

12155 RESOLUCION de 11 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de Mataderos de Aves y Conejos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de Mataderos de Aves y Conejos, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 6 de mayo de 1985, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras; Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera y por las Asociaciones Patronales; Asociación Española de Mataderos Industriales de Aves (AMIAVE) y Asociación de Mataderos de Aves y Conejos (AMIACO), el día 25 de abril de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º 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.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de Mataderos de Aves y Conejos.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 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 trabajadoras.

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.

ARTICULO 2.º AMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado Español.

ARTICULO 3.º AMBITO FUNCIONAL

En función de la representatividad de ambas partes AMIAVE y AMIACO por parte empresarial y CC.OO., U.G.T. 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 trabajadores del sector de Mayoristas de Aves, Nuevos y Caza, que se venían regiendo por el Convenio de Comercio de Ganadería.

ARTICULO 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 al personal mencionado en los artículos 18, tres c), y artículo 2º uno a), de la Ley 8/1.980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 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 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.

ARTICULO 6.º AMBITO TEMPORAL

La duración de este convenio será de dos años, con efectos desde el 1 de Enero de 1.985 al 31 de Diciembre de 1.986 independientemente de la fecha de publicación del texto en el B.O.E., prorrogándose por períodos iguales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, con tres meses de antelación a su vencimiento.

ARTICULO 7.º CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Las mejoras pactadas en este convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas 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 vinieron disfrutando y en Centros de Trabajo y Empresas que así mismo las hubieron reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, no pensarán cualquiera 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 en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerador 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. ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 8.º FACULTAD DE DIRECCION

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán 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 15 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:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Regimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- 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 resultare 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 20 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 la que le corresponden por su categoría superior, percibiendo el salario y los complementos que le corresponden 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 a 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 696/1.980, de 14 de Abril, B.O.E. de 17 de Abril de 1.980 y en la Ley 8/1.980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 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 de actividad normal que desarrolle un operario medio, entregado a su trabajo sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que pueda 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 de 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 que se trabaja con incentivos a la producción, éstas 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 30 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 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.

ARTICULO 108 REVISION 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 las 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 9º.

ARTICULO 118 DETERMINACION DE LA PRIMA OPTIMA

La prima óptima supondrá de un 33% a un 40% del salario base, según se adopte el sistema Bedaux o el sistema contestini respectivamente.

CAPITULO III.- REGIMEN DE TRABAJO

ARTICULO 128 JORNADA LABORAL

Durante el año 1.985, la jornada laboral será de 1.820 horas anuales de trabajo efectivo, con un máximo de 40 horas de trabajo efectivo semanales, repartidas entre 273 días hábiles, avanzando hacia la distribución en cinco días semanales.

En las jornadas continuadas, el tiempo de presencia será ampliado en quince minutos o más por día para tomar el bocadillo.

ARTICULO 138 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.

ARTICULO 148 PROLONGACION DE JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS

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 entienda por causas de fuerza mayor, entre otras, las que se especifican a continuación:

- a) Problemas de suministros de la materia prima prevista.
- b) falta de fluido eléctrico, agua y otras fuentes de energía.
- c) 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 1.858 de 20 de Agosto de 1.981, las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, provisión 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 2º del Real Decreto 1.858/1.981.

- 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.

ARTICULO 158 JORNADA EN CAMARAS FRIGORIFICAS

En materia de jornada en cámaras frigoríficas se distinguirán:

- a) La jornada de trabajo en cámara de 0ºC 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 10 minutos cada tres horas.

- b) La jornada en cámara de 6º bajo cero hasta 18º bajo cero será de 6 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 10 minutos en el exterior al final de cada uno de ellas y se completará la jornada normal en trabajos a realizar en el exterior de aquellas.

- c) En las cámaras de congelación de más de 18º bajo cero, la jornada de trabajo será de 4 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.

ARTICULO 168 JORNADA DE TRANSPORTE Y REPARTO

Dada la naturaleza de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte y reparto, podrá prolongar la jornada laboral, en determinados casos, hasta los límites señalados en los artículos 9 y los 13, 16 y 17 de la Sección 5ª del Decreto 2.001/1.983, de 28 de Julio, (B.O.E. de 29 de Julio de 1.983), garantizando además el tiempo necesario para las comidas y descanso habitual, el descanso ininterrumpido de 36 horas semanales.

Dada la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del Centro de Trabajo, la jornada se regulará en cada caso.

Las prolongaciones de jornada del personal de transporte y reparto, se compensarán mediante incentivos a concertar en cada caso, en función de kilómetros recorridos, categoría de vehículos, 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.

ARTICULO 178 VACACIONES

Todo personal afectado por este Convenio, disfrutará de 26 días laborables de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán

en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Se considerarán laborativas a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se viera trabajando en dichos días se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

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

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

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
- b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación, y similares.
- c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones corporales.
- d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute correspondiera y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

CAPITULO IV.- EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

ARTICULO 189.- EXCEDENCIAS

Se reconocen dos clases: la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases de 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 periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

El reintegro 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 reintegrarse en una categoría similar o inferior.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

- 1) Nombramiento de cargo público que haya de hacerse, bien por derecho o bien de carácter electivo.
- 2) 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.
- 3) Desde el día siguiente al último en que haya cobrado prestación por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez provisional.
- 4) 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 licenciamento.

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 15 días de antelación y gozará de prefe-

rerencia para el ingreso en la empresa. La reincorporación se efectuará a los 15 días de haberlo solicitado.

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

ARTICULO 190.- LICENCIAS

Previo 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:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes en primer grado, hermanos (políticos o consanguíneos): 3 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 5 días.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge y ascendiente o descendiente en primer grado: 2 días.
- d) Por alumbramiento de la esposa: 3 días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público inexcusable, dispuesto por las leyes o disposiciones vigentes.
- f) Por traslado de su domicilio habitual: 1 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 sueldo de retribución alguna por asuntos propios que no admitan demora. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo de 2 días, a menos que la pertenencia del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas.

La petición deberá hacerse por escrito y con justificación 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 documentalente, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

ARTICULO 200.- 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 licenciamento. Mientras dure la incorporación a filas, no se tendrá derecho a retribución alguna.

En todo caso, los trabajadores contratados con anterioridad al día 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.

ARTICULO 201.- DOTE MATRIMONIAL

Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectan por igual al hombre y a la mujer, con ello, la rescisión voluntaria del contrato laboral por razón de matrimonio, no dará derecho a indemnización alguna.

CAPITULO V.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 202.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En todo lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo, como posición y atribuciones del comité, vigilantes de seguridad y servicios médicos de empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

ARTICULO 203.- 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 calzado, 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 portátiles se les proporcionará guantes de maila. Todas estas prendas y equipos serán por cuenta de la Empresa y de su propiedad. Los encargados 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 servicios de extracción de visceras y de trabajo con cuchillo. A estos trabajadores se les entregarán once pares de guantes mensuales.

Los trabajadores tendrán opción a adquirir a precio de venta los guantes que repiten en exceso.

CAPITULO VI.- RETRIBUCIONES

ARTICULO 241.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones de cada trabajador podrán estar compuestas por el salario base y los siguientes complementos:

- Personales: antigüedad.
- De puesto de trabajo: nocturnidad, goce 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.

ARTICULO 255.- 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.

ARTICULO 265.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio, disfrutarán un concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo y los servicios prestados en la misma desde la fecha de ingreso en ella, consistente en dos trienios del 5%, y cumplidos estos cuatro quinquenios del 10%, 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 adicionen al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

Los trabajos 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.

ARTICULO 275.- 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 período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de 4 horas en jornada de nocturnidad, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

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

ARTICULO 285.- 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 1.340 pesetas el primero y 938 pesetas los dos últimos.

ARTICULO 295.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICOS SUPERIOR AL MES.

Se establecerán dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad, las cuales se percibirán dentro de los 10 últimos días de junio y durante los 7 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, 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.

ARTICULO 305.- PAGO 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 que el trabajador cubra 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 de acuerdo del Comité de empresa o delegados del 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**ARTICULO 315.- PERIODO DE PRUEBA**

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variado siempre que concierdan por escrito, según índole de la 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 período de prueba si así fuera pactado.

Durante los períodos 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 período de prueba de la retribución que le corresponda a la categoría profesional del trabajo en que se halla clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

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

ARTICULO 325.- ASCENSOS

Podrán efectuarse en base a los siguientes sistemas:

- Por designación libre de la empresa.
- Por concurso convocado al efecto.

En cuanto al primero, la empresa podrá designar libremente la persona o personas que estime idóneas para cumplir 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.

ARTICULO 335.- CESES

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: 1 mes.
- Personal Subalterno y Obrero: 8 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 le aplique o hasta que se alcance esta.

CAPITULO VIII.- ACCION SINDICAL**ARTICULO 345.- COMITE DE EMPRESA****a) Funciones generales**

- Representar a la totalidad de los trabajadores de empresa ante la misma.
- Tendrá capacidad para la negociación colectiva dentro de la misma empresa.
- Podrá convocar Asambleas de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con 48 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.
- 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

Colaborará 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, etc.).
- 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.

ARTICULO 35º - GARANTIAS SINDICALES

Las empresas afectadas por este convenio colectivo, respetarán las siguientes garantías:

a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de uno de los miembros del comité o delegados del personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de las funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Empresas de hasta 100 trabajadoras: 15 horas mensuales.
- Empresas de 101 hasta 250 trabajadoras: 20 horas mensuales.
- Empresas de 251 hasta 500 trabajadoras: 30 horas mensuales.
- Empresas de 501 hasta 750 trabajadoras: 35 horas mensuales.
- Empresas de 751 en adelante: 40 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 refiera 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 éstas 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% de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derechos o 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 represente y de los afiliados del 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 la reunión 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 empresas.

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:

- A cerca 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 aquellas 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 se posea 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 cejarán 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 ostentada 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 deducciones, salvo indicación en contrario.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

12. Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado de sindicatos respectivos, 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 cargos 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 durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa este afectada por la negociación en cuestión.

CAPITULO IX.- DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 36º.- 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 constante.
- 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 mediación y los jurisdiccionales en las reclamaciones individuales o colectivas.
- Cumplir la normativa que se establece en el Anexo 3 a este Convenio, para reducir el absentismo laboral.

ARTICULO 372 COMISION 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 15 días hábiles, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

2.- Asimismo la Comisión Paritaria, previa sujeción 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 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 conflicto que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

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

b) Serán trabajadores del sector designados por las Centrales Sindicales firmantes: Dos por C.C.OO., tres por U.O.T. y uno por U.S.O.

c) Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria tres asesores por AMIAVE y ANACO 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, nº 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 empresarios y trabajadores, respectivamente, adoptando se los acuerdos por mayoría del 60% 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.

ARTICULO 388 SUBVENCIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO

La empresa abonará al producirse el fallecimiento de cualquiera de sus trabajadores la cantidad de 2.800 pesetas por cada año de servicios en la misma correspondiendo la percepción de este beneficio al conyuge sobreviviente o en su caso a los hijos menores o incapacitados.

La cantidad total a percibir no podrá rebasar las 18.200 pesetas.

ARTICULO 399 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.

ARTICULO 408 ADQUISICION DE PRODUCTOS

El personal de las empresas podrá adquirir los productos fabricados a precio de detallista.

ARTICULO 419 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.

CAPITULO XI.- DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 428 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 aplicada 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.

ARTICULO 439 DISPOSICION FINAL

Queda derogado en todas sus partes el Convenio Colectivo de fecha 24 de Julio de 1.984.

La Ordenanza Laboral de Mataderos de Aves y Conejos de 12 de Agosto de 1.974 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 e 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 veinticinco de Abril de mil novecientos ochenta y cinco.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS AÑO - 1.985

Table with 2 columns: CATEGORIA and SALARIO MENSUAL. It lists various job categories such as TÉCNICOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO, PERSONAL COMERCIAL, PERSONAL SUBALTERNO, and PERSONAL OBRERO DE MATADERO, along with their respective monthly salaries.

CATEGORÍA: SALARIO MENSUAL

Chefista	1.610.-
Cocinero	1.510.-
Ayudante oficinas Varios	1.481.-

PERSONAL OBRERO DE TRANSPORTES Y REPARTO

Mecánico de vehículos	1.810.-
Conductor de vehículos	1.610.-
Conductor de otros vehículos	1.553.-
Jefe de Equipo de Recogida	1.610.-
Lavacoches y engrasador	1.481.-
Ayudante de Transporte	1.481.-

APRENDICES

De 16 y 17 años	1.140.-
-----------------------	---------

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Se establece un Complemento de Nocturnidad unificado para todas las categorías de:

= 253 pesetas por día trabajado, lo que supone 37 ptas. por hora trabajada.

De acuerdo con el artículo 27, aquellos Mataderos, que trabajen más de 4 horas dentro de la Jornada Nocturna, percibirán íntegramente el Complemento de Nocturnidad.

ANEXO E

NOTAS COMPLEMENTARIAS

Las horas extras se abonarán de acuerdo con la tabla que a continuación se detalla.

	PRECIO HORAS EXTRAS			
	Antigüedad			
	0	5%	10%	20%
ENCARGADO	434	478	499	546
CELADOR	423	442	464	504
MATARIFE	430	449	473	513
AUX. ZONA PROCESO	401	419	442	480
OPERARIO CAMARAS	423	442	464	504
AYUDANTE	423	442	464	504
MECANICO	439	460	483	525

COMPLEMENTO DE ASISTENCIA Y PRODUCTIVIDAD

- En aquellas Empresas en que se trabaje con Incentivo a la Productividad, serán respetados en la cuantía que tuvieran al 31 de diciembre de 1.984, pero en ningún caso podrá ser el Incentivo inferior a 129 pesetas por día trabajado.

- En aquellas Empresas donde no tengan implantado un sistema de incentivo y en función al aumento de productividad, que su pone lo pactado en el Art. 99, se establece un Complemento de Asistencia de 129 pesetas por día efectivamente trabajado. En el supuesto que se implantará 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 por sistema de incentivos.

- Este complemento no se abonará en vacaciones.

DEFINICION DE CATEGORIAS 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, evisceración, pligado, clasificación, embalaje, marchanado, 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 Oficinas Varios, limpieza y conservación de locales, y equipos de matadero.

JUBILACION A LOS 64 AÑOS

De conformidad con lo que establece el Real Decreto Ley 14/ 1.981 de 20 de Agosto y para el caso de que trabajadores que con 64 años cumplidos pertenecientes a las categorías laborales del Grupo de Subalterno, Obreros de Matadero, de Oficinas Varios, Transporte y Reparto, opten por acogerse a la jubilación con el 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 del 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 64 años. La Empresa, en el plazo de 15 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 contrato de la misma naturaleza del extinguido, es decir, fijo, de campaña, de duración determinada.

En uno y otro caso la aplicación de la prestación del trabajo con el nuevo contrato, podrá efectuarse en la Empresa, en el centro del trabajo distinto de aquel en que el trabajador jubilado presta su servicio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general, completa y suficiente por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvigenas 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.

REVISIÓN SALARIAL

A. Para el año 1.985

En el caso de que el Índice de Precio al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará al 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exco so sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del primero de Enero de 1.985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1.985), y se ajustará a la siguiente tabla:

Inflación	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	8
Incremento	0.10	0.21	0.31	0.41	0.51	0.62	0.72	0.83	0.93	1.04

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.986.

B. Crecimiento salarial para el año 1.986.

La tabla salarial, y demás conceptos retributivos a que se refieren los artículos 24, 25, 26, 27 y 28 serán objeto de revisión a partir del día 1 de Enero de 1.986, por parte de la Comisión Paritaria del Convenio, de acuerdo con la cuantía resultante de aplicar el 104% al IPC previsto por el Gobierno para 1.986, con intervención de la cláusula de revisión salarial pactada en el AES. Igual procedimiento se seguirá con el Anexo 2.

EMPRESAS EN SITUACION DE DEFICIT O PERDIDA

Las condiciones salariales fijadas en la respectiva tabla de este Convenio (Anexo nº 1) y cuantía de la prima de asistencia, no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de deficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contable de 1.983 y 1.984. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1.985. En cuanto a 1.986 se contemplarán los períodos equivalentes.

En estos casos, las empresas en que se den tales circunstancias y se acogen a esta excepción, negociarán con sus trabajadores el tratamiento salarial diferenciado que se adecue a las condiciones económicas por las que atraviesa.

Será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo II.2 3º del Acuerdo Nacional sobre Empleo.

Tanto las empresas como los trabajadores que se encuentren afectados por la aplicación de las previsiones de este Artículo, deberán comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio el tratamiento salarial diferenciado que se establezca.

Las empresas que deseen acogerse a lo dispuesto en este Artículo, deberán realizarlo en el plazo de 30 días a partir del siguiente al de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

A N E X O 3

NORMA A SEGUIR EN LOS CASOS DE AUSENCIA DEL CENTRO DE TRABAJO

1. NORMAS GENERALES

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

2. CASOS ESPECIFICOS

a) Paltas de puntualidad

Se descontará el perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se se perará 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 este firmado y fechado por el médico. El resto de las horas de ausencia, se descontarán a coste o se recunará.

c) Cumplimientos del Deber Público

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

Serán considerados "cumplimiento del deber público":

- Documento Nacional de Identidad: será retribuido en caso de renovación y una vez cada cinco años. Se considera que toda persona debe estar provista de D.N.I. 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 Jurados: 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 descontarán 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 sope na de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Anotados 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. b-c) de la Ordenanza Laboral.

NOTA

FORMULA DE CALCULO DEL COSTE DEL DIA TRABAJADO

Días abonados 425

Días trabajados

..... 365 - 52 domingos - 26 días vacaciones = 273 días

Coste Seguridad Social 40%

Coste día trabajado $\frac{425}{273} \times 1,40 \times \text{Salario real} \times 2,18 \text{ salario real}$

ANEXO 4

RETRIBUCIONES ANUALES

CATEGORIA	SALARIO BASE			COMPLEMENTO ASISTENCIA PRODUCTIVIDAD		TOTAL AÑO (3)
	DIA	MES	AÑO (1)	DIA	AÑO (2)	
TECNICOS:						
Mecánico titulados superiores		71.564	1.001.896	179	48.867	1.050.763,-
Mecánico titulados		60.973	853.622	179	48.867	902.489,-
Técnicos, no titulados		54.154	758.156	179	48.867	807.023,-
Encargado general		54.154	758.156	179	48.867	807.023,-
PERSONAL ADMINISTRATIVO:						
Jefe Administrativo de Primera		54.381	761.334	179	48.867	810.201,-
Jefe de Personal		54.381	761.334	179	48.867	810.201,-
Jefe Administrativo de Segunda		54.381	761.334	179	48.867	810.201,-
Contable		54.381	761.334	179	48.867	810.201,-
Analista		54.382	761.334	179	48.867	810.201,-
Oficial de Primera		51.035	714.490	179	48.867	763.357,-
Programador		51.035	714.490	179	48.867	763.357,-
Oficial de Segunda		49.230	689.220	179	48.867	738.087,-
Operador Codificador		49.230	689.220	179	48.867	738.087,-
Auxiliar		45.885	642.390	179	48.867	691.257,-
Telefonista		45.885	642.390	179	48.867	691.257,-
Perforador, Verificador, Grabador		45.885	642.390	179	48.867	691.257,-
Aspirante de 17 años		36.212	506.968	179	48.867	555.835,-
Aspirante de 16 años		32.303	452.242	179	48.867	501.109,-
PERSONAL COMERCIAL:						
Jefe o Delegado de Zona		54.381	761.334	179	48.867	810.201,-
Jefe o Agente Compra-venta		49.230	689.220	179	48.867	738.087,-
Repartidor		47.053	658.742	179	48.867	707.609,-

C A T E G O R I A:	S A L A R I O B A S E			C O M P L E M E N T O A S I S T E N C I A Y P R O D U C T I V I D A D		T O T A L A Ñ O (3)
	D I A	M E S	A Ñ O (1)	D I A	A Ñ O (2)	
PERSONAL SUBALTERNO:						
Conserje		43.937	615.118	179	48.867	663.985,-
Almacenero		48.111	673.554	179	48.867	722.421,-
Mozo de Almacén		43.937	615.118	179	48.867	663.985,-
Cobrador		48.111	673.554	179	48.867	722.421,-
Pesador o basculero		43.937	615.118	179	48.867	663.985,-
Guarda o portero		43.937	615.118	179	48.867	663.985,-
Ordenanza		43.937	615.118	179	48.867	663.985,-
Botones de 17 años		32.469	454.566	179	48.867	503.433,-
Botones de 16 años		29.500	413.000	179	48.867	461.867,-
PERSONAL OBRERO DE MATADERO						
Encargado de Zona o Sección.	1.669		709.325	179	48.867	758.192,-
Celador	1.553		660.025	179	48.867	708.892,-
Matarife	1.577		670.225	179	48.867	719.092,-
Auxiliar Zona de Proceso	1.481		629.425	179	48.867	678.292,-
Operario de Cámara	1.553		660.025	179	48.867	708.892,-
Ayudante	1.553		660.025	179	48.867	708.892,-
PERSONAL DE EDIFICIOS VARIOS						
Mecánico de Matadero	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Mecánico de Frigorífico	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Fogonero	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Maquinista de Subproductos	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Electricista	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Albañil	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Carpintero	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Fontanero. Hojalatero	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Chapista	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Cocinero	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Ayudante Oficinas Varios	1.481		629.425	179	48.867	678.292,-
PERSONAL OBRERO DE TRANSPORTE Y REPARTO:						
Mecánico de Vehículos	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Conductor Vehículo	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Conductor Otros Vehículos	1.553		660.025	179	48.867	708.892,-
Jefe de Equipo de Recogida	1.610		684.250	179	48.867	733.117,-
Lavacoche y Engrasado	1.481		629.425	179	48.867	678.292,-
Ayudante de Transporte	1.481		629.425	179	48.867	678.292,-
APRENDICES:						
De 16 y 17 años	1.140		484.500	179	48.867	533.367,-

(1) Salario día por 425 días/salario mes x 14 meses.

(2) Complemento diario x 273 días.

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

12156

ORDEN de 9 de abril de 1985 por la que se concede indemnización por gastos de desmontaje, traslado y montaje al polígono industrial «Oeste», El Palmar (Murcia), a la Empresa «Industrias Izquierdo, Sociedad Anónima» (expediente MU-26).

Ilmo. Sr.: La Orden de este Ministerio de 1º de marzo de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de marzo) aceptó solicitudes para acogerse a los beneficios previstos en el Real Decreto 2224

1980, de 20 de junio. Entre dichas solicitudes figuraba la de la Empresa «Industrias Izquierdo, Sociedad Anónima» (INISA), para la ampliación y traslado al polígono industrial «Oeste», El Palmar (Murcia), de una industria dedicada a la fabricación de válvulas para conducciones forzadas hidráulicas (expediente MU-26), que aparece calificada en el grupo A y 10 por 100 de subvención.

Con fecha 10 de septiembre de 1984 le son comunicados a la Empresa beneficiaria los beneficios concedidos y las condiciones impuestas en la Resolución individual de 4 de septiembre de 1984.

La Empresa «Industrias Izquierdo, Sociedad Anónima» (INISA), ha solicitado se le conceda la indemnización del 100 por 100 del importe del montaje, transporte y montaje de los bienes