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, abuelo 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 ella, 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, en los términos establecidos en el Convenio siempre que medie la oportuna convocatoria, el permiso de la Empresa y la subsiguiente justificación del tiempo utilizado.

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

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

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

Art. 21. *Para estudios.*—Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la Empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, se han aprobado por lo menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

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

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

El operario solicitará por escrito dirigido a la Empresa su incorporación y, si dejara transcurrir el plazo de treinta días naturales después del licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al ingreso, quedando resuelto automáticamente el contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Perderá igualmente el derecho al ingreso todo aquel que por su personal responsabilidad le haya sido alargado su período de servicio militar.

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

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

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

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

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

Art. 25. *Excedencias.*—Las excedencias pueden ser voluntarias y 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 la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo cumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

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

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

Esta excedencia solamente tendrá lugar en las Empresas cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50, derecho que únicamente será extensivo hasta un 2 por 100 de los mismos.

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 del nacimiento de éste.

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

En todos los casos de excedencia contemplado 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.

## CAPITULO VII

### Retribuciones

Art. 26. *Tabla salarial.*—La tabla salarial, que se acompaña como anexo número 1 al presente Convenio, tiene el carácter de general mínima y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 1981. Todos aquellos Convenios Colectivos, de ámbito inferior al presente, que se encuentren vigentes a la fecha de la firma de este Convenio, se mantendrán sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones hasta el 31 de diciembre de 1981.

No obstante, en el mes de diciembre de 1981, la Comisión Negociadora de este Convenio se reunirá al fin, de establecer las retribuciones para el ejercicio de 1982, elaborará la tabla salarial y homogeneizará la estructura de las retribuciones con los conceptos y módulos (antigüedad, pluses y pagas extraordinarias), que quedan establecidas en el presente Convenio.

En consecuencia, la tabla salarial que se adjunta y hasta el referido 31 de diciembre de 1981, sólo será aplicable a aquellas Empresas sitas en las provincias en que no tienen Convenio Colectivo propio, o cuyo Convenio Colectivo venza dentro del período comprendido entre julio y diciembre de 1981.

Art. 27. *Antigüedad.*—Los trabajadores al servicio de las Empresas a las que se les aplique este Convenio tendrán derecho a un máximo de diez trienios por razón de antigüedad. El importe de cada trienio será el que figure en la tabla de salarios general, de tal forma que aquellos trabajadores que, a la firma de este Convenio, estuvieren devengando importes superiores en cifras absolutas, los mantendrán como condición más beneficiosa hasta tanto la nueva garantía de la tabla salarial supere a la que se esté percibiendo.

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

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

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

Art. 29. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo.*—A iniciativa de las Empresas podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, siempre que el rendimiento pueda ser objeto de medición por procedimientos técnicos. Este sistema de retribución por rendimiento habrá de representar para un trabajador normal y laborioso con rendimiento correcto, un incremento del 25 por 100 como mínimo sobre su salario base.

Art. 30. *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 indispen-

sable 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 pérdida de materias primas, demora en el abastecimiento de materias prima, 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 15 al mes ni de 100 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 la 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 que se realicen se abonarán con los valores que para nivel y categoría figuran en los anexos.

Art. 31. *Las 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, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el anexo salarial, más la antigüedad que corresponde 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 antes del 22 de diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el anexo salarial, 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 dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del ejercicio, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se fijan en el anexo salarial, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

## CAPITULO VIII

### Premios, faltas y sanciones

Art. 32. *Premios.*—Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose, al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas podrán establecer premios que serán otorgados individual o colectivamente.

Art. 33. *Faltas.*—Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

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

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

Art. 34. *Clasificación de faltas leves.* Se considerarán faltas leves, las siguientes:

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

Art. 35. *Clasificación de faltas graves.*—Son faltas graves, las siguientes:

- 1.ª De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
- 2.ª Faltar uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un período de treinta días naturales.
- 3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios

experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.

4.ª Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

5.ª No cumplir las normas de calidad que se le hayan fijado en el trabajo a realizar.

6.ª La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.

7.ª Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

8.ª 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.ª La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

Art. 36. *Clasificación de faltas muy graves.*—Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.ª La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 2.ª 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 o departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran.
- 3.ª 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.ª 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.ª 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 ciento ochenta días naturales y más de veinte faltas de puntualidad sin justificar en un período de un año.
- 6.ª 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.ª La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 8.ª 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.ª La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
- 10.ª La embriaguez habitual y toxicomania, si repercute negativamente en el trabajo.
- 11.ª No guardar el sigilo profesional.
- 12.ª Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- 13.ª Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 14.ª El abuso de autoridad por parte de los superiores.

Art. 37. *Sanciones.*—Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- 1.ª Por faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- 2.ª Por faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
  - b) Inhabilitación por plazo no superior a trece años para el ascenso a categoría superior.
- 3.ª Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
  - b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
  - c) Despido.

Art. 38. *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 en que la sanción se le notifique.

**Art. 39. Procedimiento.**—Corresponde a la Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. El Empresario informará al Comité de Empresa o Delegados de personal, si los hubiere, la imposición de faltas graves o muy graves.

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

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

**Art. 40. Prescripción.**—Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Art. 41. Sanciones a representantes de los trabajadores.**—Para imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos sindicales o representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

**Art. 42. Ropas de trabajo.**—La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, cuya duración será la siguiente: Dos pantalones, dos chaquetillas y dos gorros cada año; dos mandiles y dos paños cada seis meses. Estas prendas no podrán ser utilizadas para trabajos ajenos a la Empresa.

**Art. 43. Complementos.**—Los trabajadores fijos de plantilla recibirán de la Empresa los siguientes complementos:

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

2.º 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.º 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 se pudiera deducir.

DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera. Duración de la campaña.**—La campaña del turrón se inicia el 10 de septiembre y termina el 10 de diciembre de cada año, el personal fijo de campaña tendrá la obligación de presentarse en la Empresa al inicio de la misma.

**Segunda. Complemento de campaña.**—El complemento de campaña que tienen establecidos los Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente y el artículo 44 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, quedarán suprimidos a partir del 1 de enero de 1982, en razón a que en la tabla de salarios de éste se ha incorporado el mismo al salario base.

**Tercera. Pluses de transporte.**—Los pluses de transporte que no corresponden por su naturaleza a esta denominación y están establecidos en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, quedarán también suprimidos, a partir del 1 de enero de 1982, ya que igualmente el salario base del presente ha absorbido el importe de los mismos.

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

DISPOSICION DEROGATORIA

En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, las partes declaran la inaplicabilidad de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, aprobada por Orden de 8 de julio de 1975 a las Empresas acogidas al ámbito territorial, personal y funcional del presente Convenio Colectivo por haber sido sustituida en su conjunto por este Convenio general. Asimismo, promoverán los trámites necesarios para que por el Ministerio de Trabajo queden formal y materialmente, derogados en relación con este sector.

TABLA SALARIAL

Categorías	Conceptos salariales		Extra julio		Extra diciembre		Extra beneficios		Total año	Importe antigüedad trienio	Plus de nocturnidad	Hora extra	Vacaciones	
	Salario base mes o día	...	Día	Total	Día	Total	Día	Total					Día	Total
<b>Técnicos titulados:</b>														
De grado superior	47.160	...	1.572	47.160	1.572	47.160	1.572	47.160	707.400	80	65	403	1.512	45.360
De grado medio	40.200	...	1.340	40.200	1.340	40.200	1.340	40.200	603.000	66	55	350	1.288	38.640
Ayudante técnico	32.160	...	1.072	32.160	1.072	32.160	1.072	32.160	482.400	50	40	277	1.031	30.930
<b>Técnicos no titulados:</b>														
Encargado general	38.580	...	1.288	38.580	1.288	38.580	1.288	38.580	578.700	65	53	339	1.237	37.110
Maestro o jefe de taller	35.940	...	1.198	35.940	1.198	35.940	1.198	35.940	539.100	60	48	313	1.152	34.560
Encargado de Sección	33.570	...	1.119	33.570	1.119	33.570	1.119	33.570	503.550	55	45	280	1.076	32.280
Auxiliar de laboratorio	30.000	...	1.000	30.000	1.000	30.000	1.000	30.000	450.000	46	40	256	962	28.860
<b>Oficina Técnica de Organización:</b>														
Jefes de primera y segunda	38.580	...	1.288	38.580	1.288	38.580	1.288	38.580	578.700	65	53	339	1.237	37.110
Técnicos de Organización primera y segunda	36.450	...	1.215	36.450	1.215	36.450	1.215	36.450	548.750	60	50	315	1.168	35.040
Auxiliar de Organización	30.000	...	1.000	30.000	1.000	30.000	1.000	30.000	450.000	46	38	256	962	28.860
Aspirante de tercer año	22.500	...	750	22.500	750	22.500	750	22.500	337.500	—	26	—	—	21.660
Aspirante de segundo año	18.210	...	607	18.210	607	18.210	607	18.210	273.150	—	21	—	—	17.520
Aspirante de primer año	15.000	...	500	15.000	500	15.000	500	15.000	225.000	—	17	—	—	14.436
<b>Técnicos de proceso de datos:</b>														
Jefe de proceso de datos	40.320	...	1.344	40.320	1.344	40.320	1.344	40.320	604.800	68	56	352	1.292	38.760
Analista	38.580	...	1.288	38.580	1.288	38.580	1.288	38.580	578.700	65	53	339	1.237	37.110
Jefe de expl. program. ordenador	38.580	...	1.288	38.580	1.288	38.580	1.288	38.580	578.700	65	53	339	1.237	37.110
Programador de máquina	38.580	...	1.288	38.580	1.288	38.580	1.288	38.580	578.700	65	53	339	1.237	37.110
Auxiliar	36.450	...	1.215	36.450	1.215	36.450	1.215	36.450	548.750	60	50	315	1.168	35.040
Operador de ordenador	36.450	...	1.215	36.450	1.215	36.450	1.215	36.450	548.750	60	50	315	1.168	35.040
<b>Administrativos:</b>														
Jefe de Administración de primera	42.870	...	1.429	42.870	1.429	42.870	1.429	42.870	643.050	72	59	377	1.374	41.220
Jefe de Administración de segunda	40.320	...	1.344	40.320	1.344	40.320	1.344	40.320	604.800	68	56	352	1.292	38.760

