

Decisión sobre extensión del Convenio Colectivo para las Industrias dedicadas a la Fabricación de Chicles, Caramelos, Chocolate y Golosinas en general de la Región de Murcia al mismo sector de la provincia de Albacete.

Estudiados los antecedentes que obran en el expediente de referencia, una vez formalizado el procedimiento legalmente establecido y cumplidas las normas reglamentarias que se citan y demás de general aplicación, se dicta la siguiente:

Decisión sobre Extensión de Convenio Colectivo.

1. - Hechos.

- A) Mediante escrito presentado en la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Albacete, el día 29 de octubre de 1993, fue solicitada por el sindicato de CC.OO. la extensión del Convenio Colectivo arriba citado, de la Región de Murcia, al mismo Sector de la provincia de Albacete, alegándose en síntesis como fundamento de tal solicitud que la inexistencia en la provincia de Albacete de una Asociación Empresarial en el Sector de «Fabricación de Chicles, Caramelos, Chocolate y Golosinas en general» impide la negociación de un convenio colectivo en dicho ámbito, con los consiguientes perjuicios para los trabajadores afectados que, según se dice, perciben sus retribuciones conforme al salario mínimo interprofesional y en condiciones de inferioridad respecto a los trabajadores de provincias limítrofes, pertenecientes a empresas que se dedican a la misma actividad, donde existen convenios provinciales (Murcia, Valencia, Alicante, etc.), y alegándose, por otra parte, que esta situación se rige en factor de competencia desestabilizadora del mercado, desde el momento en que no todas las empresas del sector compiten en igualdad de condiciones.
- B) La Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Albacete ha realizado los trámites previos en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, remitiendo el expediente a la Dirección General de Trabajo en el que figura un listado de empresas que se dedican en la provincia de Albacete a la actividad de Fabricación de chiles, caramelos, chocolate y golosinas en general, que le ha sido facilitado por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Albacete.

Figura asimismo, en el expediente, informe de la Inspección de Trabajo y propuesta de resolución desfavorable a la extensión de convenio planteada, por entenderse que en el Sector de actividad considerado no se dan especiales dificultades para negociar un convenio, ni circunstancias sociales o económicas de notoria importancia en el ámbito afectado, ya que la extensión, de llevarse a cabo, afectaría a sólo tres empresas, según se dice, ya que en la empresa más importante del Sector «Candy Spain, S.A.», que tiene cien trabajadores, se han pactado acuerdos que incluyen subidas salariales por encima del I.P.C. (del informe emitido por la Inspección del Trabajo se desprende que la subida salarial para este año será un punto por encima del I.P.C.).

- C) La Dirección General de Trabajo remitió el expediente a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos al objeto de que se emitiera informe sobre la extensión solicitada.
- D) Los Servicios Técnicos de dicha Comisión han elaborado informe sobre la repercusión económica de la extensión en el cual, tras un detallado análisis se obtienen, como características más acusadas de la repercusión económica de la extensión, las siguientes

condiciones:

1ª. El Sector de las Industrias dedicadas a la Fabricación de Chicles, Caramelos, Chocolate y Golosinas en general de la provincia de Albacete está compuesto básicamente por las tres empresas que figuran en la muestra de TC-2 disponible (Chocolates Amalia, S.A.L., Fridul, S.A. y Candy Spain, S.A.) ya que el resto de las empresas del sector no tenían trabajadores en fechas anteriores al año 1993. La empresa Candy Spain, S.A., con 86 trabajadores es la más importante, y emplea, aproximadamente, al 70% de los trabajadores del sector en la provincia.

2ª. Las retribuciones previstas para 1993 en el Convenio Colectivo para las Industrias dedicadas a la fabricación de Chicles, Caramelos, Chocolate y Golosinas en general de la Región de Murcia, son como media estadística ponderada un +29,48% superiores a las retribuciones actualmente pagadas en dicho sector de la provincia de Albacete y un +36,18% superiores, si se considera una antigüedad media de la plantilla de un trienio. Medias ponderadas que se obtienen de la comparación de las tablas salariales previstas para 1993 en el Convenio de la Región de Murcia, con los salarios actualmente pagados en el sector de la provincia de Albacete, deducidos de la muestra de TC-2 utilizada, que se ha considerado representativa de la situación real del sector en dicha provincia.

3ª. Al analizar las anteriores medias ponderadas debe tenerse en cuenta que la aprobación de la extensión solicitada tendría una ligera incidencia, derivada de los conceptos al margen de las tablas salariales, para la categorías profesionales de Oficiales Administrativos y Oficiales de primera, mientras que la incidencia para la categoría profesional de Oficiales de segunda y Especialistas sería muy significativa, +43,95% y +51,43%, según se tenga en cuenta o no la antigüedad de la plantilla.

4ª. Esta importante repercusión económica para la categoría profesional de Oficiales de segunda y Especialistas (Grupo 9 de cotización a la Seguridad Social), se debe, básicamente, a los niveles salariales de la empresa Candy Spain, S.A., la más importante del sector en la provincia de Albacete. El 80% de su plantilla pertenece a este grupo de cotización y tienen contratos temporales de fomento de empleo o eventuales por circunstancias de producción.

5ª. Finalmente, debe tenerse en cuenta que la extensión solicitada implicaría las modificaciones en las condiciones económicas ya señaladas (complemento de nocturnidad, ayuda escolar, I.L.T., plus de producción, etc.) al margen de las actividades de la aplicación de las tablas salariales previstas en el Convenio.

2. - Prueba.

Todos los hechos relatados vienen reflejados en la documentación incorporada al expediente.

3. Valoración en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

- A) Campo de Aplicación de la posible extensión.

El campo de aplicación de la posible extensión será el relativo a las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de «Fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas en general» dentro de la provincia de Albacete, con excepción de aquellas empresas que tengan convenio propio.

- B) Duración temporal de la extensión.

El Convenio Colectivo que se pretende extender fue publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de fecha 17 de junio de 1993, y su ámbito temporal de vigencia se extiende al período comprendido entre el 1 de enero de 1993 y el 31 de diciembre de 1993.

De conformidad con lo previsto en el artículo 92.2 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, y dado que la extensión fue solicitada mediante escrito presentado el día 29 de octubre de 1993, los efectos de la misma se producirían en el período comprendido entre la indicada fecha y el 31 de diciembre de 1993, fecha de finalización del Convenio propuesto para su extensión.

- C) Concurrencia de los requisitos establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 3 y 4 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

El Sindicato CC.OO. está capacitado para promover la extensión del Convenio que se informa, dada su condición de sindicato más representativo a nivel estatal, y encontrarse consiguientemente legitimado para promover la negociación colectiva en el ámbito funcional al que afecta la extensión de referencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2,a) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la representación empresarial existente en el Sector de «Fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas en general» de la provincia de Albacete, cabe señalar que no existe parte legitimada para convenir en nombre y representación de las empresas del Sector considerado, ya que no existe ninguna asociación empresarial constituida en dicho ámbito funcional, según se hace constar en la certificación expedida en tal sentido por el Secretario General de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Albacete, lo que determina que se estime que concurre la causa habilitadora de extensión prevista en el artículo 3.1,a) del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, no obstante la opinión expresada en el expediente por la referida Dirección Provincial, en la propuesta de resolución que realiza, sobre la base del informe emitido por la Inspección de Trabajo, y que resulta ser coincidente con lo manifestado al efecto por la Confederación de Empresarios de Albacete (FEDA), en cuanto a que no se dan especiales dificultades en la negociación colectiva de este sector, al tiempo que tampoco se dan circunstancias sociales o económicas de notoria importancia en el ámbito afectado, por el hecho de que la extensión, de llevarse a cabo, según se dice, sólo habría de afectar a tres empresas con un total aproximado de doce trabajadores, por el hecho de que la empresa más importante del sector afectado, «Candy Spain, S.A.», con unos cien trabajadores, tengan acuerdos pactados con los trabajadores de subidas salariales por encima del I.P.C., criterio con el que no se coincide, dado que, en primer lugar, dicha empresa, con ser la más importante del Sector referenciado, no resulta ser la única existente en la provincia de Albacete y, en segundo lugar, porque tales acuerdos tendrían carácter extraestatutario y no tendrían naturaleza de norma jurídica como sucede con los convenios colectivos.

En este sentido, cabe aludir al artículo 2º del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, cuando se refiere a la necesidad de que no exista convenio colectivo en el ámbito que se pretenda llevar a cabo una extensión, sin aludir a los pactos extraestatutarios cuya naturaleza es sustancialmente diferente.

Por lo que se refiere al cumplimiento del requisito de homogeneidad entre las condiciones económicas del convenio cuya extensión se pretende, y las existentes en el ámbito al que

había de afectar la extensión, se remite al informe económico cuyas conclusiones han sido recogidas anteriormente.

Por todo ello, en la reunión del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos celebrada el día 10 de noviembre de 1994, se adoptó por mayoría el acuerdo de que procede estimar la petición de Extensión del Convenio Colectivo para las Industrias dedicadas a la Fabricación de Chicles, Caramelos, Chocolate y Golosinas en general, de la región de Murcia al mismo sector de la provincia de Albacete, por concurrir los requisitos previstos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 3 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, debiendo surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 29 de octubre de 1993, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 1993, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio colectivo propio o que se hallen comprendidas dentro del ámbito de aplicación de otro convenio.

4. - Valoración de la Dirección General de Trabajo.

A la vista de la documentación que consta en el expediente y teniendo en cuenta el informe favorable de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Dirección General de Trabajo considera que debe estimarse la petición de extensión de convenio solicitada, por concurrir los requisitos legales establecidos.

5. - Normativa Legal.

Competencia y Cuestión de Fondo: Artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Tramitación: Artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre y Orden de 28 de mayo de 1984.

Notificación: Artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo, artículo 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo en relación con el artículo 52 de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa respecta al Recurso de Reposición.

Decisión:

Primero: Se declara la procedencia de la extensión del Convenio Colectivo para las Industrias dedicadas a la Fabricación de Chicles, Caramelos, Chocolate y Golosinas en general, de la región de Murcia al mismo sector de la provincia de Albacete, debiendo surtir efectos en dicho ámbito a partir del día 29 de octubre de 1993, día en que se formula la solicitud de extensión, y con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 1993, fecha de finalización del Convenio cuya extensión se interesa.

La extensión no afectará a aquellas empresas que tengan convenio colectivo o que se hallen comprendidas dentro del ámbito de aplicación de otro convenio.

Segundo: Dése traslado al Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Albacete para su conocimiento, notificación a los interesados y publicación en el Boletín Oficial de la presente Decisión, y como anexo el texto del Convenio Colectivo que se extiende, y para su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Albacete.

Tercero: Adviértase a los interesados que esta Decisión es recurrible en reposición ante el Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de UN MES a partir del día siguiente al de su notificación, con carácter previo a la interposición del recurso contencioso-administrativo, a tenor de cuanto previene el artículo 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, en relación con el artículo 52 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LAS INDUSTRIAS DEDICADAS A LA FABRICACION DE CHICLES, CAMELOS, CHOCOLATE Y GOLOSINAS EN GENERAL DE LA REGION DE MURCIA.

CAPITULO I Disposiciones Generales

Sección 1ª Objeto

Artículo 1º. Condiciones de trabajo. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas afectadas y los trabajadores incluidos en su ámbito. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio de igual o superior ámbito.

Art. 2º. Norma supletoria. En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria.

Sección 2ª Ambito de aplicación

Art. 3º. Ambito personal y territorial. El presente convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas del sector, y que se encuentren ubicadas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Art. 4º. Ambito temporal. La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1994, durante este período tendrán vigencia todas las cláusulas del mismo.

Art. 5º. Prórroga. Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento, en la forma legalmente establecida. Si no fuese denunciado, tendrá que procederse a una revisión salarial por parte de la Comisión Paritaria.

Una vez denunciado formalmente el Convenio, se entregará, por parte de la representación social a la representación económica, un anteproyecto, dentro de la primera decena de noviembre, debiendo dar comienzo las negociaciones antes del 15 del mismo mes.

Sección 3ª Garantías y vinculación

Art. 6º. Garantía personal. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas las Empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los

derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Art. 7º. Absorción y compensación. Las mejoras resultantes del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Art. 8º. Vinculación. En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el artículo 7º de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

Sección 4ª **Comisión Paritaria**

Art. 9º. Comisión paritaria. Constitución. Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio que estará compuesta por tres representantes sociales de los sindicatos firmantes de este Convenio y tres de la representación económica, de entre los cuales, se designará un secretario.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada por los vocales de una parte y otra.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicita la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados por sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera convocatoria, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera con los asistentes que hubieren. Las citaciones deberán hacerse fehacientemente y dirigidas a las Empresas y Sindicatos firmantes de este Convenio.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

Los acuerdos que se adopten, quedarán reflejados en dicho Libro, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se comunicará a la Autoridad Laboral competente.

CAPITULO II

Ingresos, Organización de Trabajo

Sección 1ª

Ingresos

Art. 10. Ingreso en las Empresas. Para el ingreso de los trabajadores en las Empresas, se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

Art. 11. Contratación. Las Empresas solicitarán de las Oficinas de Empleo los trabajadores que precisen. Se comunicará a los Comités de Empresa la probable evolución de empleo en las mismas. Teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que hubieran prestado anteriormente servicios en la misma y que no existan causas que justifiquen otro tipo de decisión, y en caso de existir le serán comunicadas a los representantes de los trabajadores, considerándose materia de carácter reservado a efectos de lo dispuesto en el punto 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. Período de prueba. Para lo referente al período de prueba, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sección 2ª

Organización de Trabajo

Art. 13. Facultades de organización. De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Art. 14. Ascensos. Será de aplicación el artículo 12 de la Ordenanza Laboral de Alimentación, excepto el apartado 4º, que quedará redactado como sigue:

Los puestos de Oficial de primera se cubrirán previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la Empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la Sección. Los aprendices, una vez superado el período de aprendizaje, pasarán a la categoría de Oficial de segunda, si hubiera vacante o de ayudante, en otro caso. Las vacantes a cubrir serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una semana de antelación.

Las vacantes que surjan en las empresas del sector serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de las pruebas realizadas:

- a) Por el trabajador fijo de más antigüedad.
- b) Por el trabajador fijo-discontinuo de más antigüedad.

- c) Por el trabajador contratado con más antigüedad.

Las vacantes que pudieran producirse por los trabajadores aspirantes, se harán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador fijo-discontinuo.

Art. 15. Trabajos de superior e inferior categoría. 1) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a su categoría profesional, por un período superior a 6 meses durante un año, u 8 durante dos, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

- 2) Contra la negativa de la Empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.
- 3) Cuando se desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
- 4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.
- 5) Las Empresas del sector que no hayan realizado el estudio de categorías por secciones y máquinas, determinando qué categoría profesional corresponde a cada puesto de trabajo, deberán hacerlo, estando en vigor desde el 1 de enero de 1988. Para dicho estudio, habrá una comisión formada por representantes de los trabajadores y la empresa.
- 6) De conformidad con lo estipulado en el apartado anterior del Convenio en vigor desde el 1 de enero de 1988, se confirma la urgencia de la realización de dicho estudio y su aplicación inmediata en cumplimiento del mismo.

Art. 16. Prendas de trabajo. Las Empresas, vendrán obligadas a dotar al personal de cuatro prendas de trabajo, de las cuales, dos serán de verano y dos de invierno. Su renovación será de un uniforme completo al año entregando en primavera el correspondiente a verano, y en otoño el correspondiente a invierno, salvo que alguna excepcionalmente esté muy deteriorada por el uso; en tal caso, se procederá a su renovación.

Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La propiedad de las prendas corresponde a la Empresa, la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de las usadas.

Al personal que realice trabajos en pisos deslizantes se le facilitarán botas de seguridad.

Asimismo, se facilitará dos prendas de trabajo, de invierno o verano, según la fecha de su contratación, al personal contratado.

CAPITULO III

Condiciones de Trabajo

Sección 1ª

Jornada-Horarios

Art. 17. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente y hasta un total de 220 días laborables al año, y un cómputo anual de 1.760 horas.

En la jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos.

En el caso de que durante el período de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática, en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Art. 18. Horarios. La fijación del horario de trabajo será negociada entre trabajadores y empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Sección 2ª **Vacaciones**

Art. 19. Duración. Se establece que el período de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que termine, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de diciembre.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro, excepto en caso de accidente laboral. Por enfermedad común y accidente no laboral, se podrán acumular para el siguiente, las correspondientes al período vacacional de Navidad.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Art. 20. Período de disfrute. Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes:

Al menos veintiún días ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se programarán y anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Art. 21. Retribución. La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

Art. 22.Santa Patrona.Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, las empresas concederán el disfrute de cinco días laborables dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real.

Sección 3ª Licencias

Art. 23.Licencias.Solicitándolo con la posible antelación, las empresas concederán a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real, por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los períodos que se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3-A del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Cinco días naturales en los casos de muerte del cónyuge, hijos o padres, cuando con tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

Para los familiares de segundo grado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- c) Cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos. Se podrá ampliar dicho caso en los mismos términos que el apartado anterior. Igualmente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para los casos de familiares de segundo grado.
- d) Tres días naturales en los casos de alumbramiento de esposa. Este plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días, cuando deba permanecer interna en establecimiento sanitario.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado.
- f) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

Art. 24.Excedencia de maternidad.Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos tendrá este derecho.

Una vez finalizado el período de excedencia solicitado, su readmisión será inmediata.

A efectos de antigüedad, será computada hasta un máximo de 3 años en cada período.

Art. 25.Las mujeres embarazadas tendrán permisos retribuidos para asistir a las clases de preparación al parto, avisándolo con 24 horas de antelación y el subsiguiente justificante, con un máximo de seis horas.

CAPITULO IV Acción Sindical

Art. 26. Las empresas respetarán el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un Sindicato Legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Art. 27. Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato Legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Art. 28. Tablón de anuncios. Se estará a lo dispuesto en el artículo 8.2, a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 29. Los empresarios procederán al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al Sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de éste.

Igualmente, las empresas con más de cincuenta trabajadores, los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán elegir sus respectivos Delegados Sindicales al amparo del Título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 30. Estructura de la remuneración. Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen, por períodos mensuales.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Art. 31. Salario Base. Los importes para cada una de las categorías profesionales con los que figuran en la tabla de salarios adjunta.

Art. 32. Antigüedad. Se establece un complemento por antigüedad consistente en trienios del 5% sobre el Salario Base.

Art. 33. Complemento puesto de trabajo. En los trabajos realizados entre las 22 y 6 horas, cuando corresponde efectuarlos por la rotación natural de los turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 35% sobre el salario real de su categoría profesional.

Se exceptúan del percibo de este plus aquellos trabajadores que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etc.).

Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

Art. 34. Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Por tal concepto se percibirá lo

siguiente:

- 1) Gratificaciones de junio y Navidad. Por tal concepto se percibirá una cantidad a igual a un mes de salario base, incrementándole la antigüedad que corresponda. La gratificación de Navidad se abonará antes del 22 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

- 2) Gratificaciones de ayuda escolar. Se percibirá en la cuantía de 10.500 pesetas por año e hijo, desde guardería hasta Universidad, ambos inclusive y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del cabeza de familia. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de septiembre cada año.
- 3) Se establece como ayuda especial la cantidad de 9.500 pesetas mensuales por cada hijo disminuido físico o psíquico.

Art. 35. En el supuesto de I.L.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral las Empresas abonarán al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

Las Empresas podrán crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.

Los casos de visita médica, el tiempo máximo será:

De ser en la propia localidad donde se encuentre domiciliada la Empresa, desde media hora antes y hasta media hora después del horario de consulta del facultativo que corresponda. De ser en localidad distinta, desde una hora antes y hasta una hora después de la correspondiente consulta.

Art. 36. Seguro de accidentes. Las Empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 2.800.000 pesetas; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevee en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales. Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa abonará la cantidad de 130.000 pesetas.

Art. 37. Trabajadores fijos discontinuos. Se les avisará con una semana de antelación a la fecha prevista de terminación de trabajo.

Art. 38. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho al reconocimiento de un trienio a los treinta y seis meses de trabajo realizado. A partir de los cuatro años de la fecha inicial del Contrato, tendrán derecho a ese trienio, sea cual fuere el tiempo trabajado.

Art. 39. La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Los ascensos serán igualmente considerados para el personal fijo que para el fijo discontinuo. Serán de aplicación en el sector cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general.

La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo para el sector.

Art. 40. En el caso de que proceda cubrir las bajas definitivas, éstas se cubrirán en idénticas condiciones a las reflejadas en el artículo 14, último apartado. Una vez agotado el procedimiento, se hará como está reflejado en el artículo 11 de este Convenio.

Art. 41. Se establece que en los próximos 3 años a partir de 1995 y hasta 1997, el salario de la categoría de Ayudante de Producción, se equiparará proporcionalmente cada año hasta alcanzar el salario del Oficial de 3^a de Producción.

Art. 42. Incrementos salariales. El incremento salarial para el presente Convenio es del 4% para todas las categorías de la Tabla Salarial.

En el supuesto de que el incremento anual del I.P.C. al 31 de diciembre de 1994 experimente un crecimiento superior al porcentaje del 4%, las Empresas completarán hasta el exceso de dicha cifra sobre los conceptos económicos del presente Convenio, llevándose a cabo una vez se constate oficialmente por el I.N.E., el I.P.C. real del año 1994, dentro del primer trimestre de 1995. En este caso, los conceptos económicos actualizados servirán como base para la negociación del Convenio Colectivo para 1995.