



CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA INTERNACIONAL OLIVARERA, S.A.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA INTERNACIONAL OLIVARERA, S.A.

En los locales de la empresa Internacional Oliverera, S.A., sita en la localidad de Dos Hermanas (Sevilla), calle Garcilaso de la Vega, 2, siendo las 10.00 horas del día 11 de abril de 2002, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Internacional Oliverera, S.A., y que a continuación se relacionan, bajo la presidencia de don Carlos Jiménez Díaz, actúa de Secretario don Manuel Almazán Román.

Por la empresa:

Don Carlos Jiménez Díaz.

Don Manuel Almazán Román.

Por la Comisión Negociadora de Trabajadores:

Don Antonio Ponce Alcocer.

Doña María de los Ángeles López Zayas.

Doña Dolores Portillo Sánchez.

Doña Concepción García Sánchez.

Doña Ana Luisa García Pernía.

Don Consuelo Galván Gamero.

Doña Ana Gómez Arias.





Doña Josefa Gago Polo.

Doña Dolores Parra Martínez.

El objeto de la presente reunión, constituye la lectura y firma del Convenio Colectivo de la empresa Internacional Oliverera, S.A., para el período de 1-1-03 al 31-12-08, procediéndose a la lectura del texto íntegro.

Concluida la lectura prestan la conformidad y aceptación, todos los asistentes de la reunión, firmando cada uno de los folios del Convenio Colectivo.

Las partes significan que en caso de error de escritura, se procederá a su corrección.

Se encomienda al señor Secretario, verifique los trámites de registro para que el mismo sea objeto de depósito y publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión a las 13.00 horas del día al principio indicado.

Siguen varias firmas ilegibles.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA INTERNACIONAL OLIVARERA, S.A.

Capítulo I. Consideraciones Generales

Artículo 1. Objeto

Ambas representaciones se hayan de acuerdo en que el objeto fundamental, que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo, es el de mejorar las condiciones, tanto en sus relaciones laborales, como de vida de los trabajadores e incrementar la calidad y mejora de la productividad de la empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional





El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones entre la Empresa Internacional Oliverera S.A., sita en Dos Hermanas, calle Garcilaso de la Vega núm. 2 y el personal de su plantilla.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación para la empresa Internacional Oliverera S.A.

Artículo 4. Ámbito personal

Se regirá por este Convenio Colectivo, el personal que preste servicio en la Empresa a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 5. Ámbito temporal

1) Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, el presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el día primero de enero de 2003, venciendo el treinta y uno de diciembre del 2008.

2) El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase con una antelación mínima de tres meses, a la fecha de su vencimiento, o a la de cualquiera de sus prórrogas, en la forma reglamentaria.

La representación de los trabajadores o de la Empresa que promueva la denuncia, lo comunicará por escrito a la otra parte, adjuntando copia debidamente sellada de la entrega en el Organismo Legal correspondiente.

En cualquier caso de los mencionados, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta tanto, se establezca un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Capítulo II. Compensación, absorción y garantía

Artículo 6. Consideración global

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación





práctica, deben considerarse en cómputo anual.

Artículo 7. Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son compensables en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, o pacto de cualquier clase o Convenio.

Artículo 8. Absorción

Las disposiciones futuras de cualquier clase, que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia, si consideradas en su cómputo, superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

Artículo 9. Garantía personal

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución, en cómputo anual por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Capítulo III Comisión Paritaria

Artículo 10. Compensación

Para la interpretación de este Convenio Colectivo, se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

- Presidente: Delegado de Trabajo, o persona en quien delegue.
- Por la Empresa: Dos miembros.
- Por los trabajadores: Dos miembros.
- Secretario: El que designe el Delegado Provincial de Trabajo.



Artículo 11. Funciones

Ambas partes firmantes quedan comprometidas, a dar conocimiento detallado a la Comisión Paritaria, de cuantas discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos, ante las jurisdicciones correspondientes.

Capítulo IV Organización del trabajo

Artículo 12. Organización técnica y práctica

a) La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

La empresa se regirá por el principio básico de respeto de la condición del trabajador, sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad, ideología, tanto política como sindical. No pudiendo adoptar medidas discriminatorias ninguna, vejatorias o denigrantes para el trabajador. Caso de incumplimiento por parte del empresario de estos principios, el trabajador lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, el Comité de Empresa tendrá la competencia que le reconoce el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, o las nuevas competencias que le pudieran ser conferidas por la Ley.

c) La organización práctica del trabajo en la empresa, afectada por este Convenio, cuya actividad es el aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas y otros encurtidos comprende entre otros muchos y a título meramente enunciativo, la modificación de los métodos de trabajo, la distribución del personal, el establecimiento de los sistemas de retribución con incentivos, más comúnmente conocidos como trabajo a destajo o por el sistema de tareas, y en una palabra todo aquello, que sin representar merma de los derechos del trabajador, conduzca a un mejor desarrollo de trabajo y a la obtención de mejores rendimientos.

d) Complemento por calidad o cantidad de trabajo:



Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en esta Empresa, sujeta a este Convenio, el trabajo por tarea, según autoriza el Estatuto de los Trabajadores.

Las tarifas del trabajo a tarea, se fijarán con arreglo a la media normal del rendimiento que en la práctica resulte en cada caso.

Cuando el trabajador concluya su tarea antes de agotar su jornada, puede la empresa optar: por que abandone el lugar de trabajo o que continúe hasta cubrir su jornada.

Si continuase trabajando el tiempo invertido le será abonado, con los recargos señalados para las horas extraordinarias, sin que dicho tiempo pueda computarse para alcanzar los límites máximos, que para el número de las horas extraordinarias señala la Ley de Jornada Máxima Legal.

En ningún caso, podrán realizarse trabajos a destajos, sin la debida autorización y aprobación de las correspondientes tarifas, a estos efectos, esta empresa de acuerdo con el Comité de Empresa, las estudiarán conjuntamente.

Las tarifas a que se refiere el presente artículo, expresadas con toda claridad, serán fijadas por la Empresa en los tablones de anuncio y demás sitios visibles dentro de los locales, para que los trabajadores las conozcan y puedan calcular sin dificultad la retribución, que en cada caso haya de corresponderles.

Artículo 13.

Dadas las características especiales del trabajo, que exige una elasticidad de movimientos entre las distintas secciones de la Empresa, se considera que los trabajadores de las diferentes categorías, reúnen las actitudes mínimas necesarias, para ocupar cualquier puesto de trabajo de los tradicionalmente desempeñados en esta industria, sin merma de los derechos escalafonales adquiridos, exceptuando de este artículo los profesionales de oficio.

Para las nuevas introducciones o modificaciones, así como el aumento tecnológico dentro de la Empresa, ésta deberá dar preferencia a la ocupación de dichas plazas a los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, que quieran ocupar dichas plazas, mediante un cursillo práctico de formación y estos trabajadores ocuparían dichas plazas por orden de antigüedad.



La duración de estos cursos no excederá de 40 días laborables, e irá en función de los conocimientos necesarios para cubrir dichas plazas. Este periodo se fijará conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa, así como la calificación de este curso práctico de este personal.

Si quedase la plaza desierta, la Empresa estaría facultada para contratar trabajadores del exterior. Se exceptúan de este artículo los profesionales de oficio.

Artículo 14.

Dada la urgencia que requieren los trabajos de recolección, por el carácter perecedero del fruto, el personal acudirá a las faenas que la realización de la actividad requiera, viniendo obligada la Empresa, a llamar con preferencia a su personal fijo de trabajos discontinuos, escalafonado por orden de antigüedad, con independencia de su especialidad o categoría, para estas actividades de recolección. Todo ello de acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 15. Clasificación y definición del personal

a) La clasificación y definición del personal será la que se determina en este Convenio Colectivo de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas y otros encurtidos.

Las categorías detalladas en este Convenio Colectivo, lo son a título meramente enunciativo, sin que suponga obligación por parte de la empresa, a tener previstas todas ellas, no obstante, si un trabajador realiza actividades específicamente atribuidas a una categoría profesional, habrá de ser remunerado con la retribución que dicha categoría tenga asignada. En cambio la realización de los trabajos correspondientes a una categoría inferior, o inferiores, a la que el trabajador tuviese asignada, no podrán representar nunca, ningún perjuicio económico ni profesional, para dicho trabajador interesado, ni tampoco que la actividad que dicho trabajador realice, le suponga ningún tipo de vejación ni denigración, para la categoría profesional, que dicho trabajador realmente ostente.

b) La Empresa deberá confeccionar y mantener el Escalafón General de su personal fijo. Como mínimo deberán figurar en el mismo, los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:



1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso de los trabajadores de la Empresa.
4. Categorías profesionales a que estén adscritos.
5. Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
6. Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

c) El personal al servicio de la empresa, se hallará comprendido en algunos de los siguientes grupos genéricos, establecidos en razón de la función que cada trabajador realiza:

A) Técnicos.

B) Empleados.

C) Subalternos.

D) Obreros.

d) A) Técnicos.—Este grupo consta de tres subgrupos, comprendiendo cada uno de las siguientes categorías profesionales:

1. Técnico con Título Superior.

a) Director Técnico.

b) Subdirector Técnico.

c) Técnico Jefe de Laboratorio.





d) Técnico.

2. Técnico con Título de Grado Medio.

a) Ingenieros y Peritos

b) Ayudantes Técnicos.

c) Graduados Sociales.

3. Técnicos no titulados.

a) Contramaestre o Jefes de Turno.

b) Auxiliar de Laboratorio.

e) B) Empleados.—Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

Administrativos:

a) Jefe de primera.

b) Jefe de segunda.

c) Oficial de primera.

d) Oficial de segunda.

e) Secretaria.

f) C) Subalternos.—Este grupo comprende las siguientes categorías:

a) Encargado de Sección.





- b) Portero.
- c) Telefonista.
- d) Conserje.
- g) D) Obreros.—Este grupo comprende las siguientes categorías:
 - a) Oficial de primera.
 - b) Oficial de segunda.
 - c) Peones especialistas.
 - d) Transportador.
 - e) Peones.
 - f) Aprendices.
 - g) Monitoras.
 - h) Oficalas.
 - i) Especialistas.
 - j) Faeneras
 - k) Escalafón unificado de relleno automático.
 - l) Limpiadora

Artículo 16. Clasificación de los trabajadores por razón de su permanencia en la empresa



Por razón de su permanencia, en el tiempo al servicio de la empresa, impuesta por el aleatorio volumen de las cosechas de aceitunas y en su consecuencia, al volumen de la actividad de dicha empresa, los trabajadores se clasifican:

- a) Fijos.
- b) Fijos de trabajos discontinuos.
- c) Eventuales.
- d) Interinos.
- e) A tiempo parcial.

Artículo 17.

a) Son trabajadores fijos, aquellos que realicen actividades que por su naturaleza de normal, permanente e indefinida en la Empresa, tienen tal carácter, y de dicha forma, ha de constar expresamente por escrito, en el correspondiente contrato de naturaleza fija.

b) El número de trabajadores fijos de esta empresa, no será inferior, al resultado de aplicar el 20 %, al cociente de dividir las peonadas de trabajos efectivos anuales de trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales o cualquier modalidad de contratación, por doscientos noventa y nueve días.

El resultado se redondeará por exceso a partir del 0,5.

La Empresa informará al Comité de Empresa, el número de peonadas realizadas al finalizar el año, en cómputo global de las mismas.

A efectos del cómputo de peonadas, ésta se entenderá realizada con seis peonadas a la semana, por considerarse el sábado día laborable a todos los efectos, considerando el periodo en cómputo anual.

Realizada la anterior operación, en los casos en que proceda, la Empresa deberá incrementar su plantilla de trabajadores fijos, en número suficiente, para cubrir el

porcentaje así determinado.

Si la empresa viniese obligada a cubrir vacantes de trabajadores fijos, por imperativo de estos porcentajes, tendrá que hacerlos de cualquier categoría de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, según el orden de antigüedad en el escalafón de dichas categorías.

Artículo 18

Son trabajadores fijos de trabajos discontinuos, para esta Empresa, aquéllos que están contratados para actividades que por su propia naturaleza, no son permanentemente continuadas en la Empresa.

Se establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajos discontinuos, teniendo en cuenta la antigüedad dentro de cada categoría, tanto en la primera, como en las sucesivas llamadas al trabajo que efectúe la Empresa.

Para hacer efectivo lo desarrollado en los párrafos anteriores, la Empresa confeccionará un escalafón de sus trabajadores fijos discontinuos, sobre la base de la antigüedad de dichos trabajadores, en las respectivas categorías profesionales, según se establece en los apartados siguientes:

a) Dado que el llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, se efectuará por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría, según vaya imponiendo el volumen de actividad de la Empresa, ésta viene obligada a confeccionar un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos, con especificación de las diferentes categorías empleadas en la Empresa, así como el orden y el número que le corresponda a cada trabajador, fijo de trabajos discontinuos, por rigurosa antigüedad dentro de su categoría laboral.

Cada trabajador fijo de trabajos discontinuos, tiene derecho a que como mínimo figure en el escalafón:

1) Su nombre y dos apellidos.

2) Su fecha de nacimiento.

3) Su fecha de ingreso en la empresa.

4) Su número de orden en la última categoría laboral en la que esté adscrito.

b) Formalidades procesales y obligatorias.

Los escalafones estarán expuestos, en tablón de anuncios de la Empresa y/o lugar visible, como mínimo del uno al treinta y uno de diciembre de cada año natural, en cuyo plazo, los trabajadores podrán presentar sus reclamaciones por escrito, ante la dirección de la empresa, sobre cualquier anomalía que les afecte, o dañe sus legítimos derechos en el escalafón expuesto.

Dicho escrito deberá de presentarlo por duplicado, estando la empresa obligada a devolver un ejemplar, con la fecha de presentación por el trabajador y el sello de la misma.

Contra el acuerdo denegatorio de la empresa o contra el silencio de ésta, el interesado podrá reclamar ante la Jurisdicción laboral competente. Dicho silencio se producirá automáticamente el día treinta y uno de diciembre de cada año natural, si en esa fecha la empresa no hubiese contestado.

Terminado el plazo, la empresa dará cuenta de las posibles incidencias al Comité de Empresa, para que la representación sindical antes referida, emita su informe debidamente firmado, siendo este requisito indispensable, para que los escalafones puedan ser presentados ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo, para aprobación y sellado.

Recibidos en la empresa los escalafones, sellados por el Organismo competente, aquélla estará obligada a entregar una copia de dicho escalafón al Comité de Empresa.

Individualmente la empresa, informará a aquellos trabajadores que lo soliciten, los días de cotización transcurridos, y consecuentemente aquellos que les falten para acreditar un nuevo periodo de antigüedad.

Todos los meses de enero, la empresa presentará los escalafones debidamente sellados y confeccionados, para su aprobación y sellado ante la Dirección Provincial de Sevilla del Instituto Nacional de Empleo, según expediente número 701/1981 de la Dirección Provincial de Sevilla, publicado en el «Boletín Oficial» de

la provincia de Sevilla número 232 de fecha 9/10/1981.

c) Comoquiera que el llamamiento al trabajo, ha de efectuarse por orden riguroso de antigüedad en la categoría laboral, los trabajadores fijos de trabajos discontinuos dejados de llamar, por no corresponderles la llamada por su turno de antigüedad, continuarán vinculados a la empresa, en su relación laboral de trabajadores fijos de trabajos discontinuos y su derecho a ser llamados, cuando por tal turno les corresponda la llamada.

Si un trabajador fijo de trabajos discontinuos, finaliza el servicio militar y comunica dicha finalización a la dirección de la empresa, en el plazo de treinta días naturales que establece el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a incorporarse a la empresa, en su puesto de trabajo, en el preciso momento, en que por su número de escalafón, dicho puesto de trabajo se encuentre en activo, dicho trabajador fijo de trabajos discontinuos, continua con su derecho expectante a ser llamado, por su número de antigüedad o escalafón, así como su vinculación laboral con la empresa.

Continuarán en vigor las cláusulas normativas, sobre preavisos contenidas en este convenio y las cláusulas normativas, en virtud de las cuales los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, que no se incorporen al trabajo, al ser llamados por razón de I.L.T. o por otras causas a ellos no imputables, conservarán su derecho a reincorporarse tan pronto sean dados de alta médica o una vez que haya desaparecido, la causa que en su momento impidió tal reincorporación, cuando por su número de antigüedad le corresponda la reincorporación.

Artículo 19. Trabajadores eventuales

Son todos aquellos trabajadores, que tal cual los define el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15 núm. 1, apartado b), son contratados para ciertos periodos de tiempo, determinados y concretos.

Queda totalmente prohibido contratar a trabajadores eventuales, cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, cualquiera que fuese la categoría profesional de estos últimos.

Caso de incumplir la Empresa con esta prohibición, mientras que se mantenga dicha actuación, los trabajadores fijos de trabajos discontinuos dejados de llamar, tendrán derecho a la totalidad de los salarios dejados de percibir.

Artículo 20. Trabajadores interinos

Son trabajadores que se contratan por escrito, para sustituir a un trabajador fijo o fijo de trabajos discontinuos, por motivo de una baja, excedencia, o cualquier otra causa justificada de ausencia al trabajo.

En el contrato de interino, ha de constar muy claramente el nombre y apellidos del trabajador fijo, o fijo de trabajos discontinuos, a quien se sustituye. Una vez se reincorpore a la actividad el trabajador fijo, o fijo de trabajos discontinuos, que en su día fue sustituido, el trabajador objeto del contrato interino, causará baja en la Empresa automáticamente y sin ningún tipo de preaviso o de indemnización.

Para sustituir a un trabajador fijo de trabajos discontinuos, bajo esta modalidad de contrato, ha de estar trabajando en la Empresa, la totalidad de todas las categorías de los escalafones de la Empresa.

El trabajador interino, tendrá los mismos derechos y deberes, que el trabajador fijo o fijo de trabajos discontinuos sustituido. Pero, tanto en las discontinuidades de la interrupción del contrato de trabajo, como para las sucesivas llamadas al trabajo que efectúe la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, sólo podrán permanecer o incorporarse al trabajo, cuando la totalidad de las diferentes categorías escalafonadas, por orden de antigüedad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, se encuentren trabajando en la Empresa. De manera, que se trata de sustituir a un trabajador, fijo o fijo de trabajos discontinuos en las ausencias justificadas de éste, sin embargo, el derecho del sustituto a ser llamado al trabajo o a permanecer en el mismo, está por debajo de los derechos de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, que por ser más antiguos en la Empresa, y en la categoría profesional, tienen preferencia a ser llamados y a permanecer en la Empresa trabajando, por orden de antigüedad.

Artículo 21. Trabajadores a tiempo parcial

a) Son aquellos trabajadores, contratados para prestar servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente inferiores a dos tercios de los considerados como habituales, en la actividad de que se trate en el mismo periodo de tiempo. Y siempre y cuando no exista ningún trabajador fijo de trabajos discontinuos en situación de paro.

b) En los casos concretos de actividades no escalafonadas, que por su propia naturaleza sean en dos tercios inferiores a la jornada normal y habitual de la Empresa, la contratación a tiempo parcial, habrá de hacerse necesariamente, con el trabajador fijo de trabajos discontinuos que sea más antiguo en la Empresa, de

entre los dejados de llamar por no corresponderles la llamada, por su turno de antigüedad, independientemente de su categoría y sin que nunca el trabajador fijo de trabajos discontinuos, contratado a tiempo parcial, pierda ninguno de sus derechos escalafonales, ni su derecho a ser llamado por su número de orden de escalafón, dentro de su categoría.

Artículo 22. Movimientos de escalafones.

Cuando la sección de una categoría, dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor número de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, tendrán que escogerlos necesariamente, de entre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de cualquier otra categoría, que no se encuentren trabajando, pero en este caso en concreto, el orden de preferencia para las llamadas, será el de la rigurosa antigüedad en la Empresa, independientemente de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos llamados, como también los no llamados, por no corresponderles la llamada al ser menos antiguos en la empresa, mantengan todos sus derechos, dentro de su categoría escalafonada. Se exceptúan de este artículo los profesionales de oficio.

Los trabajadores fijos, conservando todos sus derechos y remuneraciones, podrán ser destinados a todas las labores de la Empresa, incluso las inferiores a su categoría, siempre y cuando ésta informe al Comité de la misma, de no tener trabajo en su categoría actual en esos momentos, o exista causa suficientemente justificada y siempre y cuando no exista personal fijo de trabajos discontinuos en paro en esos momentos.

La realización de actividades de categoría inferior, no podrá nunca perjudicar al trabajador que las efectúe ni económicamente ni profesionalmente.

Tampoco se podrá llevar a cabo, actividades que representen vejación o denigración para el trabajador.

Artículo 23. Preavisos

Se establece un preaviso de cinco días, para las llamadas al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, que habrán de hacerse por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada categoría.

En aquellos casos, en que la Empresa llame arbitrariamente a un escalafonado, sin tener en cuenta el orden riguroso de antigüedad, dentro de la categoría profesional, el trabajador fijo de trabajos discontinuos, que le corresponda por su turno de antigüedad ser llamado, tendrá derecho, a todos los salarios que haya dejado de percibir, por el tiempo que trabajó en la Empresa, el trabajador llamado indebidamente.

Sin embargo, el trabajador fijo de trabajos discontinuos, que demuestre su alta en la Seguridad Social en otra Empresa, no tendrá obligación de acudir al trabajo, a ninguna de las llamadas que efectúe la Empresa, mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social en la otra Empresa. En cambio, si le dan de baja en la Seguridad Social en la Empresa, donde estuviese trabajando y en todas estas situaciones, el trabajador lo pondrá en conocimiento de la Empresa, en el momento, en que se efectúe dicha baja en Seguridad

Social de la otra Empresa, y para su reincorporación al trabajo, habrán de transcurrir cinco días naturales, desde su comunicación a su incorporación. Esta se producirá de inmediato transcurrido el periodo mencionado, siempre y cuando el número de escalafón del trabajador, se encuentre en activo. En todas estas situaciones, el trabajador fijo de trabajos discontinuos, conservará la totalidad de sus derechos escalafonales a todos los efectos.

También se establece un preaviso de tres días laborables, para las interrupciones de la relación laboral, para los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, en los periodos de descenso de la actividad de la Empresa.

Preaviso para el cese que habrá de ser expuesto en el tablón de anuncios de la Empresa.

Sin embargo, si por necesidades de programación de la propia naturaleza de la actividad de la Empresa, llegado el día de la interrupción de la relación laboral, hubiera que prolongar la actividad de la Empresa, dicha Empresa, podrá suspender la comunicación del cese, y prolongar la actividad laboral de dichos trabajadores fijos de trabajos discontinuos.

Ante una nueva interrupción, la Empresa volverá a comunicarlo por escrito en el tablón de anuncios, dando por válido el preaviso efectuado.

Tanto para las llamadas al trabajo, como para el cese de la relación laboral de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, que a lo largo de la vigencia del

Convenio efectúe la Empresa, según el volumen de actividad de ésta, habrá de tenerse en cuenta las garantías sindicales, que el presente Convenio les reconoce a los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 24. Cese de los trabajadores

Todos los trabajadores que no perciban diaria, semanal o mensualmente las partes proporcionales de las Pagas y Vacaciones, tendrán derecho en el momento del cese, a percibir dichas partes proporcionales, que en su día no se les abonó.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente, en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal del grupo Técnico, dos meses; del grupo de Empleados, un mes, y de los subalternos y obreros, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa, a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador, a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 25. Ingresos, período de prueba, ascensos

A) Ingresos: El ingreso de los trabajadores fijos, se ajustará a las normas legales generales, sobre colocación de trabajadores, pudiendo la Empresa, someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Las vacantes de personal fijo se cubrirán, con el personal fijo discontinuo de la categoría profesional correspondiente. Si no existiere personal fijo discontinuo, aquellas vacantes se cubrirán por las normas de esta sección.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes

desempeñen funciones en la Empresa con el siguiente orden de primacía:

1.º Fijos discontinuos.

2.º Eventuales.

3.º Interinos.

4.º Contratos de duración determinada.

B) Periodo de prueba: Los ingresos de los trabajadores, se considerarán hechos a título de prueba, cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

— Personal Técnico Titulado: seis meses.

— Personal Técnico no titulado: tres meses

— Empleados: dos meses.

— Profesionales de Oficio y Ayudantes Especialistas: un mes.

— Personal Obrero y resto del Personal: quince días.

Sólo se entenderá, que el trabajador está sujeto a periodo de prueba, si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la Empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose, a todos los efectos el periodo de prueba.

C) La admisión de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, se verificará por riguroso orden de escalafón, debiendo la Empresa darles preferencia en campañas sucesivas.

La Empresa no podrá admitir personal eventual, interino, a tiempo parcial, o

cualquier otra modalidad de contratación, mientras existan trabajadores fijos de trabajos discontinuos escalafonados, en situación de paro por falta de trabajo o cualquier otra causa análoga.

La Empresa deberá escalafonar a los conductores de carretillas transportadores con tal denominación, aunque se acuerda expresamente, dejar a opción de tales conductores de carretillas el figurar en el escalafón dentro de la categoría laboral que tengan adquirida, o de la manera más arriba indicada.

D) Ascensos: Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se exponen:

Técnicos: Los ascensos de este personal se harán por libre designación de la Empresa.

Empleados Personal Administrativo: Los jefes de primera serán designados libremente por la Empresa. Las vacantes de Jefe de Segunda, Oficial de Primera y Oficial de Segunda serán cubiertas por el orden de prelación que a continuación se fija:

a) Las de Jefe de Segunda en dos turnos:

1. Concurso-oposición entre Oficiales de Primera y Segunda.

2. Por libre designación de la Empresa.

b) Las de Oficiales de Primera, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

c) Las de Oficiales de Segunda, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

El trabajador, que no hubiere ascendido en el transcurso de diez años ininterrumpidos en la categoría, pasará a percibir la retribución correspondiente a Oficial de Segunda. En tanto no se produzca vacante, del nuevo puesto ascendido, de este modo automático, el personal afectado continuará desempeñando las funciones correspondientes a su anterior categoría.

Subalternos: El conserje, por razón de la confianza que su cargo lleva inherente,

será nombrado libremente por la Empresa entre los Porteros y Ordenanzas. Las plazas de estas dos últimas categorías, se proveerán por la Empresa, con aquellos de sus trabajadores que hayan sufrido accidente o se encuentren incapacitados o con capacidad disminuida, para realizar su trabajo habitual, siempre que reúnan las condiciones requeridas. Los restantes puestos de este grupo serán de libre designación de la empresa, que deberá tener en cuenta a los trabajadores que por razones de edad o por su capacidad profesional disminuida puedan adaptarse a estos puestos de trabajo. Excepto en el caso, de que el portero ejerza de guardería simultáneamente.

Obreros: Las vacantes de Oficiales de Primera y Segunda se cubrirán entre en personal de Oficiales de Segunda, dando preferencia a la antigüedad, siempre y cuando demuestre la aptitud.

Las vacantes de Peones Especialistas se cubrirán por rigurosa antigüedad con los Peones.

Artículo 26. Traslados y cambios de puestos de trabajo

Los traslados del personal podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas:

1. A petición del trabajador o mediante permuta.
2. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.

Todo traslado del personal, puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para en lo sucesivo, serán las que corresponda en cada caso a la categoría del nuevo destino.

Los trabajadores con destino en distinta localidad o centro de trabajo de la Empresa, con la misma categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias. Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones a que podrían dar el cambio.

Cuando el traslado tenga su causa en el mutuo acuerdo entre la empresa y el

trabajador, se formalizará por escrito y se estará a todos los efectos a lo convenido entre las partes.

Cuando la movilidad del personal, sea por razón de la capacidad disminuida del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional. Este personal tendrá derecho, en igualdad de condiciones de ocupar las vacantes de los puestos, que adaptados a sus aptitudes y condiciones existan en la empresa.

Artículo 27. Reserva del puesto de trabajo

La relación laboral quedará exclusivamente suspendida y en consecuencia continuará vigente, cuando un trabajador, tanto fijo como fijo de trabajos discontinuos, agotado el periodo de Incapacidad Laboral Transitoria, pasase a la situación de Invalidez Provisional. Aquellos trabajadores fijos de trabajos discontinuos, en situación de Invalidez Provisional, que fuesen dados de alta médica, sin pasar a la situación de Invalidez Permanente, tendrán derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en la Empresa, en el momento que a su número de escalafón le corresponda estar en activo.

El trabajador está obligado a comunicar su alta con tiempo suficiente, para tramitarla antes de su incorporación.

Artículo 28. Cambio de titularidad de la empresa

Cuando se produzca un cambio en la titularidad de la Empresa, mediante actos intervivos, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores de dicha Empresa, tal cambio de titularidad. La comunicación habrá de efectuarse por conducto notarial. Tanto el cedente como el cesionario, han de reconocer la totalidad de los derechos adquiridos de los trabajadores de la mencionada Empresa. También se han de comprometer, a reconocer durante tres años, tanto el cedente como el cesionario de la totalidad de las obligaciones de la relación laboral.

Artículo 29. Expediente de crisis

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente. En todo, la



Empresa está obligada con carácter previo a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, su intención de tramitar cualquier expediente de crisis, ante la Autoridad Laboral, con especificación de los términos en que vaya a plasmarlo.

Artículo 30. Trabajos con incentivos

La Empresa podrá establecer de acuerdo con la Legislación Vigente en cada momento, para cada clase de trabajos, sistemas de retribución con incentivos o a destajos. Las tarifas que se establezcan para cualquiera de las modalidades de trabajo con incentivos o a destajo, habrán de calcularse de modo que el trabajador de normal capacidad y rendimiento correcto, tenga como mínimo un salario superior en un 25% al mínimo fijado para su categoría.

El valor del trabajo a realizar se determinará de la forma siguiente:

El salario mínimo vigente incrementado con el 25 % mínimo garantizado, más las partes proporcionales de festivos y domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones se dividirá por el número de minutos de la jornada legal y de esta manera se obtendrá el valor del minuto. La prima de Convenio no es computable a estos efectos, aunque será abonada simplemente. Dicho valor minuto se multiplicará por el número de minutos asignados a cada tipo de trabajo, deducidos los rendimientos mínimos a jornal. Aún cuando esta modalidad está retribuida por tarea a tiempo, se da por entendido la obligatoriedad de permanecer en el puesto de trabajo durante toda la jornada efectiva del mismo.

Si por alguna causa o motivo, algún trabajador no llegara a conseguir, en el transcurso de la jornada los rendimientos mínimos establecidos o el importe del salario mínimo garantizado, se habrá de estar a lo que determine este convenio colectivo. En los casos demostrados, imputables al trabajador, éste percibirá lo correspondiente a la producción obtenida.

Las tarifas económicas se aplicarán para esta modalidad a todos los trabajadores, sin distinción de edad ni de sexo.

A título meramente enunciativo y sin ser un número estricto y determinado, los rellenos de especialidades serán los siguientes:

— Relleno de almendra palmera.





- Relleno de almendra palmera mitad.
- Relleno de almendra palmera cortada.
- Relleno de pimiento y almendra.
- Relleno de alcaparras.
- Relleno de avellanas.
- Relleno de aceitunas.
- Relleno de almendra tapón.
- Relleno de naranja.
- Relleno de limón.
- Relleno de cebollitas perlas.
- Relleno de anchoa.

Artículo 31. Envasado en frascos de cristal

Sin perjuicio de la aplicación genérica de los preceptos contenidos en el artículo anterior, para los trabajos con incentivos o a destajo, el envasado en frascos de cristal le serán de aplicación las siguientes peculiaridades:

Las medidas de tiempo, números de unidades y las tarifas aplicables se contienen en el anexo núm. 4.

Cuando se trabaje a jornal, se aplicarán los salarios contenidos en la tabla de retribuciones y si el pago es diario, se abonará asimismo el importe de las pagas extraordinarias, en sus partes proporcionales, de acuerdo con dicho salario y no teniendo en cuenta ni la edad ni el sexo de los trabajadores.



Los rendimientos mínimos a jornal, serán en cada caso, las tarifas consignadas en el anexo núm. 4 por hora de trabajo, deducidos a cada uno de ellos 1/5 parte, o sea un 20 %.

Cuando se trabaje por la sección de envasado, con las tarifas consignadas con incentivo, los monitores fijos de trabajos discontinuos, percibirán igualmente el salario más el 25 % de incentivo, más las partes proporcionales que les correspondiesen como trabajador y cuando se trabajase a jornal, se percibirán solamente el salario más las partes proporcionales, aún cuando en ambos casos por necesidades de la Empresa, tuvieran que cumplir algún cometido distinto al de su cargo en otra sección de la misma.

La Empresa queda obligada a poner en la pizarra, colocada en un lugar visible, el tipo de frasco, número de aceitunas a colocar a cada uno, tamaño y precio que le corresponda, para el debido conocimiento de los trabajadores, como asimismo indicarán los datos correspondientes si el trabajo fuese cambiado durante el día.

Las tarifas a que se hace mención en el anexo núm. 4, comprenden el envasado de aceitunas enteras y todas las variedades de rellenos.

El envasado de almendra y pimiento, se abonará con un 10 % más de los precios de las tarifas para el relleno de pimientos, y para el envasado de almendra palmera y almendra palmera mitad, se abonarán los precios en un 20 % menos.

El envasado tipo "cocktail" o "filigranas" de dos o tres variedades de relleno, se incrementará en un 10 %, y para el de cuatro y cinco variedades, en un 20 % igualmente de las tarifas de modalidad de relleno de pimiento.

La Empresa deberá organizar el trabajo de forma, que el trabajador no sufra pérdida de tiempo en su trabajo, para lo cual, el abastecimiento de frutos, pimientos, otras materias y frascos le será efectuado, bien en su puesto de trabajo o bien de forma, que pueda aprovechar para abastecerse el tiempo y camino empleados para pesar sus tareas. Asimismo el número de monitores o pesadores estará proporcionado al del número de trabajadores a controlar.

En cuanto al cambio de tamaños, frutos y tipos de frascos dentro de la jornada laboral, deberá evitarse que los mismos se realicen con frecuencia, procurando organizar el trabajo por grupos o sectores así que produzca las menores paralizaciones posibles. De tal manera que cuando una mesa o grupos de mesas, hayan finalizado el trabajo en su tamaño o en su frasco, deberán ser abastecidos

del nuevo tipo, sin esperar a la finalización de las restantes. En todo caso, los cálculos del total a percibir por los trabajadores, se hará en proporción a los tamaños del fruto y tipos de frascos, así como el tiempo invertido en cada uno de ellos, de forma que resulte fácilmente comprensible para los mismos.

Artículo 32. Jornada laboral

a) La jornada laboral será de 40 horas semanales, con 15 minutos de bocadillo a cargo de la Empresa, éstos considerados como trabajo efectivo. Esta jornada se desarrollará de lunes a viernes, computándose el sábado como laborable a todos los efectos.

b) Para el personal que trabaje en cintas de escogido, se establece un descanso de 10 minutos cada dos horas, considerándose este descanso como trabajo efectivo a todos los efectos.

c) Las vacaciones se interrumpirán, en caso de enfermedad o accidente con baja oficial y se reanudarán una vez el trabajador sea dado de alta médica.

d) La jornada laboral para el periodo comprendido entre el 1 de junio al 15 de septiembre, habrá de desarrollarse como máximo hasta las 15 horas, salvo para los trabajos a turnos, pactados éstos en el Calendario

Laboral, entre la Empresa y el Comité de Empresa. Si por cualquier causa, tuviese que ser modificado algún horario en la Empresa, ésta estará obligada a negociar dichos horarios con el Comité de Empresa.

e) Si la empresa tuviese jornadas inferiores a la establecida en este Convenio, pactadas con cualquier trabajador individualmente, ésta será respetada, al igual que cualquier otro derecho adquirido por los trabajadores.

f) El personal que trabaja turno de noche, entendiéndose por tal, el que efectúe entre las 22.00 y las 6.00 horas, cuya jornada será de ocho horas. Se entenderá comprendido en este caso, el personal cuya jornada termina después de las 22.00 o da comienzo antes de las 6.00 horas.

Cuando el trabajo se efectúe en dos o más turnos, la jornada de trabajo será también de ocho horas para el personal que turne regularmente, cuando precisamente en uno de ellos se den las circunstancias exigidas para ser

considerado como turno de noche.

Cuando la naturaleza de la materia prima a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las 24 horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndose en cada uno quince minutos de descanso para comer. Este personal de noche, percibirá el 15 % más de su salario base, incluida antigüedad, cuando la tenga reconocida, y para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en el mismo.

g) Las vacaciones serán treinta días naturales.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación, no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, pudiéndose ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en tareas, que no supongan vejación ni perjudiquen su formación profesional. Si durante esta fecha cerrase la factoría, sin darle ocupación efectiva, el trabajador en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Se computarán igualmente los días de ausencias por accidente o enfermedad, pero no las ausencias no justificadas.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa, designará el personal que durante dicho periodo haya de efectuar obras necesarias, labores de limpieza y mantenimiento, etc.

Artículo 33. Horario continuo y fijación del horario

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que los establecerá previo acuerdo con el Comité de Empresa, quién dispondrá, antes de su señalamiento, de un plazo de 10 días para consultar al personal.

Artículo 34. Horas extraordinarias

Sobre este artículo se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores, artículo 35, apartados 1, 2, 3, 4, 5 y 6), excepto para las labores de recolección y periodos de máxima actividad.

El valor de la hora extraordinaria será el valor de la hora normal mas el 30 %.

Artículo 35. Rendimientos mínimos a jornal

Se establecen los rendimientos mínimos a jornal que figuran en el Anexo núm. 2 del presente Convenio.

Capítulo V Cláusulas obligacionales

Artículo 36. Retribuciones, revisión y garantía salarial

a) Se establece para el año 2003, la Tabla de Salarios Bases, participación en beneficios y prima de convenio de las diferentes categorías profesionales (según el anexo 1).

Para el año 2003, se incrementará un 2,5% la tabla del periodo 1-1-02 al 31-12-02.

Para el año 2004, se incrementará un 2,5% la tabla del periodo 1-1-03 al 31-12-03.

Para el año 2005, se incrementará un 2,5% la tabla del periodo 1-1-04 al 31-12-04.

Para el año 2006, se incrementará un 2,5% la tabla del periodo 1-1-05 al 31-12-05.

Para el año 2007, se incrementará un 2,5% la tabla del periodo 1-1-06 al 31-12-06.

Para el año 2008, se incrementará un 2,5% la tabla del periodo 1-1-07 al 31-12-07.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), registrara en cada uno de los periodos anteriormente citados, un incremento superior a los pactados, se efectuará una revisión salarial una vez se constate oficialmente dicha circunstancia, en lo que exceda dicho IPC sobre la indicada cifra, tomándose como base de aplicación la tabla del Anexo I que corresponda.

El día 31 de diciembre del año 2007, se dará por finalizado, el proceso de equiparación definitiva de la cuantía de la prima de Convenio, abonada a la categoría de Peón, con la prima de Convenio de las categorías que van desde Monitora hasta limpieza por día, todas incluidas en el grupo de obrero. La equiparación de la diferencia existente se realizará, incrementando anualmente una quinta parte o 20% de la diferencia de la prima de Convenio, existente entre

ellas.

La prima de Convenio será abonada al igual que los demás conceptos, recogidos en el anexo número 1, durante todos los días efectivos de trabajo que se encuentre el trabajador en situación de alta en la Seguridad Social.

b) Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo número 32.

c) El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral por meses.

d) El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por ciento del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

e) Complementos del salario base:

1. Los trabajadores fijos, disfrutan como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos bienios y quinquenios, de la cuantía que después se expresa, con un máximo de 30% de antigüedad. Se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores afectados por este convenio, que pasará a ser disfrutado a título individual por cada trabajador, que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo, a mantener el tope máximo de plus de antigüedad que existía antes de la firma del presente Convenio y que es la fecha 01/01/2003, que consiste en dos bienios y quinquenios con un máximo de 45% de antigüedad, respetándose al personal aquellos porcentajes de antigüedad que tuvieran en 1994, que superasen el 45% de antigüedad.

2. Los trabajadores fijos discontinuos disfrutarán de igual beneficio, si bien para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado setecientos treinta días de trabajo efectivo y para el de cada quinquenio mil ochocientos veinticinco días en la empresa y un máximo de 30% de antigüedad

3. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo, no sólo para el cálculo de los bienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.



4. La cuantía del complemento personal de antigüedad, será del 5% para cada bienio, y del 10% para cada quinquenio, con un máximo del 30% de antigüedad.

5. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, excepto los años 1994 y 1995.

6. El importe de cada bienio o cada quinquenio, comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

7. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa, y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad, a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

f) El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos percibirá, en tanto no se apliquen por la empresa, medios de protección adecuados, que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, en concepto de complemento de puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 10 % de su salario base.

Los reglamentos de régimen interior, precisarán los puestos correspondientes, a los trabajos a que este complemento afecta.

g) En caso de que por causas no imputables al trabajador, no obtuviese éste el destajo de la remuneración debida, a pesar de poner en la ejecución de la tarea, la técnica y diligencia necesarias, tendrá derecho al percibo del mínimo fijado para su categoría, con el 25 % de aumento.

A estos efectos, cuando la falta de rendimiento en relación con lo previsto, sea debida a error en el cálculo de la tarifa, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento, fuesen accidentales o no se extendiesen a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador, solamente el tiempo que dure la perturbación.

h) Cuando por causas no imputables a descuido o negligencia de la empresa, ajenas a la voluntad del trabajador (falta de fluido, avería en máquinas, espera de refuerzos o materiales, etc.), sea preciso suspender la ejecución del trabajo a



prima o destajo, se abonará a los trabajadores, que hayan permanecido en sus puestos de trabajo, el tiempo que dura la interrupción, a razón de sus salarios, salvo pacto más favorable establecido por las partes.

i) Podrá procederse a la revisión de primas y destajos por las causas siguientes:

1. Por la mejora en los métodos de fabricación, modificación de instalaciones o mejora de las mismas.
2. Por error en el cálculo de sus precios.
3. Cuando las materias primas a emplear no reúnan las debidas condiciones para su manipulado, motivando así la falta de rendimientos previstos.

Cuando concorra alguna de las circunstancias previstas en los apartados anteriores, la empresa o trabajadores deberán dar cuenta al Comité de Empresa, de las anomalías observadas, para proceder a su revisión.

En los casos de nuevos trabajos, en que inicialmente sea difícil calcular la tarifa aplicable, el personal que viniere trabajando a destajo, será retribuido, con el salario correspondiente a su categoría, durante el tiempo estrictamente preciso, para su adaptación a los mismos con el oportuno cálculo.

j) Los trabajadores que proponga la empresa para trabajos a destajo, por prima o en labores que tengan asignadas pluses especiales, no podrán ser trasladados para realizar otros trabajos de distinto régimen, salvo que medien causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación así lo requieran. En todo caso, los traslados tendrán carácter provisional y sólo podrán durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo la empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo o a prima en las labores en que anteriormente se ocuparon los trasladados sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos.

El personal trasladado, según lo establecido en el párrafo anterior, seguirá percibiendo los salarios correspondientes a su categoría profesional y complementos en tanto duren las circunstancias que motivaron dicho traslado.

k) Cualquier divergencia que se produzca entre Empresa y trabajadores, en relación con la aplicación de lo dispuesto en apartado anterior, se negociará con

el Comité de Empresa, sin perjuicio de que en caso de no aceptación, se eleve lo actuado a la Delegación de Trabajo o Magistratura de Trabajo, según proceda.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una con motivo de la Navidad, que se hará efectiva el día 22 de diciembre y otra denominada de verano que será efectiva el 15 de julio. La cuantía de cada una será de un mes de salario base más antigüedad y beneficio. Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, percibirán dichas pagas extraordinarias a proporción de los días reales trabajados. Queda terminantemente prohibido a la hora de hacer efectiva las dos pagas anteriormente descritas, realizar ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Los trabajadores administrativos, subalternos, encargados no percibirán horas extras durante el período de recolección, acordándose para compensarles de la realización de dichas horas extraordinarias durante la recolección, en la actividad propia de su categoría, dos pagas extraordinarias consistentes en un mes de salario base más los complementos del párrafo primero de este artículo. Una se abonará el 10 de abril y la otra el 10 de octubre. Como contrapartida de esta compensación, el número de horas extraordinarias en recolección de estos trabajadores no ha de exceder de 80 horas extras. Y las que rebasen dicha cifra, se abonarán con los recargos legales correspondientes.

Ambas partes son conscientes, de que las horas extras de recolección, tienen la naturaleza de previsión de siniestros o reparación de otros daños extraordinarios o urgentes, y en consecuencia no se tendrán en cuenta a efectos del número máximo de horas extras autorizadas, teniendo el calificativo de horas extras coyunturales.

Complemento por participación en beneficios: Todo el personal afecto a este Convenio, percibirá por el concepto de participación en los beneficios, una cantidad equivalente al 10% de los salarios base de la tabla, incrementados con el complemento de antigüedad. Este complemento puede hacerse efectivo, juntamente con los salarios base.

Artículo 38. Aumentos periódicos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tanto fijos como fijos de trabajos discontinuos, disfrutarán de los aumentos periódicos por el tiempo de los servicios prestados dentro de la Empresa, en la forma,

circunstancias y cuantía que determina el artículo 36 de este Convenio. El módulo para el cálculo y abono será el salario base que figura en la columna de la tabla de salarios.

Artículo 39. Premios por jubilación

Los trabajadores que pasen a la situación de jubilación, cualquiera que sea la fecha que tenga lugar, percibirán los complementos por gratificaciones de Navidad y Verano, correspondientes al año que se jubile el trabajador.

Además los que se jubilen voluntariamente a los 65 años o con edad inferior a ésta, percibirán por una sola vez un premio en metálico por la cuantía mínima siguiente:

— Euros 193 los que hayan prestado 20 años de servicio.

— Euros 385 si su antigüedad fuese superior a 25 años.

Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, percibirán las mismas cuantías fijadas anteriormente, pero para el cómputo del tiempo de servicios en la Empresa se sumarán todos los periodos trabajados, hasta su jubilación y dicha suma se dividirá por 365 días, obteniendo con ello los años completos para el pago de dicho premio. Si resultase de esta operación una fracción que pase de 180 días, se computará como un año completo.

Los trabajadores podrán ejercer el derecho de opción para el cobro de este premio, dentro de los 90 días naturales siguientes al cumplimiento de la edad que elija.

Artículo 40. Jubilación anticipada

Las partes firmantes del presente convenio, han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento, de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir la edad de los 64 años y la simultánea contratación por parte de la empresa, de trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pactan con contrato de igual naturaleza que los que se sustituyen.

En consecuencia, en todos aquellos supuestos en que, libremente, tanto los

trabajadores que cumplan 64 años de edad, como la empresa, acuerden la jubilación anticipada, obligatoriamente habrá de acogerse a las normas y regulaciones del R.D. núm. 2705/1981, del 19 de octubre publicado en el B.O.E. del 20 de noviembre de 1981, siempre y cuando el trabajador de 64 años de edad reúna todos los requisitos, salvo el de la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establece en las disposiciones reguladoras de la Seguridad Social.

En todo caso, el contrato de trabajo de los trabajadores jóvenes o de los trabajadores perceptores del seguro de desempleo, que sustituyan al trabajador de 64 años jubilado, habrá de ser de la misma naturaleza al contrato de trabajo, que se extingue por jubilación del trabajador.

Si el trabajador a jubilar de 64 años es fijo de plantilla, se sustituirá por el trabajador fijo de trabajos discontinuos que le corresponda por su antigüedad y categoría, con un contrato de naturaleza fija. Siempre y cuando, tales sustituciones sean permitidas por la Legislación vigente y no causen ningún perjuicio ni para el trabajador ni para la empresa, respetándose la antigüedad del trabajador fijo de trabajos discontinuos.

Artículo 41. Premios, viajes y desplazamientos

a) Se establecen unos premios anuales, para estimular la especial dedicación de los trabajadores fijos de plantilla de la empresa, en las siguientes cuantías:

— Jefe 1.ª y 2.ª Administrativo: 44,97 euros.

— Oficial 1.ª y 2.ª Administrativo: 33,71 euros.

— Trabajadores fijos, ambos sexos: 21,58 euros.

El importe de estos premios deberá abonarse coincidiendo con el comienzo de las vacaciones anuales.

b) En los viajes y desplazamientos, que con motivo del trabajo efectúen los trabajadores a localidades distintas a su residencia, se abonarán 16,04 euros de dietas si pernoctan en su domicilio y 27,40 euros si lo hiciesen fuera. Si el tiempo invertido en el viaje sobrepasara la jornada laboral, este tiempo será abonado con todos los conceptos retribuidos.

Artículo 42. Excedencias y servicio militar

a) Las excedencias se concederán según el Estatuto de los Trabajadores y leyes vigentes.

Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su propia categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresará hasta que se produzca dicha vacante.

b) El trabajador que se incorpore a filas con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo mientras permanezca cumpliendo el servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones establecidas en el artículo 37 de este Convenio.

Podrá reintegrarse al trabajo el personal que se halle cumpliendo el servicio militar y que obtenga un permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado, en jornadas completas o por horas siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupa la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

Capítulo VI Prestaciones Sociales

Artículo 43. Enfermedad y accidente

a) Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia en centros médicos de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada



laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario, por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

En el caso de que el horario del médico, coincida con el descanso de comida en la jornada partida, este descanso será disfrutado posteriormente por el trabajador. Ahora bien, el trabajador económicamente nunca recibirá menos del importe por el total de la jornada.

b) Accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En los casos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el 100 % de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba por la Seguridad Social y hasta tanto sea dado de alta en esta situación.

En los casos en que el número de escalafón del trabajador accidentado, causara baja en la Empresa, dicho trabajador continuará percibiendo el complemento hasta completar el 100 por cien de su salario real.

Artículo 44. Permisos retribuidos

1.º Se acuerda expresamente por las partes firmantes, para todo el personal de la Empresa, que un día laborable al año será permiso retribuido. Este día será retribuido íntegramente en todos sus conceptos salariales. Se disfrutará este día en fecha que se acordará oportunamente entre la Empresa y el Comité de Empresa.

2.º Permisos:

A) 15 días en caso de contraer matrimonio.

B) 3 días con ampliación a 4 días en caso de complicación grave, por nacimiento de hijos

C) 2 días en caso de muerte, o enfermedad grave de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Y en caso de desplazamiento 4 días.



En caso de ingreso por urgencia o intervención quirúrgica hospitalaria de la Seguridad Social, de parientes hasta 2.º grado de consaguinidad o afinidad, dándose de alta el mismo día, el tiempo de asistencia en el hospital será permiso retribuido, hasta 1 día

D) 1 día por muerte de tíos y sobrinos.

E) 1 día por traslado de domicilio.

F) 1 día por matrimonio de hijos (el día de la boda).

En los casos no contemplados en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Capítulo VII

Artículo 45. Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal gozarán de las siguientes garantías sindicales:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes Delegados de Personal.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación legal.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4. Dispondrán de un Crédito de horas mensuales retribuidas, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Número de trabajadores en la empresa	Horas disponibles
Hasta 130	30
De 131 a 500	40
De 501 en adelante	45

5. Los Delegados de Personal o los miembros del Comité de Empresa, acumularán el número de horas de que dispongan individualmente, siendo el total retribuido hasta el límite de la suma total de las horas acumuladas. Dicha acumulación se comunicará en cada centro de trabajo, antes de ser utilizadas las horas disponibles mensualmente.

6. Las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, están capacitadas para extender a sus Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, certificaciones justificativas de las salidas de los centros de trabajo, para las funciones de representación de los trabajadores, en dichos centros de trabajo.

7. El Delegado de Personal o el miembro del Comité de Empresa, que sea trabajador fijo de plantilla en la mencionada empresa, tendrá prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral, por causas tecnológicas o económicas.

8. Los Miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, se remiten en cuanto a las llamadas del personal, al artículo número 22 del Convenio Colectivo.

9. Las partes firmantes del presente Convenio, ratifican una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

10. La empresa admite la conveniencia, de que se consideren a los sindicatos en su plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de

ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio al Comité de Empresa.

11. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

12. La Empresa admitirá, que los trabajadores afiliados a un sindicato de los firmantes del presente Convenio, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

13. La empresa no podrá sujetar el empleo de un trabajador, a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

14. Las centrales sindicales firmantes del presente Convenio podrán remitir información en la Empresa, en forma en que se viniese realizando, por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegado Sindical y la empresa.

15. En la Empresa existirán tableros de anuncios, en los que los sindicatos firmantes del presente Convenio y debidamente implantados en la Empresa, podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán comunicación previamente a la dirección o titularidad del centro.

16. En aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 250 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales sindicales, firmantes del presente Convenio, posean en dicho centro de trabajo una afiliación superior al 15 % de la plantilla de la Empresa, la representación del sindicato o central sindical será ostentada por un Delegado Sindical. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarla ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical habrá de ser trabajador de la respectiva empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones del Delegado Sindical

17. Los Delegados Sindicales representarán y defenderán los intereses del Sindicato, a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servirán de instrumento de comunicación, entre su central sindical o sindicato y la dirección de la Empresa.

18. Los delegados sindicales, podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

19. Los delegados sindicales tendrán acceso a la misma información, que la Empresa deba poner a la disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

20. Poseerán los delegados sindicales, los mismos derechos y las mismas garantías sindicales, que las reconocidas en el presente Convenio a los delegados de personal y a los miembros del Comité de Empresa.

21. Los delegados sindicales serán oídos por la Empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

22. Los delegados sindicales serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

A) Acerca de los despidos y sanciones, que afecten a los afiliados al sindicato que representen.

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

C) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

23. Los delegados sindicales serán informados por sus afiliados, en todas aquellas materias que fueren de su incumbencia. Podrán recaudar cuotas de dichos

afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

24. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos, que pudieran interesar a los respectivos afiliados del sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado sindical un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

25. En materia de reuniones, trabajadores y empresario, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

26. En aquellos centros de trabajo, en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a los 100 trabajadores, la dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

27. Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

28. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicato del delegado sindical a que se refieren estos apartados, la Empresa descontará 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 o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o librería de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

29. Podrán solicitar la situación de excedencia, aquel trabajador en activo, que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 46. Indemnizaciones no salariales

a) La empresa está obligada a facilitar las herramientas y útiles necesarios para la ejecución de las labores. El trabajador se responsabilizará de las mismas

b) Al fallecimiento, de cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador, la empresa abonará a sus familiares, por orden preferente que a continuación se expresa, la cantidad correspondiente al importe de veinte días de la retribución del fallecido, comprendiendo los complementos personales. El orden de prelación de los familiares indicados será el siguiente:

Cónyuge, hijos, padres:

— con dos años de servicio en la empresa: un mes de su salario base.

— de dos a cuatro años: dos meses de su salario base.

— de cuatro a seis años: tres meses de su salario base.

— de seis a ocho años: cuatro meses de su salario base.

— de ocho a diez años: cinco meses de su salario base.

— de diez años en adelante: seis meses de su salario base.

Artículo 47. Seguridad e higiene en el trabajo

a) La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo, es de obligada aplicación por la empresa, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales.

En especial, la empresa deberá observar las disposiciones vigentes en Seguridad

e Higiene en el Trabajo.

b) La empresa afectada por este Convenio vendrá obligada a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

1. Al personal de las secciones en las que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmuera, los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

2. Al personal que preste servicio a la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.

3. Con independencia de lo consignado, la empresa facilitará dos monos o mandiles necesarios para hacer faenas que exijan su utilización, y al personal femenino dos batas, y cuando manipulen productos alimenticios, les serán facilitadas cubre cabezas.

Todas las prendas consignadas en este apartado, se entregarán como mínimo una vez al año. El personal al que se le asignen, queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

c) El equipo personal de seguridad que se entregue a los trabajadores, será de uso obligatorio y cada trabajador responderá de su uso y conservación por el tiempo de duración que se le haya señalado al efectuarse la entrega.

Artículo 48. Premios, faltas y sanciones

a) Se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicios a la Empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose a tal efecto, los días trabajados que totalicen veinticinco años.

La concesión de estos premios se hará pública en los tabloneros de anuncios de la Empresa como mención honorífica para los afectados.

b) Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración a que se refieren los tres apartados siguientes es meramente enunciativa.

c) Se consideran leves, las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos; las tres primeras faltas, cometidas dentro del periodo de un mes, serán consideradas leve.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

d) Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo



durante un periodo de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por tres días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

9. Los derivados de las causas previstas en los puntos 3 y 8 del apartado anterior.

10. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

e) Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio



en cualquier lugar.

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

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo.

12. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 5, 6, y 7 del apartado d) de este artículo.

La procedente enumeración de las faltas leves, graves y muy graves, es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas, según la analogía que guarden con aquellas.

f) Sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones, de

acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, en el texto refundido del Procedimiento Laboral y demás leyes vigentes.

Cuando fuese llamado un trabajador por la empresa para imponerle una sanción, deberá estar presente, a requerimiento del interesado, el comité de empresa.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará, para las faltas leves, a los tres días de que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa, y para las faltas graves o muy graves, a los treinta días.

Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves y muy graves, a los tres meses, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa, haya notificado al

trabajador la sanción impuesta.

La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores, las sanciones que les hayan sido impuestas.

Disposiciones Finales

Vínculo a la totalidad

1.º Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido, tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2.º Para los conceptos no tratados en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigente.

Anexo I
Tabla Salarial para el período 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2003, según el artículo 36 del Convenio

	Sueldo o Salario Base	Participación en Beneficios	Prima
Técnicos con Título Superior:			
Directores Técnicos	929,29	92,93	Convencional
Subdirectores Técnicos	929,29	92,93	Convencional
Técnicos Jefes de Laboratorio	929,29	92,93	Convencional
Técnicos	929,29	92,93	Convencional
Técnicos de Grado Medio:			
Ingenieros y Peritos	808,10	80,81	Convencional
Ayudantes Técnicos	808,10	80,81	Convencional
Graduados Sociales	808,10	80,81	Convencional
Técnicos No Titulados			
Contramaestres y Jefes de Turnos	670,42	67,04	162,41
Auxiliares de Laboratorio	602,46	60,25	154,75
Empleados:			
Jefes de Primera	732,11	73,21	289,18
Jefes de Segunda	732,11	73,21	248,32
Secretaria	638,44	63,84	261,14
Oficiales de primera	638,44	63,84	261,14
Oficiales de segunda	638,44	63,84	204,49
Subalternos:			
Encargados de Secciones	602,46	60,25	198,68
Conserjes, Ordenanzas, Telefonistas y Porteros	602,46	60,25	172,48
Obreros:			
Oficiales de Primera	21,02	2,10	5,76
Oficiales de Segunda	21,02	2,10	5,49
Ayudantes Especialistas	20,67	2,07	5,57
Transportador	20,67	2,07	5,57
Peones	20,08	2,01	6,02
Monitoras	20,08	2,01	2,01
Boteras, Pesadoras,			
Alimentadoras de Máquinas Automáticas, etc.	20,08	2,01	1,89
Escogedoras, Deshuesadoras, Rellenadoras,			
Aspirantes a Boteras, Especialistas, etc.	20,08	2,01	1,89
Faeneras	20,08	2,01	1,89
Limpieza por Día	20,08	2,01	2,01
Aprendiz de 1.º y 2.º año	7,73	0,77	3,29
Aprendiz de 3.º y 4.º año	12,33	1,23	1,00

Anexo II. Rendimientos mínimos a jornal según artículo 35



A continuación se detallan los siguientes rendimientos mínimos obligatorios:

- Estiba de bocoyes, radio de 52 metros: 125 bocoyes, tres peones en ocho horas, en patio plano.
- Estiba en patios no plano: 100 bocoyes, cuatro peones en ocho horas.
- Requerido: 1.000 bultos un peón en ocho horas, en condiciones normales.
- Pintura de bocoyes: dos fondos y arcos; 60 bocoyes un peón en ocho horas en pintura plástica, 35 bocoyes en pintura de aceite.
- Pintura de barriles: dos fondos y arcos; 125 barriles de pintura plástica y 90 barriles en pintura de aceite, un peón en ocho horas.
- Descarga de camiones de sal: cuatro peones, cinco toneladas en una hora.
- Descarga de pimienta en sacos y vaciado: cuatro peones, seis toneladas en una hora.
- Descarga de pimientos en cajas: cuatro peones, cinco toneladas en una hora.
- Llenado de bocoyes en recolección: dos peones seis bocoyes en una hora.
- Medición y reenvasado: dos tapadores y cinco peones, treinta bocoyes en ocho horas.
- Tapado de bocoyes: 16 en escogido y 29 en recolección, un tapador en ocho horas.
- Tapado de barriles, relleno y pimientos: 45 barriles en ocho horas; 35 medios en ocho horas; un tapador.
- Rebatido de bocoyes: 22 bocoyes en ocho horas, un tapador.





- Rebatido de barriles: 60 barriles en ocho horas, un tapador.
- Rebatido de medios bocoyes: 45 medios en ocho horas, un tapador.
- Alimentación de tapices y clasificadoras: 18 bocoyes sin desfondar, levantar ni apurar, un peón en ocho horas.
- Cierre de bolsas de plástico en máquinas semiautomáticas: 3.500 bolsas, un cerrador o cerradora en ocho horas.

<i>Manzanillas y similares</i>		<i>Deshueso en Máquina Manual</i>	
		<i>Gordal</i>	
Tamaños	Kg. de hueso	Tamaños	Kg. de hueso
180/200	21	70/80	35
200/220	20	80/90	33
240/260	18	90/100	33
280/300	17	100/110	31
300/320	16	110/120	31
340/360	15	120/130	29
380/400	14	130/140	27
400/420	12	140/150	25



Manzanillas y similares		Gordal	
Tamaños	Kg. de hueso	Tamaños	Kg. de hueso
		150/160	24
		160/180	22
		180/200	21
		200/220	20

Relleno de pimiento a mano

Manzanillas y similares			Gordal		
Tamaños	Kilos	Plato 2 kg.	Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.
180/200	27	13,5	70/80	53	26,5
200/220	25	12,5	80/90	51	25,5
240/260	22	11,0	90/100	49	24,5
280/300	19	9,5	100/110	46	23,0
300/320	16	8,0	110/120	42	21,0
340/360	15	7,5	120/130	40	20,0
380/400	14	7,0	130/140	38	19,0
400/420	13	6,5	140/150	35	17,5
			150/160	33	16,5
			160/180	29	14,5
			180/200	27	13,5
			200/220	25	12,5

Relleno de especialidades distintas al pimiento.

A continuación se indican los "rendimientos mínimos con incentivos" para estas modalidades de trabajo.

Almendra Palmera			Almendra Palmera Mitad		
Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.	Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.
200/220	62	31	200/220	46	23
240/260	54	27	240/260	40	20
280/300	50	25	280/300	36	18
300/320	44	22	300/320	32	16
340/360	36	18	340/360	23	14

Almendra Cortada			Pimiento y Almendra		
Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.	Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.
200/220	30	15	200/220	22	11
240/260	26	13	240/260	18	9
280/300	24	12	280/300	16	8
300/320	22	11	300/320	14	7
340/360	18	9	340/360	10	5

Alcaparras y Avellanas			Aceitunas, Almendra Tapón, Naranja y Limón		
Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.	Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.
200/220	32	16	200/220	24	12
240/260	30	15	240/260	20	10
280/300	28	14	280/300	18	9
300/320	26	13	300/320	16	8
340/360	22	11	340/360	12	6

Cebollitas Perlas			Anchoa		
Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.	Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.
200/220	32	16	200/220	26	13
240/260	28	14	240/260	22	11
280/300	26	13	280/300	20	10
300/320	24	12	300/320	18	9
340/360	20	10	340/360	14	7

Asimismo, para estas modalidades, cuando se trabaje a jornal, se establecen los «rendimientos mínimos sin incentivos» que se consignan a continuación:

Almendra Palmera			Almendra Palmera Mitad		
Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.	Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.
200/220	50	25	200/220	36	18
240/260	44	22	240/260	32	16
280/300	40	20	280/300	28	14
300/320	36	18	300/320	26	13
340/360	28	14	340/360	22	11

Almendra Cortada			Pimiento y Almendra		
Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.	Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.
200/220	24	12	200/220	16	8
240/260	20	10	240/260	14	7
280/300	18	9	280/300	12	6
300/320	16	8	300/320	10	5
340/360	14	7	340/360	8	4



Alcaparras y Avellanas			Aceitunas, Almendra Tapón, Naranja y Limón		
Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.	Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.
200/220	26	13	200/220	18	9
240/260	24	12	240/260	16	8
280/300	22	11	280/300	14	7
300/320	20	10	300/320	12	6
340/360	18	9	340/360	10	5
Cebollitas Perlas			Anchoa		
Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.	Tamaños	Kilos	Plato 2 Kg.
200/220	26	13	200/220	20	10
240/260	22	11	240/260	18	9
280/300	20	10	280/300	16	8
300/320	18	9	300/320	14	7
340/360	14	7	340/360	10	5

De común acuerdo, empresa y trabajadores afectados por el relleno de aceitunas con especialidades distintas al pimiento, establecen que para el próximo convenio, una vez vistas en la práctica la aplicación de estos rendimientos, si alguno de ellos fueren anormales, bien por exceso o por defecto, los mismos serán retocados para dejarlos lo más perfecto posible en interés de ambas partes.

Anexo III

En relación con el artículo 30 del presente Convenio Colectivo referido a «trabajos con incentivos» a continuación se establece el número de minutos asignados a cada tipo de trabajo; deducidos del rendimiento mínimo obligatorio, exigido en el anexo número 2.

Deshueso

Gordal		Manzanillas y Similares	
Tamaños	Tiempos en minutos por kg. Hueso	Tamaños	Tiempos en minutos por kg. Hueso
70/80	12,5	180/200	21,0
80/90	13,5	200/220	22,0
90/100	13,5	240/260	24,0
100/110	14,0	280/300	25,5
110/120	14,0	300/320	28,5
120/130	15,0	340/360	30,0
130/140	16,0	380/400	32,0
140/150	17,5	400/420	37,0
150/160	18,5		
160/180	20,0		
180/200	21,0		
200/220	22,0		

Relleno de pimiento

Gordal		Manzanillas y Similares	
Tamaños	Tiempos en minutos Plato 2 kilos	Tamaños	Tiempos en minutos Plato 2 kilos
70/80	17,0	180/200	32,0
80/90	17,5	200/220	34,5
90/100	18,0	240/260	40,0
100/110	19,0	280/300	46,0
110/120	21,0	300/320	53,5
120/130	22,0	340/360	60,0
130/140	23,0	380/400	64,0
140/150	25,5	400/420	68,5
150/160	26,5		
160/180	30,0		
180/200	32,0		
200/220	34,5		

Especialidades

Tiempo en minutos, Plato 2 kg.			
Tamaños	Almendra Palmera	Almendra Palmera Mitad	Almendra Cortada
200/220	14,0	19,0	30,0
240/260	16,0	22,0	34,5
280/300	17,5	24,0	37,0
300/320	20,0	26,5	40,0
340/360	24,0	32,0	48,0

Tiempo en minutos, Plato 2 kg.

		Aceituna, Almendra Tapón, Naranja y Limón	
Tamaños	Pimiento y Almendra	Alcaparra y Avellana	
200/220	40	26,5	37
240/260	48	30	42,5
280/300	53,5	32	48
300/320	60	34,5	53,5
340/360	80	40	68,5

Tiempo en minutos, Plato 2 kg.		
Tamaños	Cebollitas Perlas	Anchoas
200/220	26,5	34,5
240/260	32,0	40,0
280/300	34,5	42,5
300/320	37,0	48,0
340/360	42,5	60,0

Anexo IV. Definición de categorías profesionales

A. Técnicos:

1. Técnico con título superior:

a) Director Técnico: Corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.

b) Subdirector técnico: Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del titular, ayudando a éste en todas sus funciones.

c) Técnico Jefe de Laboratorio: Es el que dirige en el Laboratorio la labor de control e investigación.

d) Técnicos: Son los que, poseyendo un título profesional de los ya indicados, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2. Técnicos con título de grado medio:

a) Jefe de Producción: se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en la empresa las funciones propias del mismo.

b) Maestros Industriales: Son aquellos que, habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier índole.

c) Ayudantes Técnicos: Son aquellos que, en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en la empresa teniendo como misión la derivada de su condición profesional.

d) Graduados Sociales: Son los que, en posesión del correspondiente título, asesoran a la empresa y a sus trabajadores en materia laboral, de Seguridad Social y demás conexas.

3. Técnicos no titulados:

Comprende el personal que, sin título profesional, se dedica a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

a) Contramaestre o Jefes de turno: Son los que, teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un Técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre los Encargados y personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las

instalaciones.

b) Auxiliares de laboratorio: Son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etc. y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

B. Administrativos:

Tienen tal carácter los que ejercen en la Empresa funciones administrativas o de oficina, reconociéndose las siguientes categorías:

1. Jefes de Primera: Son los empleados, provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias Secciones o Negociados.

2. Jefes de Segunda: Son los que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de los trabajos de una Sección o Negociado determinado.

Tendrán categoría de Jefes de Primera los Inspectores de sucursales y los Jefes de Contabilidad.

3. Oficiales de primera: Son los que, a las inmediatas órdenes de los Jefes de Primera o Segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría, a título enunciativo, los corresponsales no sujetos a minutas dictadas por sus superiores; empleados de Contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etc.; cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta; y encargados de secciones de transportes de mercancías.

4. Oficiales de segunda: Son los empleados, que a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden, correspondientes a la Sección o Negociado a que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que le corresponda por aplicación de

lo dispuesto en el párrafo anterior, los corresponsales sujetos a minutas dictadas por sus superiores; taquimecanógrafos en idioma nacional.

5. Secretaria: Es la empleada de confianza, que está capacitada para asistir a la dirección de la Empresa, en sus necesidades de relaciones internacionales, por sus conocimientos de idiomas, francés e inglés, así como tiene la capacidad de redacción, mecanografía y otros conocimientos administrativos.

C. Subalternos:

1. Encargado de Sección: Son aquellos que, a las órdenes del Jefe de Producción, con conocimientos suficientes dirigen una sección o departamento y tienen la responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo, velar por su disciplina y seguridad, así como cuidar de la vigilancia de las herramientas.

2. Portero: Es el que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuida del acceso a los locales o instalaciones, realizando funciones de custodia y vigilancia.

3. Telefonista: Es el empleado (hombre o mujer) que tiene por misión compartir el cuidado del servicio de una centralita telefónica y trabajos administrativos.

D. Obreros:

1. Profesionales de oficio

a) Oficial de primera: Es el trabajador que, dominando uno de los oficios propios de la Empresa lo práctica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

b) Oficial de segunda: Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al Oficial primero.

c) Peones especialistas: Son los operarios que, con un periodo de práctica, realiza

funciones propias y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

d) Transportador: Son los operarios que realizan como cometido profesional fundamental, el transporte de bombonas llenas desde el patio al interior de las naves y su apilamiento, así como su carga y descarga en camiones.

e) Peones: Son los operarios que han adquirido con la práctica conocimiento en las actividades varias de fabricación, etc.

f) Aprendices: Operarios de ambos sexos que están ligados a la empresa por el contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarles prácticamente, por sí o por otros, alguno de los oficios clásicos de la empresa.

g) Monitoras: Son las trabajadoras, que al frente de un grupo, de oficialas y bajo la dependencia correspondiente, trabajan, vigilan y cuidan de la asistencia y disciplina de las mismas. Instruyen sobre el desarrollo del trabajo a efectuar, vigilando su presentación y calidad, corrigiendo las deficiencias observadas, controlando y anotando las producciones de cada operaria.

h) Oficialas: Son las trabajadoras que, tras dos años de aprendizaje, con una práctica admitida como suficiente por la empresa, se dedican a oficios propios como boteras, pesadoras y partidoras.

i) Especialistas: Son las productoras que, con la práctica necesarias y sin constituir oficio determinado, realizan trabajos para los que se requieren especial adiestramiento, como escogedoras, deshuesadoras, rellenadoras y aspirante a botera.

j) Faeneras: Son las trabajadoras que realizan tareas con carácter general integradas en el funcionamiento de la planta de envasado; asistencia de líneas, de pasteurizado, de grapadoras, cerradoras de cajas y otros trabajos relacionados con los frascos.

k) Escalafón unificado de relleno automático: Como consecuencia del proceso de mecanización actual de la empresa, las distintas categorías de especialistas, quedan unificadas en el escalafón único, que integran por orden de antigüedad,

para la manipulación de las máquinas de relleno automático, corte de pasta de pimienta y repaso de embarques:

— Deshuesadoras, Rellenadoras, Pesadoras, Repasadoras, Partidoras de pimienta natural y Envasadoras de Bolsas.

l) Limpiadora: Es la operaria que se dedica a la limpieza de oficinas, zonas de servicios y otros locales.

Anexo V

A continuación se fijan las tarifas correspondientes al período 1 de enero al 31 de diciembre de 2003, tomando como base las tarifas fijadas en el Anexo número 1 para dicho período.

Tamaños	Número aceitunas por frasco	Frascos hora	Precio unidad
<i>Frascos de 67 c.c. A-1</i>			
<i>Manzanilla entera</i>			
300/320	3 X 3 + (1 X 2)	=11	116
340/360	4 X 3	=12	106
380/400	4 X 4	=16	100
<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>			
280/300	5 X 2	=10	123
300/320	6 X 2	=12	102
340/360	7 X 2	=14	95
380/400	5 X 3	=15	93
400/420	5 X 3	=15	93
<i>Frascos de 100 c.c. 3 fi Cylinder A-2</i>			
<i>Manzanilla entera</i>			
300/320	3 X 7	=21	75
340/360	4 X 6	=24	68
380/400	4 X 7	=28	62
<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>			
280/300	2 X 9	=18	73
300/320	2 X 10	=20	66
	2 X 11	=22	61
	2 X 12	=24	56
340/360	2 X 11	=22	61
	2 X 12	=24	56
	2 X 13	=26	55
	3 X 9	=27	51
<i>Frascos de 155 c.c. Cylinder A-3</i>			
<i>Manzanilla Entera</i>			
200/220	2 X 11	=22	64
240/260	3 X 8	=24	59
280/300	4 X 8	=32	49
300/320	4 X 8	=32	49
340/360	4 X 9	=36	44
<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>			
200/220	2 X 11	=22	59
240/260	2 X 12	=24	55
	2 X 13	=26	50
	2 X 14	=28	47
280/300	2 X 13	=26	51



Andalucía

Internacional Oliverera, S.A.

BOP, 03 de febrero del 2003

Página 59 de 65

Tamaños	Número aceitunas por frasco	Frascos hora	Precio unidad
300/320	2 X 14	=28	47
	2 X 15	=30	44
	3 X 9	=27	50
	3 X 10	=30	45
	3 X 11	=33	42
	2 X 15	=30	44
	2 X 16	=32	42
	3 X 10	=30	46
	3 X 10 + (4 X 1)	=34	40
	3 X 12	=36	38
<i>Gordal Entera</i>			
150/160	2 X 6	=12	121
	2 X 7	=14	104
	2 X 8	=16	92
160/180	2 X 8	=16	92
	2 X 9	=18	83
200/220	2 X 10	=20	74
<i>Rodajas de Gordal, medias aceitunas</i>			
100/110	3 x 8	=24	36
110/120	3 x 8	=24	36
120/130	3 x 9	=27	34
130/140	4 x 8	=32	28
140/150	4 x 8	=32	28
<i>Frascos de 207 c.c. Cylinder L-7 Manzanilla Entera</i>			
200/220	4 X 8	=32	52
240/260	4 X 8	=32	50
280/300	4 X 9	=36	39
300/320	5 X 9	=45	35
<i>Manzanilla rellena de pimiento</i>			
180/200	2 X 13	=26	50
200/220	2 X 14	=28	47
	2 X 15	=30	44
	3 X 10	=30	45
	2 X 16	=32	41
240/260	2 X 17	=34	39
	3 X 11	=33	41
	3 X 10	=30	40
	3 X 12	=36	38
	3 X 13	=39	35
	3 X 13	=39	35
	4 X 10	=40	35
	3 X 12 + (4 X 1)	=40	34
280/300	3 X 14	=42	33
	3 X 15	=45	31
	4 X 12	=48	29
	4 X 11 + (5 X 1)	=49	29
<i>Gordal Entera</i>			
100/110	2 X 6	=12	117
120/130	2 X 7	=14	103
	2 X 8	=16	90
130/140	2 X 8	=16	91
	2 X 9	=18	82
150/160	3 X 7	=21	74
160/180	2 X 10	=20	74
	3 X 8	=24	60
<i>Frascos de 250 c.c. 8 Paragón A-4</i>			
<i>Gordal Entera</i>			
80/90	3 X 4	=12	125
90/100	2 X 6	=12	119
	2 X 7	=14	102
100/110	3 X 5	=15	103
	4 X 4	=16	98
110/120	2 X 9	=18	82
120/130	2 X 9	=18	82
130/140	2 X 10	=20	74
<i>Gordal rellena de pimiento</i>			
100/110	2 X 8	=16	79
110/120	2 X 9	=18	71
120/130	2 X 9	=18	71
130/140	2 X 9	=18	71
140/150	2 X 10	=20	65
	2 X 10	=20	65



Andalucía

Internacional Oliverera, S.A.

BOP, 03 de febrero del 2003

Página 60 de 65

Tamaños	Número aceitunas por frasco	Frascos hora	Precio unidad	
160/180	3 X 7	=21	63	0,087738
	2 X 11	=22	59	0,093668
	3 X 7 + (4 X 1)	=25	54	0,102369
<i>Manzanilla entera</i>				
200/220	5 X 6 + 2	=32	41	0,134844
240/260	5 X 7 + 1	=36	38	0,145477
280/300	6 X 7 + 2	=44	36	0,153565
300/320	7 X 7 + 6	=55	33	0,167515
<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>				
180/200	4 X 7	=28	50	0,110533
200/220	4 X 8	=32	44	0,125643
	5 X 6	=30	47	0,117631
	4 X 7 + (5 X 1)	=33	42	0,131636
240/260	5 X 7	=35	40	0,138209
	6 X 6 + 1	=37	39	0,141739
	5 X 8	=40	35	0,157935
280/300	5 X 8 + 1	=41	35	0,157935
	5 X 8 + (6 X 1)	=46	31	0,178324
	5 X 7 + (6 X 1)	=41	35	0,157935
300/320	5 X 9	=45	32	0,172749
	6 X 8	=48	30	0,184266
	5 X 7 + (6 X 1)	=41	35	0,157935
340/360	5 X 8 + (6 X 1)	=46	31	0,178331
	5 X 9 + 1	=46	31	0,178331
	5 X 10 + 1	=51	28	0,197431
Arbolito	6 X 8	=48	30	0,184266
	6 X 9	=54	27	0,204744
	5 X 9	=45	32	0,172749
	5 X 9 + (6 X 1)	=51	28	0,197431
	6 X 8	=48	30	0,184266
	6 X 8 + 1	=49	30	0,184266
	6 X 7 + (7 X 1)	=49	30	0,184266
	6 X 8 + (7 X 1)	=55	27	0,204744
	6 X 8 + (7 X 1)	=55	26	0,212612
Manzanilla rellena de y otras especialidades				50
<i>Frascos de 358 c.c. 12 Paragón L-12</i>				
<i>Gordal entera</i>				
80/90	3 X 6	=18	84	0,065821
	4 X 4 + (3 X 1)	=19	82	0,067418
	4 X 5 + 1	=21	75	0,073720
90/100	4 X 4	=16	97	0,056962
	4 X 5	=20	79	0,069963
	4 X 4 + (5 X 1)	=21	75	0,073720
100/110	4 X 5 + (3 X 1)	=23	68	0,081285
	4 X 6	=24	66	0,083748
	5 X 5	=25	66	0,083748
<i>Gordal Rellena de Pimiento</i>				
80/90	2 X 10	= 20	64	0,086381
90/100	3 X 7	= 21	62	0,089152
	2 X 9 + (3 X 1)	= 21	61	0,090618
	2 X 11	= 22	58	0,095310
100/110	2 X 12	= 24	54	0,102369
	2 X 10 + (3 X 1)	= 23	56	0,098700
	2 X 11 + 1	= 23	56	0,098700
110/120	2 X 12	= 24	54	0,102369
	3 X 8	= 24	55	0,100525
	3 X 9	= 27	49	0,112826
130/140	4 X 7	= 28	48	0,115174
	4 X 8	= 32	42	0,131636
	3 X 10	= 30	45	0,122859
<i>Manzanilla entera</i>				
200/220	6 X 7 + 1	= 43	33	0,167515
240/260	7 X 7 + 1	= 50	31	0,178331
280/300	8 X 7 + (6 X 1)	= 62	28	0,197431
300/320	8 X 7 + (6 X 1)	= 62	28	0,197431
<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>				
180/200	5 X 8 + 1	= 41	34	0,162582
	5 X 8 + 2	= 42	34	0,162582
	5 X 8 + 3	= 43	34	0,162582
	5 X 9	= 45	31	0,178331
	5 X 9 + 1	= 46	31	0,178331
	6 X 8	= 48	30	0,184266
	6 X 8 + 2	= 50	29	0,190638



Andalucía

Internacional Oliverera, S.A.

BOP, 03 de febrero del 2003

Página 61 de 65

Tamaños	Número aceitunas por frasco	Frascos hora	Precio unidad
240/260	5 X 10	= 50	28
	6 X 8 + (5 X 1)	= 53	27
	6 X 9	= 54	26
	6 X 9 + 1	= 55	26
	6 X 8 + (6 X 1)	= 54	26
	6 X 9 + 2	= 56	26
	6 X 8 + (7 X 1)	= 55	26
	6 X 9 + (5 X 1)	= 59	24
	6 X 10	= 60	24
	6 X 10 + (5 X 1)	= 65	22
	7 X 8 + (5 X 1)	= 61	24
	7 X 8 + (6 X 1)	= 62	23
	7 X 9	= 63	23
	7 X 9 + (6 X 1)	= 69	21
	7 X 10	= 70	21
	7 X 11	= 77	19
280/300	8 X 10	= 80	19
	8 X 10 + (1 X 7)	= 87	17
	8 X 11	= 88	17
			0,325197
Frascos de 467 c.c. Paragón L-16, A-5			
Gordal entera			
70/80	4 X 5 + (3 X 1)	= 23	68
	4 X 6	= 24	65
80/90	5 X 5	= 25	63
90/100	5 X 5 + (3 X 1)	= 28	57
100/110	5 X 5 + (4 X 1)	= 29	57
	5 X 6	= 30	54
	5 X 5 + (6 X 1)	= 31	52
	5 X 6 + 1	= 31	52
130/140	6 X 6 + 2	= 38	45
Gordal rellena de pimiento			
70/80	3 X 8	= 24	54
80/90	3 X 8 + 2	= 26	51
90/100	3 X 9	= 27	49
	3 X 8 + (3 X 1)	= 27	49
	3 X 8	= 24	47
	3 X 9 + 2	= 29	46
	3 X 10	= 30	44
	4 X 8	= 32	42
100/110	5 X 6	= 30	45
	5 X 5 + (4 X 1)	= 29	47
	3 X 10	= 30	44
	3 X 9 + (4 X 1)	= 31	43
	4 X 8	= 32	42
	4 X 8 + 3	= 35	39
	4 X 9	= 36	38
	4 X 8 + (5 X 1)	= 37	37
120/130	5 X 8	= 40	34
130/140	4 X 10	= 40	34
Manzanilla entera			
200/220	7 X 8 + 2	= 58	22
240/260	8 X 8 + 3	= 67	20
280/300	9 X 8 + 3	= 75	19
Manzanilla rellena de pimiento			
180/200	6 X 9 + (6 X 1)	= 60	24
	7 X 8 + (6 X 1)	= 62	23
	7 X 9	= 63	23
	6 X 9 + (5 X 1) + 4	= 63	23
	6 X 10 + 5	= 65	23
	6 X 9 + (5 X 1) + 7	= 66	23
	6 X 10 + 6	= 66	22
	7 X 8 + (6 X 1) + 6	= 68	22
	7 X 9 + (6 X 1)	= 69	21
200/220	7 X 10	= 70	20
	7 X 9 + 8	= 71	21
	7 X 8 + (7 X 1) + 9	= 72	21
	7 X 9 + (6 X 1) + 3	= 72	20
	7 X 10 + 3	= 73	20
	7 X 9 + (6 X 1) + 5	= 74	20
	7 X 9 + (6 X 1) + 9	= 78	19
	7 X 11 + 2	= 79	18
240/260	7 X 10 + (6 X 1) + 11	= 87	18
	7 X 11 + 10	= 87	18
	8 X 9 + (7 X 1) + 11	= 90	17



Andalucía

Internacional Oliverera, S.A.

BOP, 03 de febrero del 2003

Página 62 de 65

Tamaños	Número aceitunas por frasco	Frascos hora	Precio unidad
280/300	8 X 10 + 10	= 90	17
	8 X 10 + (7 X 1) + 6	= 93	16
	8 X 11 + (1 X 5)	= 93	16
<i>Frascos de 559 c.c. 20 Paragón L-20</i>			
<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>			
180/200	8 X 9 + (5 X 1)	= 77	19
	8 X 9 + (6 X 1) + 2	= 80	18
	7 X 10 + (6 X 1) + 8	= 84	18
200/220	8 X 9 + (6 X 1) + 8	= 86	18
	8 X 9 + (7 X 1) + 9	= 88	17
	8 X 10 + 10	= 90	17
240/260	8 X 10 + (6 X 1) + 7	= 93	16
	8 X 10 + (6 X 1) + 10	= 96	16
	9 X 10 + (7 X 1) + 9	= 106	14
	9 X 10 + (8 X 1) + 9	= 107	14
<i>Gordal entera</i>			
70/80	6 X 5	= 30	53
	5 X 5 + (4 X 1) + 1	= 30	53
80/90	4 X 8	= 32	49
	6 X 6 + 2	= 38	43
90/100	6 X 5 + (6 X 1) + 1	= 36	46
	6 X 6	= 36	45
	5 X 8	= 40	40
100/110	6 X 6 + 2	= 38	44
	6 X 5 + (4 X 1)	= 34	41
	5 X 8 + 1	= 41	40
<i>Gordal rellena de pimienta</i>			
60/70	4 X 7 + 2	= 30	45
70/80	4 X 8	= 32	41
80/90	4 X 8	= 32	42
	4 X 8 + 2	= 34	40
	4 X 8 + (3 X 1)	= 35	38
90/100	4 X 8 + (5 X 1)	= 37	36
	5 X 8	= 40	34
	4 X 10	= 40	34
	4 X 11	= 44	30
100/110	5 X 8 + (3 X 1)	= 43	32
110/120	5 X 9	= 45	30
	5 X 9 + (3 X 1)	= 48	29
120/130	6 X 8 + (4 X 1)	= 52	26
	6 X 8 + (5 X 1)	= 53	26
<i>Frasco de 9 Bucket</i>			
<i>Manzanilla entera</i>			
240/260	2 X 8 = 16		
	1 X 7 = 7		
	2 X 6 = 12		
	1 X 5 = 5 40 + 8	= 48	35
300/320	2 X 9 = 18		
	2 X 8 = 16		
	1 X 7 = 7		
	1 X 6 = 6 47 + 3	= 50	31
<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>			
240/260	2 X 8 = 16		
	2 X 7 = 14		
	2 X 6 = 12		
	1 X 5 = 5 47 + 3	= 50	28
300/320	2 X 9 = 18		
	2 X 8 = 16		
	1 X 7 = 7		
	2 X 6 = 12 53 + 5	= 58	25
<i>Frasco de 965 c.c. A-6</i>			
<i>Gordal Entera</i>			
60/70	5 X 7 + 6	= 41	23
70/80	5 X 8 + (4 X 1) + 8	= 52	21
80/90	5 X 8 + (4 X 1) + 8	= 52	19
90/100	5 X 9 + (7 X 1) + 10	= 62	17
100/110	5 X 9 + (5 X 1) + 12	= 62	17
<i>Gordal rellena de pimienta</i>			
60/70	6 X 7 + (4 X 1) + 4	= 50	21
70/80	6 X 7 + (4 X 1) + 4	= 50	19
80/90	7 X 8 + (5 X 1)	= 61	17
90/100	7 X 9 + (5 X 1)	= 68	16
100/110	8 X 9 + (6 X 1) + 4	= 82	14



Tamaños	Número aceitunas por frasco	Frascos hora	Precio unidad	
110/120	8 X 9 + (6 X 1) + 11	= 89	13	0,425255
		<i>Manzanilla entera</i>		
180/200	8 X 12 + (6 X 1) + 45	= 147	12	0,460678
200/220	8 X 13 + (6 X 1) + 43	= 153	11	0,502562
240/260	8 X 13 + (6 X 1) + 61	= 171	10	0,552818
280/300	9 X 14 + (6 X 1) + 45	= 177	9	0,614225
		<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>		
200/220	9 X 13 + (9 X 1) + 48	= 174	10	0,552818
240/260	9 X 13 + (9 X 1) + 53	= 179	9	0,614225
280/300	10 X 13 + 60	= 190	8	0,691008
		<i>Frascos de 350 c.c. B-3</i>		
		<i>Gordal entera</i>		
70/80	4 X 4	= 16	73	0,075690
80/90	4 X 5	= 20	67	0,082510
90/100	5 X 5	= 25	60	0,092133
100/110	5 X 6	= 30	50	0,110533
		<i>Gordal rellena de pimienta</i>		
70/80	3 X 5	= 15	61	0,090618
80/90	4 X 5	= 20	56	0,098700
90/100	4 X 6	= 24	50	0,110533
100/110	5 X 5	= 25	47	0,117631
		<i>Manzanilla entera</i>		
200/220	8 X 5 + (6 X 1) + 2	= 48	27	0,204744
240/260	9 X 5 + (6 X 1) + 3	= 54	24	0,230368
280/300	9 X 6 + 5	= 59	22	0,251293
		<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>		
200/220	9 X 6 + 8	= 62	25	0,221117
240/260	8 X 7 + 9	= 65	22	0,251293
280/300	9 X 7 + 9	= 72	20	0,276393
300/320	9 X 7 + 9	= 72	20	0,276393
		<i>Frascos de 16 Refrigerator</i>		
		<i>Manzanilla entera</i>		
240/260	5 X 10 + 18	= 68	22	0,251293
		<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>		
240/260	6 X 10 + 12	= 72	20	0,276393
		<i>Gordal entera</i>		
110/120	7 X 3 + (4 X 1) + 4	= 29	60	0,092133
		<i>Gordal rellena de pimienta</i>		
100/110	6 X 5	= 30	57	0,096976
		<i>Frascos de 12 Refrigerator</i>		
		<i>Manzanilla entera</i>		
240/260	10 X 4 + 13	= 53	31	0,178331
		<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>		
240/260	4 X 10 + (12 X 1) + 9	= 61	26	0,212612
		<i>Gordal entera</i>		
110/120	7 X 2 + (6 X 1) + 3	= 23	70	0,079006
		<i>Gordal rellena de pimienta</i>		
130/140	7 X 4 + 3	= 31	46	0,120157
		<i>Frascos de 8 Refrigerator</i>		
		<i>Manzanilla entera</i>		
300/320	4 X 9 + 11	= 47	34	0,162582
		<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>		
280/300	5 X 8 + 4	= 44	35	0,157935
		<i>Gordal entera</i>		
160/180	(7 X 3) + (3 X 1)	= 24	54	0,102369
		<i>Gordal rellena de pimienta</i>		
130/140	5 X 4 + 1	= 21	66	0,083748
		<i>Frascos de 5 Refrigerator</i>		
		<i>Manzanilla entera</i>		
300/320	8 X 3 + 4	= 28	49	0,112826
		<i>Manzanilla rellena de pimienta</i>		
280/300	(6 X 4) + (1 X 5)	= 29	50	0,110533
300/320	6 X 5	= 30	48	0,115174
		<i>Gordal entera</i>		
160/180	(5 X 2) + (4 X 1) + 1	= 15	104	0,053154
		<i>Gordal rellena de pimienta</i>		
200/220	3 X 6 + (5 X 1)	= 23	60	0,092133

En relación con el trabajo con incentivos en las faenas de deshueso y relleno de aceitunas a mano, se dan a conocer los baremos de precios correspondientes al periodo de tiempo que a continuación se indica:

1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2003

Deshueso manual

Manzanilla y Similares Tamaños	Baremo Valor kg.	Gordal Tamaños	Baremo Valor Kg.
180/200	1,78	70/80	1,08
200/220	1,88	80/90	1,14
240/260	2,08	90/100	1,14
280/300	2,20	100/110	1,21
300/320	2,35	110/120	1,21
340/360	2,50	120/130	1,29
380/400	2,69	130/140	1,39
400/420	3,13	140/150	1,51
		150/160	1,57
		160/180	1,70
		180/200	1,78
		200/220	1,88

Relleno manual

Manzanilla y Similares Tamaños	Valor plato 2 kg.	Gordal Tamaños	Valor plato 2 kg.
180/200	2,78	70/80	1,41
200/220	3,00	80/90	1,48
240/260	3,41	90/100	1,54
280/300	3,96	100/110	1,63
300/320	4,69	110/120	1,78
340/360	5,00	120/130	1,88
380/400	5,36	130/140	1,98
400/420	5,78	140/150	2,14
		150/160	2,28
		160/180	2,59
		180/200	2,78
		200/220	3,00

Baremo Tarifa Unificada Relleno de Pimiento

Manzanilla y Similares Ficha :	3,18	Gordal Ficha :	1,60
Tamaños	Peso plato	Tamaños	Peso plato
180/200	2,322	70/80	2,245
200/220	2,168	80/90	2,171
240/260	1,857	90/100	2,091
280/300	1,626	100/110	1,936
300/320	1,393	110/120	1,782
340/360	1,239	120/130	1,703
380/400	1,162	130/140	1,626
400/420	1,083	140/150	1,470
		150/160	1,393
		160/180	1,239
		180/200	1,161
		200/220	1,084

En los restantes baremos no se han tenido en cuenta las deducciones reglamentarias para la Seguridad Social, que la Empresa deducirá de las presentes tarifas en las proporciones reglamentarias establecidas.

En relación con el trabajo con incentivo en las faenas de relleno de aceitunas con especialidades distintas al pimiento, se dan a conocer los baremos de precios.

Relleno de especialidades

Tamaño de Aceitunas por kilo	Rendimiento mínimo Kilo-fruto	Valor Plato 2 Kilos	Tamaño de Aceitunas por kilo	Rendimiento mínimo Kilo-fruto	Valor Plato 2 kilos
Almendra Palmera			Almendra Palmera Mitad		
200/220	62	1,02	200/220	46	1,63
240/260	54	1,39	240/260	40	1,88
280/300	50	1,51	280/300	36	2,08
300/320	44	1,70	300/320	32	2,35
340/360	36	2,08	340/360	28	2,69
Almendra Cortada			Pimiento y Almendra		
200/220	30	2,50	200/220	22	3,41
240/260	26	2,89	240/260	18	4,17
280/300	24	3,13	280/300	16	4,69
300/320	22	3,41	300/320	14	5,36
340/360	18	4,17	340/360	10	7,69
Alcaparras y Avellanas			Aceitunas, Almendra Tapón Naranja y Limón		
200/220	32	2,36	200/220	24	3,13
240/260	30	2,50	240/260	20	3,75
280/300	28	2,69	280/300	18	4,17



Tamaño de Aceitunas por kilo	Rendimiento mínimo Kilo-fruto	Valor Plato 2 Kilos	Tamaño de Aceitunas por kilo	Rendimiento mínimo Kilo-fruto	Valor Plato 2 kilos
300/320	26	2,89	300/320	16	4,69
340/360	22	3,41	340/360	12	6,25
Cebollitas Perlas			Anchoas		
200/220	32	2,35	200/220	26	2,89
240/260	28	2,69	240/260	22	3,41
280/300	26	2,89	280/300	20	3,75
300/320	24	3,13	300/320	18	4,17
340/360	20	3,75	340/360	14	5,36

Baremo Tarifa Unificada de Relleno de Especialidades

Almendra Palmera Ficha : 0,95		Almendra Palmera Mitad Ficha : 1,89		Almendra Cortada Ficha : 2,92	
Tamaño	Peso del plato Plato Plato		Peso del plato		Peso del plato
200/220	1,554		2,284		2,191
240/260	1,370		2,010		1,917
280/300	1,233		1,826		1,727
300/320	1,096		1,645		1,644
340/360	0,913		1,369		1,370
				Aceitunas Almendras	
				Tapón, Naranjas y Limón	
Pimiento y Almendra Ficha: 3,86		Alcaparras y Avellanas Ficha: 1,86		Ficha: 3,81	
Tamaños	Peso del Plato		Peso del Plato		Peso del Plato
200/220	2,192		1,652		2,303
240/260	1,826		1,461		2,009
280/300	1,644		1,369		1,836
300/320	1,461		1,278		1,644
340/360	1,070		1,096		1,278
				Anchoas	
Cebollitas Perlas Fichas: 1,90				Fichas: 3,11	
Tamaños	Peso del Plato		Tamaños		Peso del Plato
200/220	1,779		200/220		2,556
240/260	1,369		240/260		2,192
280/300	1,278		280/300		2,009
300/320	1,187		300/320		1,826
340/360	1,004		340/360		1,461

Cómputo Anual de las diferentes categorías laborales**Técnicos con Título Superior:**

Directores Técnicos	14.311,18
Subdirectores Técnicos	14.311,18
Técnicos Jefes de Laboratorio	14.311,18
Técnicos	14.311,18

Técnicos de Grado Medio:

Ingenieros y Peritos	12.444,75
Ayudantes Técnicos	12.444,75
Graduados Sociales	12.444,75

Técnicos no Titulados:

Contra maestres y Jefes de Turnos	11.364,42
Auxiliares de Laboratorio	11.134,66

Empleados:

Jefes de Primera	16.354,91
Jefes de Segunda	15.864,77
Secretaria	14.370,26
Oficiales de primera	14.370,26
Oficiales de segunda	13.690,49

Subalternos:

Encargados de Secciones	12.987,31
Conserjes, Ordenanzas, Telefonistas y Porteros	12.672,55

Obreros:

Oficiales de Primera	11.547,11
Oficiales de Segunda	11.465,65
Ayudantes Especialistas	11.323,53
Transportador	11.323,53
Peones	11.190,24
Monitoras	9.706,62
Boteras, Pesadoras,	
Alimentadoras de Máquinas Automáticas, etc.	9.665,84
Escogedoras, Deshuesadoras, Rellenadoras,	
Aspirantes a Boteras, Especialistas, etc.	9.665,84
Faeneras	9.665,84
Limpieza	9.706,62
Aprendiz de 1.º y 2.º año	4.597,34
Aprendiz de 3.º y 4.º año	6.046,94