

AÑO 1982

Categorías	Salario base	Complemento Convenio	Total salario Convenio	Complemento personal por antigüedad (1 quinquenio)	Resolución de 4 de agosto
2. Personal subalterno					
21. Listero	31.731	29.254	60.985	1.587	3.053
22. Almacenero	31.731	27.976	59.707	1.587	2.990
23. Chófer camión y turismo	41.836	31.915	63.751	1.592	3.193
24. Vigilante (jornada incompleta)	23.833	22.639	46.572	1.197	2.990
25. Ordenanza	30.680	27.750	58.430	1.534	2.927
26. Telefonista/Recepcionista	30.680	30.304	60.984	1.534	3.054
27. Gobernanta	30.680	30.304	60.984	1.534	3.054
28. Botones y aspirante de diecisiete años	24.038	16.874	40.712	—	—
29. Botones y aspirante de dieciséis años	24.038	14.629	38.667	—	—
3. Personal administrativo					
31. Jefe de primera	43.312	42.988	86.300	2.166	4.367
32. Jefe de segunda	40.705	39.876	80.581	2.036	4.080
33. Oficial de primera y Viajante	35.745	34.815	70.560	1.788	3.577
34. Oficial de segunda	33.610	30.160	63.770	1.681	3.230
35. Auxiliar	31.555	23.782	55.337	1.578	2.772
4. Personal técnico de oficina					
41. Delineante Proyectista	40.705	39.876	80.581	2.036	4.080
42. Delineante de primera	35.745	34.815	70.560	1.788	3.577
43. Delineante de segunda	33.610	30.160	63.770	1.681	3.230
44. Calcador	31.555	23.782	55.337	1.578	2.772
45. Archivero Reproductor	31.555	23.782	55.337	1.578	2.772
46. Auxiliar Técnico	31.555	23.782	55.337	1.578	2.772
Personal de Organización de Trabajo					
51. Jefe Organización de primera	43.312	42.988	86.300	2.166	4.367
52. Jefe Organización de segunda	40.705	39.876	80.581	2.036	4.080
53. Técnico Organización de primera	35.745	34.815	70.560	1.788	3.577
54. Técnico Organización de segunda	33.610	30.160	63.770	1.681	3.230
55. Auxiliar Organización	31.555	23.782	55.337	1.578	2.772
Personal técnico del Taller					
61. Jefe de Taller	43.312	42.988	86.300	2.166	4.367
62. Maestro de Taller de primera	40.705	39.876	80.581	2.036	4.080
63. Jefe Montador	36.990	39.921	76.911	1.850	3.893
64. Maestro de Taller de segunda	36.990	39.921	76.911	1.850	3.893
65. Encargado	34.640	41.176	75.816	1.732	3.844
66. Capataz de Peones	32.490	31.046	63.536	1.625	3.183
Personal técnico titulado					
71. Ingeniero	44.138	62.692	106.830	2.207	5.385
72. Perito o Ingeniero Técnico	42.735	51.332	94.067	2.137	4.758
73. Maestro Industrial	42.735	37.846	80.581	2.137	4.080
74. ATS Servicio Médico	42.735	37.846	80.581	2.137	4.080
75. Médico de Empresa (jornada incompleta)	12.038	17.097	29.135	602	1.469

16915

RESOLUCIÓN de 7 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el sector de Mataderos de Aves y Conejos

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el sector de Mataderos de Aves y Conejos, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 3 de junio de 1982, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO) y por la Asociación Española de Mataderos Industriales de Aves (AMIAVE) y Asociación Nacional de Mataderos de Aves y Conejos y Salas de Despiece (AMACO) el día 19 de mayo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 7 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el sector de Mataderos de Aves y Conejos.

CONVENIO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.—El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre Empresas y trabajadores.

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad.

Art. 2.º Ambito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º Ambito funcional.—En función de la representatividad de ambas partes, AMIAVE Y AMACO, por parte empresarial, y CCOO, UGT y USO, en representación de los trabajadores, el presente Convenio afecta a todas las Empresas que realizan alguna de las actividades siguientes:

- Mataderos de Aves y Conejos.
- Salas de despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados.
- Aprovechamiento de subproductos.
- Cualquier otra actividad relacionada con los Mataderos de Aves y Conejos, aunque estén reguladas por normas laborales específicas, en aplicación del principio de unidad de Empresa.
- Ambas partes negociadoras dejan abierta la posibilidad de adhesión al presente Convenio de las Empresas y trabajado-

res del sector de Mayoristas de Aves, Huevos y Caza, que se venían rigiendo por el Convenio de Comercio de Ganadería.

Art. 4.º Ambito personal.—Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas del ámbito funcional, exceptuando únicamente el personal mencionado en los artículos 1.º, 3.º, c), y artículo 2.º, 1.º, a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º Concurrencia de Convenios.—El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia y hasta tres meses antes de la terminación de la misma, no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Art. 6.º Ambito temporal.—La duración de este Convenio será de dos años, con efectos desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1983, independientemente de la fecha de publicación del texto en el «Boletín Oficial del Estado», prorrogándose por períodos iguales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, con tres meses de antelación a su vencimiento.

No obstante, serán objeto de revisión anual las siguientes materias:

- 1.º Tablas salariales y demás conceptos retributivos.
- 2.º Jornada laboral.
- 3.º Cualquier otro tema que fuera objeto de negociación entre Confederaciones Empresariales y Centrales Sindicales, en la medida en que estas negociaciones afecten a los temas tratados en el Convenio.

Art. 7.º Condiciones más beneficiosas.—Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, ci usulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y Empresas que asimismo las tuvieran reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia, salvo acuerdo en contrario adoptado libremente por las Empresas y los trabajadores afectados.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica e todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de Convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º Facultad de Dirección.—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, tras las oportunas negociaciones, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

Por necesidades circunstanciales podrá destinarse a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a aquellas en que esté adscrito, percibiendo el salario y los emolumentos que le corresponde por su categoría superior.

La reestructuración de las plantillas por razones económicas o tecnológicas se llevarán a cabo dando primacía al trabajador más antiguo sobre el más moderno, dentro de cada sección o departamento afectado, pero en la nueva distribución de los puestos de trabajo no se tendrá en cuenta la categoría laboral

anterior, conllevando necesariamente la reestructuración una nueva clasificación profesional.

En consecuencia, el trabajador ejecutará cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados en su nueva categoría, procurando en la nueva asignación de puestos atribuir los de categoría inferior a los trabajadores de más reciente incorporación en la Empresa, de entre los que en la misma hubieran permanecido.

Una vez finalizada la reestructuración de la plantilla, los trabajadores afectados que permanezcan en la Empresa percibirán sus retribuciones de acuerdo con las nuevas categorías asignadas a cada uno.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 698/1980, de 14 de abril, «Boletín Oficial del Estado» de 17 de abril, y en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º Sistemas de rendimiento y productividad.—Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal en la actividad y categoría profesional correspondiente.

No obstante, las Empresas podrán mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo y rendimiento, con informes del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tomándose como medida la actividad normal que desarrolla un operario medio, entregado a su trabajo sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener fácilmente día tras día sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser este rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux o 100 puntos en la Comisión Nacional de Productividad, o equivalente en otros sistemas.

Ningún trabajador podrá ser obligado a trabajar por encima del rendimiento óptimo, que será de 80 puntos en el sistema Bedaux y 140 en el de la Comisión Nacional de Productividad, o equivalente en otros sistemas.

La determinación de la actividad normal de los puestos será establecida por los servicios de métodos y tiempos de la Empresa, informando al Comité de Empresa o Delegados de Personal. En caso de discrepancia, ambas partes podrán solicitar la intervención de técnicos competentes ajenos a ellas. De persistir la controversia se acudirá al dictamen de la Comisión Paritaria.

En aquellas Empresas en que se trabaje con incentivos a la producción, éstos se devengarán a partir de los 65 puntos Bedaux o equivalente.

Se entiende por rendimiento habitual o medio aquel al que trabaja el operario de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual el obtenido en los treinta últimos días trabajados en condiciones normales.

Cuando la suspensión del trabajo remunerado bajo el sistema de prima a la producción sea debida a desabastecimiento de materias primas, rotura de máquinas y otras causas no imputables a la Empresa, los trabajadores afectados recibirán sus salarios de acuerdo con las tablas de este Convenio y por unidad de tiempo.

Art. 10. Revisión de valores.—El Departamento de Tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie, fijando un valor provisional en tanto no se fije más tarde el definitivo.
4. Cambios sustanciales del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo.

Antes de llevar a la práctica las citadas modificaciones será necesario negociarlas por los representantes de los trabajadores. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 9.º

Art. 11. Determinación de la prima óptima.—La prima óptima supondrá de un 33 por 100 a un 40 por 100 del salario base, según se adopte el sistema Bedaux o el sistema centesimal, respectivamente.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Art. 12. Jornada laboral.—La jornada laboral para el año 1982 será de mil ochocientos ochenta horas de trabajo efectivo, repartidas entre doscientos setenta y tres días hábiles.

El tiempo de presencia podrá ser ampliado en quince minutos o más por día para tomar el bocadillo.

Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la Empresa la organización en los centros de trabajo de las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá conseguir la oportuna autorización de la autoridad laboral, que deberá recavar el informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 13. Control de presencia.—Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con

ropas, herramientas y demás útiles y en el puesto de trabajo. De la misma manera se procederá al finalizar la jornada.

Se entiende que el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas, así como el mandil o delantal, es tiempo de trabajo.

Art. 14. Prolongación de jornada y horas extraordinarias.

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

1.1. Horas extraordinarias habituales: reducción.

1.2. Cuando por causas de fuerza mayor no pueda terminarse la producción prevista en el horario normal, y dado el carácter perecedero de la materia prima y del producto en curso de fabricación, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con la citada producción, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias, no computándose la prolongación de jornada a efectos del máximo de las horas extraordinarias autorizadas anualmente.

Se entiende por casusa de fuerza mayor, entre otras, las que se especifican a continuación:

- Problemas de suministros de la materia prima prevista.
- Falta de fluido eléctrico, agua y otras fuentes de energía.
- Averías y puesta a punto de nueva maquinaria, etc.

1.3. Horas extraordinarias estructurales: Se entenderán por tales, a los efectos establecidos en el Real Decreto 1858 de 20 de agosto de 1981, las necesarias para períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

Todo ello siempre que no sea posible atender aquellas necesidades por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas por la Ley.

2. Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegado de Personal, según se contempla en el artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en los números anteriores de este artículo.

Art. 15. Jornada en cámaras frigoríficas.—En materia de jornada en cámaras frigoríficas se distinguirán:

a) La jornada de trabajo en cámara de 0º C. hasta 5º bajo cero será la normal.

Cuando el trabajador venga obligado a permanecer en el interior de la cámara más de tres horas ininterrumpidas, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas.

b) La jornada en cámaras de 6º bajo cero hasta 18º bajo cero será de seis horas de permanencia en el interior de las cámaras. Cuando el trabajador venga obligado a permanecer ininterrumpidamente en el interior de las cámaras más de una hora, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos en el exterior al final de cada una de ellas y se completará la jornada normal en trabajos a realizar en el exterior de aquéllas.

c) En las cámaras de congelación de más de 18º bajo cero la jornada de trabajo será de cuatro horas de permanencia en el interior de las mismas. Cuando el personal deba permanecer por más de una hora ininterrumpidamente en el interior, se le concederá un descanso de recuperación de un cuarto de hora en el exterior de las cámaras, al final de esa hora, completándose en todo caso la jornada laboral con los trabajos a realizar en el exterior de las mismas.

Art. 16. Jornada de transporte.—Dada la naturaleza de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral, en determinados casos, hasta sesenta horas semanales, garantizando además del tiempo necesario para las comidas y descanso habitual el descanso mínimo ininterrumpido de treinta y seis horas semanales.

Dada igualmente la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del centro de trabajo, la jornada se negociará en cada caso.

Las prolongaciones de jornada personal de transporte se compensarán mediante incentivos, a concertar en cada caso en función de los kilómetros recorridos, categoría de vehículo, notas repartidas, kilos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como módulos uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, suplirán el importe de las horas extraordinarias.

Art. 17. Vacaciones.—Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Se considerarán laborables a estos efectos los sábados que no sean oficialmente festivo, aunque de hecho no se viniera trabajando en dichos días. Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

- Menos de dos meses de I. L. T. anuales o aquellas que superen los dos meses como consecuencia de internamiento hospitalario o convalecencia del mismo.
- Todas las licencias retribuidas.
- Los casos de accidente laboral.
- La maternidad de la mujer.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica ni acumularse de un año a otro.

El período de vacaciones se distribuirá desde el 1 de abril hasta finalizadas las Fiestas Navideñas, salvo que se pacten otros períodos entre la Empresa y el trabajador.

CAPITULO V

Excedencias y licencias

Art. 18. Excedencias.—Se reconocen dos clases: La voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

Podrá solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos dos años al servicio de una Empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo, ni por cuenta propia ni ajena.

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

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Se perderá el derecho de reingreso en la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de primer grado gravemente enfermos o para una mejor atención de la prole por la madre trabajadora, cuando la excedencia obligatoria le haya caducado se podrá optar por reingresar en una categoría similar o inferior.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

- Nombramiento de cargo público que haya de hacerse, bien por derecho o bien de carácter electivo.
- Ejercicio de cargos electivos con las centrales sindicales, en la Seguridad Social u Organismos de la Administración que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.
- Desde el día siguiente al último en que haya cobrado prestación por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez provisional.
- El servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar su cumplimiento por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento.

La reincorporación del trabajador fijo, procedente de una excedencia forzosa, determinará el cese automático del interino que hubiere sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la Empresa. La reincorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

Igual tratamiento que el servicio militar tendrá el servicio civil sustitutorio del mismo.

Art. 19. Licencias.—Prevía solicitud por escrito, todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

- Por matrimonio: Quince días naturales.
- Por fallecimiento del conyuge, descendientes, ascendientes en primer grado, hermanos (políticos o consanguíneos): Tres días, aumentándose un día más por cada 100 kilómetros de distancia, si el empleado tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite máximo de cinco días.
- Por enfermedad grave del conyuge, ascendiente o descendiente en primer grado: Dos días.
- Por alumbramiento de la esposa: Tres días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público inexcusable, dispuesto por las leyes o disposiciones vigentes.
- Por traslado de su domicilio habitual: Un día.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), d), e) y f), se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna, por asuntos propios que no admitan demora. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y

sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegaran causas falsas.

La petición deberá hacerse por escrito y con antelación suficiente.

En todo lo que respecta a derecho o situaciones en las que la condición de cónyuge sea la causa, se entenderá que las condiciones de convivencia continuada, suficientemente justificada documentalmente, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

Art. 20. Servicio militar.—Durante la permanencia del trabajador en el servicio militar (voluntario u obligatorio) tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta un máximo de dos meses a partir de la fecha de su licenciamiento. Mientras dure la incorporación a filas, no se tendrá derecho a retribución alguna.

En todo caso, los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1980, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a la percepción de las pagas extraordinarias.

Art. 21. Dote matrimonial.—Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectan por igual al hombre y a la mujer; con ello, la resolución voluntaria del contrato laboral por razón de matrimonio; no dará derecho a indemnización alguna.

En todo caso, las trabajadoras contratadas con anterioridad al 1 de enero de 1980, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía que la tenía reconocida.

CAPITULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 22. Seguridad e higiene en el trabajo.—En todo lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo, composición y atribuciones del Comité, vigilantes de seguridad y servicios médicos de Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Art. 23. Prendas y equipos de trabajo.—Las Empresas entregarán al personal de nueva contratación dos juegos completos de prendas de trabajo, compuestos por mono o pantalón y chaqueta, batas, pañuelos de cabeza, mandiles y calzados, facilitando asimismo todo tipo de herramientas. Posteriormente se irá entregando un juego completo anualmente a todo el personal, aunque en casos de rotura involuntaria o mal estado se renovará la prenda afectada. La entrega de prendas se realizará en marzo.

No obstante, al personal que trabaje con herramientas cortantes se les proporcionará guantes de malla. Todas estas prendas o equipos serán por cuenta de la Empresa y de su propiedad. Los operarios responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entreguen. Por lo que respecta a guantes, se entregarán cinco pares mensuales de caucho o similar a todos los trabajadores que los utilicen, con excepción de los que pertenecen a secciones de extracción de vísceras y de trabajo con cuchillo. A estos trabajadores se les entregarán ocho pares de guantes mensuales.

Los trabajadores tendrán opción a adquirir a precio de coste los guantes que necesiten en exceso.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 24. Conceptos retributivos.—Las retribuciones de cada trabajador podrá estar compuesta por el salario base y los siguientes complementos:

Personales: Antigüedad.

De puesto de trabajo: Nocturnidad, quebranto de moneda y penosidad.

De cantidad y calidad de trabajo: Incentivos (primas a la producción o cualquier otro tipo de primas).

De vencimiento periódico: Pagas extraordinarias.

Art. 25. Salario base.—El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo para cada una de las categorías.

Art. 26. Antigüedad.—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán el concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados en la misma desde la fecha de ingreso en ella, consistentes en dos bienios del 5 por 100, y cumplidos éstos, cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados en ambos casos sobre los salarios vigentes en cada momento, no solo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento sino también para los ya perfeccionados. Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se adicione al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

Los trabajadores de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado quinientos sesenta días de trabajo efectivo, y para el de cada quinquenio, mil cuatrocientos veinticinco días, en ambos casos, en la misma Empresa.

Art. 27. Complemento de nocturnidad.—El complemento de nocturnidad será el especificado en la tabla anexa.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas de su

jornada en el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de cuatro horas en jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento el personal de guardería y vigilancia que realicen su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajos de jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Art. 28. Quebranto de moneda.—El cajero, el auxiliar de caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro, percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 1.250 pesetas el primero y 875 pesetas los dos últimos.

Art. 29. Complementos de vencimiento periódicos superior al mes.—Se establecen dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de treinta días de salario base más antigüedad, las cuales se percibirán dentro de los diez últimos días de junio y durante los siete días anteriores al 22 de diciembre, respectivamente.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las pagas en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia, percibirán las pagas extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.

En las pagas extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificadas.

Art. 30. Pagos de haberes.—El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo señalado en la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, la hoja salarial justificativa del pago efectuado se podrá entregar al trabajador dentro de los cinco días siguientes al pago.

Igualmente se reconoce que el tiempo empleado para el cobro en las Entidades bancarias no será considerado tiempo de trabajo, mientras que el empleado para firmar la hoja salarial y para el cobro en metálico será considerado tiempo de trabajo.

En aquellas Empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que haya acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón nominativo o transferencia bancaria, procurando en este último caso que el abono en cuenta corriente o libreta de trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

A aquellos trabajadores que justifiquen la imposibilidad de retirar el dinero de las instituciones bancarias, se les arbitrarán procedimientos especiales para garantizar el cobro.

CAPITULO VII

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 31. Periodo de prueba.—El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variado, siempre que concierten por escrito, según índole de labor a realizar, con arreglo a las siguientes escalas:

Técnicos titulados: Seis meses.

Personal no cualificado: Dos semanas.

Resto del personal: Tres meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba si así fuera pactado.

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

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

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

Art. 32. Ascensos.—Podrán efectuarse en base a los siguientes sistemas:

a) Por designación libre de la Empresa.

b) Por concurso convocado al efecto.

En cuanto al primero, la Empresa podrá designar libremente la persona o personas que estime idóneas para cubrir la vacante, ya sea de la propia Empresa, ya libre.

De efectuarse el sistema de concurso, tendrá preferencia a concursar en primer lugar los trabajadores de la propia Empresa que figuren adscritos a la sección salida a concurso y con categoría inferior, y en segundo lugar el resto de los trabajadores de la Empresa.

El Tribunal calificador del concurso lo constituirán tres Vocales designados por la Empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, podrán nombrar representantes del mismo para seguir y conocer las pruebas y sus resultados.

Art. 33. Cesos.—Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de las Empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.
Personal subalterno y obreros: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta que se alcance ésta.

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 34. Comité de Empresa.

a) Funciones generales:

1. Representar a la totalidad de los trabajadores de Empresa ante la misma.
2. Tendrá capacidad para la negociación colectiva dentro de la misma Empresa.
3. Podrá convocar asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la Empresa que no tengan autorización de ésta.
4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las Empresas 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.

b) Relaciones laborales.

Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.
Salarios.
Premios y sanciones.
Accidentes de trabajo.
Enfermedades profesionales.
Permisos.
Faltas.
Obras sociales.
Absentismo.

c) Seguridad e higiene en el trabajo.

Colaborarán en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Organización del trabajo.

Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 12 del presente Convenio).
Distribución y control de vacaciones.
Prolongación de jornada (en lo que se refiere al artículo 14 del presente Convenio).
Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta, etcétera).
Clasificación de personal.
Cambio de categoría.

e) Personal.

Será informado por la Empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones etc.).

f) Producción y mercado.

Será informado por la Empresa del:

Nivel de productividad de la mano de obra.
Marcha general de la producción.
Perspectivas del mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la Empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

Art. 35. Garantías sindicales.—Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo respetarán las siguientes garantías:

a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Empresas de hasta 100 trabajadores: Quince horas mensuales.
Empresas de 101 hasta 250 trabajadores: Veinte horas mensuales.
Empresas de 251 hasta 500 trabajadores: Treinta horas mensuales.
Empresas de 501 hasta 750 trabajadores: Treinta y cinco horas mensuales.
Empresas de 751 en adelante: Cuarenta horas mensuales.

Las citadas horas podrán ser acumuladas tomando de modo conjunto las del mes en curso, las del anterior y las del posterior, de modo personal e intransferible para actividades sindicales.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán 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. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derechos de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo 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 deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

c) Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

4. 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 al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

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

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

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado 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.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 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 corresponden.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán de 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 o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

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

12. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado 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. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados sindicales o cargo de relevancia personal de las Centrales implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 36. Obligaciones de los trabajadores.—Los trabajadores, en contraprestación de las condiciones económicas y laborales concertadas, se comprometen a:

Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto. Cuidar de las instalaciones, útiles, herramientas y prendas de trabajo puestas a su disposición.

Usar de los medios de protección individuales y colectivos en prevención de accidentes.

Respetar los procedimientos de medicación y los jurisdiccionales en las reclamaciones individuales o colectivas.

Cumplir la normativa que se establece en el anexo 3 de este Convenio, para reducir el absentismo laboral.

Art. 37. Comisión Paritaria.

1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de Empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar, en todo caso, a un colectivo de trabajadores.

La intervención de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, y con copia a cada una de las Centrales obreras y Confederación.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

2. Asimismo la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes afectadas, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre Empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en el conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos a arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a cada una de las Centrales obreras y Confederación.

3. De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el número anterior, se establece, para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

a) Estará compuesta por cinco representantes de las Empresas afectadas por este Convenio, designados por las Asociaciones AMIAVE y AMACO.

b) Cinco trabajadores del sector designados por las Centrales Sindicales firmantes: Dos por CCOO, dos por UGT y uno por USO.

c) Asimismo podrán formar parte de la Comisión Paritaria tres Asesores por AMIAVE y AMACO y tres por las Centrales, libremente designados por las mismas con voz pero sin voto.

d) La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, de conformidad a los apartados 1 y 2 del número anterior. Tendrá su domicilio en Madrid, calle de Diego de León, número 11, domicilio de AMIAVE, la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que, en su caso, presenten a la Dirección General de Trabajo.

e) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de empresario y trabajadores, respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60 por 100 de votos, dentro de cada representación.

f) Cuando se trate de algún caso que afecte a Empresas y trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiéndose mantener la paridad de la representación.

Art. 38. Subvención en caso de fallecimiento.—La Empresa abonará al producirse el fallecimiento de cualquiera de sus trabajadores la cantidad de 2.614 pesetas por cada año de servicios en la misma, correspondiendo la percepción de este beneficio al cónyuge sobreviviente o, en su caso, a los hijos menores o incapacitados.

La cantidad total a percibir no podrá rebasar de las 38.211 pesetas.

Art. 39. Capacidad disminuida.—Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones, que existan en la Empresa. En estos casos el salario que corresponderá al trabajador en su nueva situación será asignado a la categoría profesional de que se trate, respetándose los aumentos por antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Art. 40. Adquisición de productos.—El personal de las Empresas podrá adquirir los productos fabricados a precio de detallista.

Art. 41. Condiciones especiales de ingresos.—Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contratos por tiempo determinado, y también a los hijos de los trabajadores jubilados o que hubieran fallecido, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

CAPITULO XI

Disposiciones finales

Art. 42. Indivisibilidad del Convenio.—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En caso de que, total o parcialmente, algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Art. 43. Disposición final.—Queda derogado en todas sus partes el Convenio Colectivo de fecha 5 de marzo de 1981.

La Ordenanza Laboral de Mataderos de Aves y Conejos de 12 de agosto de 1974 queda anulada en todas las cuestiones que han sido objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo. No obstante, en todo lo no pactado en éste, quedará subsistente como norma supletoria.

Igualmente serán de aplicación en todo lo no previsto o regulado en este Convenio las normas establecidas por la legislación general.

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras que, en prueba de conformidad, lo firman en Madrid a 19 de mayo de 1982.

ANEXO 1

Tabla de salarios año 1982

Categoría	Salario mensual Pesetas
Técnicos	
Técnicos titulados superiores	55.163
Técnicos titulados	47.000
Técnicos no titulados	41.744
Encargado general	41.744
Personal Administrativo	
Jefe Administrativo de primera	41.919
Jefe de Personal	41.919
Jefe Administrativo de segunda	41.919

Categoría	Salario diario
	Pesetas
Contable	41.919
Analista	41.919
Oficial de primera	39.339
Programador	39.339
Oficial de segunda	37.948
Operador-Codificador	37.948
Auxiliar	35.370
Telefonista	35.370
Perforador, Verificador, Grabador	35.370
Aspirante de diecisiete años	27.913
Aspirante de dieciséis años	24.900

Personal Comercial

Jefe o Delegado de Zona	41.919
Jefe o Agentes de compraventa	37.948
Repertidor	36.270

Personal Subalterno

Conserje	33.868
Almacenero	37.086
Mozo de Almacén	33.868
Cobrador	37.086
Pesador o Basculero	33.868
Guarda o Portero	33.868
Ordenanza	33.868
Personal de limpieza (hora)	197
Botones de diecisiete años	25.029
Botones de dieciséis años	22.740

Personal Obrero de Matadero

Encargado de Zona o Sección	1.287
Celador	1.196
Matarife	1.215
Auxiliar de Zona de Proceso	1.142
Operario de Cámara	1.196
Ayudante	1.196

Personal de oficios varios

Mecánico de Matadero	1.241
Mecánico de Frigoríficos	1.241
Fogonero	1.241
Maquinista de subproductos	1.241
Electricista	1.241
Pintor	1.241
Albañil	1.241
Carpintero	1.241
Fontanero-Hojalatero	1.241
Chapista	1.241
Cocinero	1.241
Ayudante de oficios varios	1.142

Personal Obrero de Transporte y Reparto

Mecánico de vehículos	1.241
Conductor de vehículos	1.241
Conductor de otros vehículos	1.196
Jefe de Equipo de Recogida	1.241
Lavacoches y Engrasador	1.142
Ayudante de Transporte	1.142

Aprendices

De dieciséis y diecisiete años	879
---------------------------------------	-----

Complemento de nocturnidad.—Se establece un complemento de nocturnidad unificado para todas las categorías de:

Ciento ochenta y ocho pesetas por día trabajado, lo que supone veintiocho pesetas por hora trabajada.

De acuerdo con el artículo 27, aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas dentro de la jornada nocturna percibirán íntegramente el complemento de nocturnidad.

ANEXO 2**Notas complementarias**

1. Los menores de dieciocho años, de ambos sexos, que realicen su función en la cadena de faenado, cobrarán el sueldo íntegro asignado a la categoría de Auxiliar de Zona de Proceso.

2. Las horas extras se abonarán de acuerdo con la tabla que a continuación se detalla, quedando establecidas estas cantidades para toda la vigencia de este Convenio:

	Precio horas extras			
	Antigüedad			
	0	5 %	10 %	20 %
Encargado	340	357	374	409
Celador	316	331	347	378
Matarife	321	337	353	385
Auxiliar Zona de Proceso	300	313	330	359
Operario Cámaras	316	331	347	378
Ayudante	316	331	347	378
Mecánico	329	345	362	393

3. Complemento de asistencia y productividad: En aquellas Empresas en que se trabaje con incentivo a la productividad, serán respetados en la cuantía que tuvieran el 31 de diciembre de 1981, pero en ningún caso podrá el incentivo ser inferior a 138 pesetas por día trabajado.

En las Empresas donde no tengan implantado un sistema de incentivo y en función del aumento de productividad, que supone lo pactado en el artículo 9, se establece un complemento de asistencia de 138 pesetas por día efectivamente trabajado. En el supuesto que se implantara un sistema de incentivos, la prima que se estableciera compensará y absorberá este complemento de asistencia.

En todos los casos se abonará este complemento al personal no afectado para sistemas de incentivos.

Este complemento no se abonará en vacaciones.

4. Definición de categorías profesionales: Se mantienen las definiciones vigentes en la Ordenanza Laboral para los Mataderos de Aves y Conejos, con excepción de las que a continuación se expresan:

A. Auxiliar Zona de Proceso.—Es el personal que con los conocimientos prácticos oportunos efectúa cualquiera de los cometidos siguientes: Cuelgue y descuelgue de aves sacrificadas, desplume, corte, avisceración, plegado, clasificación, embalaje, marchamado, empaquetado, montaje de cajas o envases, pesaje y control de pesos, deshuesado, despiece, faenado de canales, elaboración de productos comestibles derivados y limpieza de cualquier local y equipo del matadero.

B. Ayudante.—Es el personal que con los conocimientos prácticos oportunos, además de realizar los trabajos relacionados para el Auxiliar de Zona de Proceso, realiza funciones para las que principalmente se requiere el esfuerzo físico, tales como: Carga y descarga de camiones, transporte y aprovisionamiento de aves vivas, cuelgue de aves vivas, ayuda al personal de oficios varios, limpieza y conservación de locales y equipos del matadero.

5. Jubilación a los sesenta y cuatro años.—De conformidad con lo que establece el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y para el caso de que trabajadores que con sesenta y cuatro años cumplidos pertenecientes a las categorías laborales del grupo de subalternos, Obreros de Matadero, de Oficios Varios, Transporte y Reparto, opten por acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las Empresas incluidas en este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador que opte por la jubilación por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Los trabajadores del grupo de Técnicos, Administrativo y Comercial, que deseen acogerse a la jubilación anticipada a que se refiere el presente apartado, deberán solicitarlo a la Empresa una vez cumplidos los sesenta y cuatro años. La Empresa, en el plazo de quince días, aceptará o no la propuesta de jubilación anticipada. Caso de ser aceptada llevará aparejada la contratación de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza del extinguido, es decir, fijo, de campaña, o de duración determinada.

En uno y otro caso la aplicación de la prestación de trabajo por el nuevo contrato podrá efectuarla la Empresa en el centro de trabajo distinto de aquel en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

6. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber a un revisión médica general, completa y suficiente por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvigeras o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y por lo menos dos al año.

Las Empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

ANEXO 3

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales.

- a) Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.
- b) Si petición debe constar por escrito.
- c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos.

a) Faltas de puntualidad:

Se descontará el perdido a costo.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido, se aplicará al respecto la legislación vigente.

b) Visitas médicas:

En el caso de salidas al Médico del seguro, la Empresa abonará dos horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el Médico.

El resto de las horas de ausencia se descontarán a costo o se recuperarán.

c) Cumplimientos de deber público:

El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar debido cumplimiento al deber público.

Serán considerados cumplimiento de deber público:

Documento nacional de identidad: Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años. Se considera que toda persona debe estar provista del DNI a su ingreso en la Empresa.

Gobierno Militar: Citación de este Organismo, siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del Servicio

Militar. El documento de citación será el justificante de la ausencia. La revista militar será considerada como permiso particular.

Citación de Juzgados: La citación será justificante de la ausencia, no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como de permiso particular.

d) Permisos particulares:

Se descontará a precio de coste.

e) Enfermedad sin baja:

Se abonarán tres días al año. Cuando un empleado tenga agotados los tres días, seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, so pena de ser calificada la ausencia como falta si justificar. Agotados los tres días se descontará de coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante deberá decir sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

f) Faltas sin justificar:

Además de sancionarse según las leyes vigentes, se descontará a coste. Este descuento excluirá el establecido en el artículo 73, 1, c), de la Ordenanza Laboral.

Nota.—Fórmula de cálculo del coste de día trabajado:

Días abonados: 425.

Días trabajados: 365 — 52 domingos — 26 días de vacaciones = 273 días.

Coste Seguridad Social: 40 por 100.

Coste día trabajado:

425

— x 1,40 x salario real = 2,18 salario real

273

ANEXO 4

Retribuciones anuales

Categoría	Salario base			Complemento asistencia y productividad		Total año (3)
	Día	Mes	Año (1)	Día	Año (2)	
Técnicos:						
Técnicos titulados superiores		55.163	772.282	138	37.674	808.956
Técnicos titulados		47.000	658.000	138	37.674	695.674
Técnicos no titulados		41.744	584.416	138	37.674	622.090
Encargado general		41.744	584.416	138	37.674	622.090
Personal Administrativo:						
Jefe Administrativo de primera		41.919	586.866	138	37.674	624.540
Jefe de Personal		41.919	586.866	138	37.674	624.540
Jefe Administrativo de segunda		41.919	586.866	138	37.674	624.540
Contable		41.919	586.866	138	37.674	624.540
Analista		41.919	586.866	138	37.674	624.540
Oficial de primera		39.339	550.746	138	37.674	588.420
Programador		39.339	550.746	138	37.674	588.420
Oficial de segunda		37.945	531.230	138	37.674	568.904
Operador-Codificador		37.945	531.230	138	37.674	568.904
Auxiliar		35.370	495.180	138	37.674	532.854
Telefonista		35.370	495.180	138	37.674	532.854
Perforador, Verificador, Grabador		35.370	495.180	138	37.674	532.854
Aspirante de diecisiete años		27.913	390.782	138	37.674	428.456
Aspirante de dieciséis años		24.900	348.600	138	37.674	386.274
Personal comercial:						
Jefe o Delegado de Zona		41.919	586.866	138	37.674	624.540
Jefe o Agente de Compraventa		37.948	531.272	138	37.674	568.904
Repartidor		36.270	507.780	138	37.674	545.454
Personal Subalterno:						
Conserje		33.868	474.152	138	37.674	511.826
Almacenero		37.086	519.204	138	37.674	556.878
Mozo de Almacén		33.868	474.152	138	37.674	511.826
Cobrador		37.086	519.204	138	37.674	556.878
Pesador o Basculero		33.868	474.152	138	37.674	511.826
Guarda o Portero		33.868	474.152	138	37.674	511.826
Ordenanza		25.029	350.406	138	37.674	388.080
Botones de diecisiete años		22.740	318.360	138	37.674	356.034
Botones de dieciséis años						
Personal Obrero de Matadero:						
Encargado de Zona o Sección	1.287		546.975	138	37.674	584.649
Celador	1.196		508.300	138	37.674	545.974

Categoría	Salario base			Complemento asistencia y productividad		Total año (3)
	Día	Mes	Año (1)	Día	Año (2)	
Matarife	1.215		516.375	138	37.674	554.049
Auxiliar de Zona de Proceso	1.142		485.350	138	37.674	523.024
Operario de Cámara	1.196		508.300	138	37.674	545.974
Ayudante	1.196		508.300	138	37.674	545.974
Personal de Oficios Varios:						
Mecánico de Matadero	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Mecánico de Frigoríficos	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Fogonero	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Maquinista de Subproductos	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Electricista	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Albañil	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Carpintero	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Fontanero-Hojalatero	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Chapista	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Cocinero	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Ayudante de Oficios Varios	1.142		485.350	138	37.674	523.024
Personal Obrero de Transporte y Reparto:						
Mecánico de Vehículos	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Conductor de Vehículo	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Conductor de otros Vehículos	1.196		508.300	138	37.674	545.974
Jefe de Equipo de Recogida	1.241		527.425	138	37.674	565.099
Lavacoches y Engrasador	1.142		485.350	138	37.674	523.024
Ayudante de Transporte	1.142		485.350	138	37.674	523.024
Aprendices:						
De dieciséis y diecisiete años	879		373.575	138	37.674	411.249

(1) Salario día $\times$ 425 días; salario mes $\times$ 14 meses.(2) Complemento diario $\times$ 273 días.

(3) Suma de (1) + (2).

16916

RESOLUCION de 15 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Resinera Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Resinera Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 25 de mayo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 18 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 15 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Acuerdos adoptados entre la Empresa «La Unión Resinera Española, S. A.», y los representantes de sus trabajadores para la renovación del Convenio que regula las relaciones laborales entre ambas partes

En Madrid, a 18 de marzo de 1982, se reúne en el domicilio de «La Unión Resinera Española, S. A.», plaza de la Independencia, número 8, la Comisión negociadora del Convenio 1982, integrada por los representantes de la Empresa y de los trabajadores, aprobando, tras las deliberaciones oportunas, por unanimidad, el siguiente articulado:

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los puntos que expresamente se regulan en el mismo a todo el personal de «La Unión Resinera Española, S. A.», con independencia del centro en que preste sus servicios y la Reglamentación que regule su actividad, con la única excepción de los encuadrados en la Reglamentación de Hostelería y Alimentación.

Art. 2.º La duración del Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 1982.

Art. 3.º Se establece para todo el personal, al que afecta el presente Convenio, un incremento salarial del 10 por 100, con distribución proporcional sobre las retribuciones brutas percibidas por cada trabajador en 1981.

Asimismo, se establece para aquellas categorías con plus Convenio desigual un incremento equivalente al 0,50 por 100 de su

masa salarial bruta del año anterior, que será distribuido dentro de cada una de dichas categorías, con el fin de proceder a la progresiva igualación del plus, con especial consideración de la incidencia de la antigüedad de cada trabajador en esta igualación.

Art. 4.º El período anual de vacaciones para todo el personal afecto al presente Convenio se fija en treinta días naturales. En caso de disfrutarse las vacaciones fraccionadas, se hará por períodos mínimos de siete días, salvo causa justificada.

Art. 5.º Los trabajadores, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, percibirán como premio de jubilación, en función de los años de antigüedad en la Empresa, las siguientes cantidades:

Por más de treinta años de antigüedad: Seis mensualidades brutas.

De veinte a treinta años de antigüedad: Cinco mensualidades brutas.

De diez a veinte años de antigüedad: Cuatro mensualidades brutas.

Sin embargo, podrá diferirse la jubilación por acuerdo voluntario entre Empresa y trabajador, ateniéndose a las circunstancias y casos especiales de cada uno. Igualmente por acuerdo voluntario, entre Empresa y trabajador se podrá adelantar el momento de la jubilación, entendiéndose, en tal caso, que el trabajador tendrá derecho al premio de jubilación que le hubiere correspondido si ésta se realizara a la edad de sesenta y cinco años.

El trabajador podrá solicitar la percepción, con cargo al premio de jubilación durante los dos años anteriores a producirse ésta, de una cantidad equivalente al 10 por 100 del salario base. Estas cantidades tendrán carácter de anticipo a cuenta del premio de jubilación, figurarán en nómina bajo el epígrafe de «Premio de jubilación» y formarán parte de la base de cotización, la Empresa estará obligada a atender estas solicitudes.

Art. 6.º El trabajador o sus familiares, según la prioridad establecida en el Reglamento de Régimen Interior, percibirán de la Empresa, en el supuesto de incapacidad absoluta o muerte por accidente laboral, la cantidad de 200.000 pesetas, salvo condiciones más ventajosas para el trabajador, recogidas en el antedicho Reglamento de Régimen Interior.

Art. 7.º La Empresa canalizará, a través del Comité de Acción Social existente e integrado por tres representantes de los trabajadores, todas las ayudas o mejoras de tipo social.

Art. 8.º Se eleva a veinticinco días la paga extraordinaria de Navidad para el personal de maderas, encuadrado en el antiguo Convenio de Las Navas del Marqués.

Art. 9.º «La Unión Resinera Española» se compromete a facilitar a cualquiera de sus trabajadores la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.