

29479 RESOLUCION de 23 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal de Helados.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Helados, que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 1986, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Helados, en representación de las Asociaciones Empresariales, y de otra, por CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de octubre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE HELADOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas de helados, delegaciones, Centros de trabajo o depósitos de los mismos, existentes o que puedan crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las Empresas afectadas por el mismo, con excepción de los que ocupen alguno de los cargos de Consejero, Director, Subdirector, Gerente y Secretario general.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor y será de obligada aplicación el día de su firma.

a) No obstante, se estipula que las condiciones pactadas en este Convenio tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 1986, salvo las excepciones que se señalan en el propio texto.

b) El Convenio tendrá una duración de dos años a partir de 1 de enero de 1986, finalizando el 31 de diciembre de 1987. El Convenio se prorrogará tácitamente, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres meses últimos de su vigencia.

Como máximo, antes de finalizar la segunda decena de enero del año en que corresponda la negociación del nuevo Convenio, tanto las Centrales como la representación empresarial celebrarán una reunión para intercambiar los proyectos de nuevo Convenio y establecer el calendario de negociaciones. Estas últimas conversaciones se iniciarán no más tarde de la primera quincena del mes de febrero.

Art. 5.º *Revisión.*—En el mes de diciembre del año 1986 se negociarán entre ambas partes las tablas de salarios y aumentos para el año siguiente.

Los importes correspondientes a los distintos conceptos de retribución comprendidos en el capítulo II, así como los de dietas y lavado de ropa del capítulo VIII se incrementarán en el mismo porcentaje que se acuerde para la tabla salarial.

Quedan excluidas de revisión las demás condiciones pactadas en este Convenio.

Con independencia de lo señalado en los párrafos precedentes de este artículo, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8,41 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1986.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del incremento salarial del 9 por 100 pactado inicialmente, de acuerdo con la siguiente escala que se incluye a título de ejemplo:

IPC...	8,51	8,61	8,71	8,81	8,91	9,01	9,11	9,21	9,31	9,41
Revisión...	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

Esta revisión afectará directamente a las tablas contenidas en los anexos, así como a los complementos de antigüedad, de trabajo nocturno y a los de puesto de trabajo contenidos en el artículo 16.

Las negociaciones para un nuevo Convenio se iniciarán inmediatamente después de que esté suscrito este acuerdo de revisión, si procediese el mismo.

Art. 6.º *Declaración antidiscriminatoria.*—El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Art. 7.º *Comisión paritaria.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión de control y aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará constituida por cinco miembros de las Centrales Sindicales, presentes en este Convenio, designándose entre los mismos miembros de la Comisión Negociadora proporcional a los delegados de cada Central Sindical firmantes de este Convenio, igual número de representantes de empresarios y un asesor por cada Central Sindical presente en este Convenio, los cuales tendrán voz pero no voto.

Además de las competencias específicas que se le asignan en distintos artículos y cláusulas de este Convenio, la Comisión Paritaria tendrá como facultad el poder conocer y pronunciarse, previamente a la vía judicial, en cualquier conflicto que se suscite con motivo de la aplicación e interpretación del Convenio, sin que ello sea de carácter obligatorio para las partes.

Art. 8.º *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Art. 9.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones establecidas en este Convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual y global, por todos los conceptos, con las que rijan en cada una de las Empresas afectadas y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto.

Art. 10. *Organización del trabajo.*—Debido a las especiales circunstancias de la Industria de Helados, que es de temporada, las Empresas podrán organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta y la distribución.

Los trabajadores, fuera de campaña, cuando no exista trabajo de su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición, ni suponga discriminación del trabajador.

Si se estimase la existencia de alguna de estas circunstancias, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, juntamente con la Dirección de la Empresa, decidirán sobre el particular.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como, en todo caso, la posible diferencia de superior categoría.

Art. 11. *Modificación de las condiciones de trabajo.*—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 de los trabajadores habrán de ser aceptadas 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, sin que ésta pueda instaurar la modificación con antelación a dicha resolución.

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; y e) sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1, a), del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Productividad.*-Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

1. Definir como objetivos:

- Elevar la competitividad y rentabilidad.
- Optimizar la capacidad productiva.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En función de estos objetivos y factores, son de aplicación los criterios siguientes:

1. La negociación de los asuntos relacionados con la productividad se hará mediante acuerdos a nivel Empresa.
2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias de la Empresa que permitan hacer el seguimiento de la misma a dos niveles, el de la Empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.
3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.
4. Participación de los Representantes de los trabajadores en el seguimiento de la medición de productividad.
5. Receptividad de las Empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitidas por los trabajadores.
6. Establecimientos de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.
7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.
8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
 - b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
 - c) Establecimiento de periodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
 - d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

Con independencia de lo expuesto, ambas partes manifiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

CAPITULO II

Retribución

Art. 13. *Salario.*-Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos.

No obstante, para el año 1986 se garantiza a cualquier trabajador y sea cual sea su retribución, el incremento que corresponda, de acuerdo con los anexos.

Por consiguiente, para determinar el salario a percibir durante 1986 se partirá del que correspondiese en 31 de diciembre de 1985, que será incrementado con la cifra de aumento garantizado. Si esta suma resulta superior a la de tablas será la que se aplique para 1986.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías, la cantidad mensual de 45.000 pesetas, con la única excepción de los trabajadores menores de 18 años cuya cuantía será de 41.000 pesetas.

Cualquier conflicto en la interpretación de la aplicación de este salario base deberá ser sometido a la Comisión Paritaria.

Art. 14. *Complemento de antigüedad.*-El complemento de antigüedad consistirá en bienes, con un máximo de diez.

Los bienes que se devenguen durante la vigencia de este Convenio tendrán una cuantía de 17.562 pesetas anuales. En cuanto a los bienes devengados con anterioridad, se calculará igualmente en base a la mencionada cifra.

Cuando el valor promedio de los bienes que se vinieran percibiendo hasta 31 de diciembre de 1985 fuese igual o superior a las indicadas 17.562 pesetas, o, en todo caso, cuando la cifra anual por antigüedad iguale o supere las 175.620 pesetas correspondientes al máximo de diez bienes, la cantidad real reconocida se incrementará en un 5,5 por 100.

Al personal fijo de campaña se le aplicará el sistema de bienes indicado, computándose cada doce meses trabajados como un bienio.

Los bienes se abonarán por su cuantía total anual con independencia de su mes de vencimiento.

Art. 15. *Complemento de trabajo nocturno.*-Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidos y las seis horas.

Los valores vigentes, para este complemento en 31 de diciembre de 1985, se incrementarán en un 9 por 100 y el resultado obtenido será la cuantía vigente para 1986.

Quedan exceptuados del cobro de este complemento los serenos y vigilantes.

En cuanto a otros trabajadores contratados para el turno de noche que no sean serenos y vigilantes y que hasta ahora no vinieren percibiendo el complemento de nocturnidad, cobrarán el mismo a razón de 30 pesetas por hora trabajada dentro de dicho período o 208 pesetas por jornada completa. A efectos de este complemento se considerará jornada completa la que exceda de cuatro horas.

Art. 16. *Complementos de puesto de trabajo.*-Los puestos de trabajo, tóxicos, penosos o peligrosos se fijarán en cada centro de trabajo de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para 1986 la cuantía de estos complementos será la vigente en 31 de diciembre de 1985, incrementada en el 9 por 100 de su propio valor.

Art. 17. *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. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos y, en transporte, las originadas por averías o circunstancias climatológicas adversas: Realización.
3. Horas extraordinarias estructurales: Se entenderán por tales, a los efectos establecidos por la Orden de 1 de marzo de 1983, las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento que sea preciso para asegurar la producción.

Las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor que se detallan en el punto 2, son de libre aceptación por el trabajador y su realización tendrá carácter excepcional, en el sentido de que sólo se efectuarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás deberán flexibilizar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, anticipando la entrada o la salida, a requerimiento de la Empresa.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y la distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios antes señalados, la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El módulo de la hora extraordinaria se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{SM \times 14}{1.800} = \text{módulo para la hora extraordinaria}$$

En dicha fórmula, el término SM representa el salario mensual contenido en la primera columna de los anexos I y II.

El módulo así obtenido se multiplicará por el coeficiente 1,75, siendo su resultado el valor de la hora extraordinaria para cada categoría.

El personal que trabaje en el movimiento interior de las cámaras no podrá realizar horas extraordinarias en dicho trabajo.

No obstante, cuando por causa de fuerza mayor tengan que realizarse tales horas extraordinarias, para el abono de las que excedan de las seis diarias normales en el interior de cámaras, se utilizará como divisor en la fórmula anterior, la cifra de 1.350. Esta cifra sólo tendrá efectos para el cálculo de las horas extraordinarias, ya que en cuanto a jornada se estará a las disposiciones de aplicación para estos trabajos, que permiten realizar la jornada de ocho horas diarias.

Por otra parte, si las horas extraordinarias de este personal, se realizan fuera de cámaras, se aplicará el divisor de 1.800.

Art. 18. *Pagas extraordinarias.*—El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario más antigüedad.

Estas pagas serán abonadas en los meses de julio y diciembre. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, así como los de campaña, eventuales y otros no fijos percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

No obstante, la paga extra de julio se abonará a los trabajadores de campaña como mínimo en su 50 por 100 cuando sobrepasen tres meses trabajados dentro del año natural.

Ante la imposibilidad de adelantar, con carácter general, al mes de junio la paga de julio, se recomienda efectuar dicho adelanto a aquellas Empresas que no tengan dificultades de tipo técnico o financiero para realizarlo.

Art. 19. *Paga de vacaciones.*—Los trabajadores fijos de plantilla percibirán una mensualidad del salario de tablas más antigüedad, con el prorrateo señalado para las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Esta paga se abonará en el mes de septiembre, salvo que las Empresas la vinieran abonando en otro mes distinto al indicado.

El resto de trabajadores afectados por este Convenio y en proporción al tiempo trabajado percibirán el mismo importe ya indicado. No obstante, aquellas Empresas donde los niveles salariales de este personal superen los valores de la primera columna del anexo II podrán absorber y compensar en cómputo anual dicha paga.

Art. 20. *Complemento de campaña.*—Los trabajadores de campaña o eventuales percibirán por este concepto, al término de su contrato, la cantidad que corresponda a su categoría de acuerdo con el anexo, o la superior que viniera percibiendo.

Los valores del anexo son el resultado de aplicar a las tablas de 1985 el incremento del 9 por 100 más 1.000 pesetas lineales para cada una de las categorías.

Art. 21. *Quebrantos.*—Los autovendedores percibirán una compensación, por día efectivamente trabajado en tal función, de 158 pesetas por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en productos, a causa de las circunstancias de su trabajo.

No procederá este abono cuando exista algún sistema compensatorio por estos mismos conceptos, así como cuando la Empresa no responsabilice el autovendedor de las diferencias.

CAPITULO III

Clasificación

Art. 22. *Clasificación profesional.*—1.º El autovendedor es un trabajador, cuyo trabajo consiste en recorrer la zona o demarcación asignada, conduciendo un vehículo provisto de género, visitando a los clientes y ofreciéndoles las mercancías, sirviendo las que soliciten, extendiéndole el albarán o comprobante de la venta, y efectuando el cobro de los productos entregados, liquidando la recaudación al regresar a la Empresa, así como la vigilancia del vehículo a su cargo, revisando los niveles de aceite, agua y frenos, presión de neumáticos y limpieza de cabina. El autovendedor realizará el lavado del vehículo dentro de la jornada ordinaria de trabajo. El restante mantenimiento del vehículo correrá a cargo de la Empresa.

En período de vacaciones los autovendedores percibirán, aparte del salario de Convenio y antigüedad, el promedio de comisiones e incentivos que hayan hecho efectivos en los doce meses anteriores.

2.º Los conductores de larga distancia y repartidores, tienen la categoría profesional de oficiales de primera de oficios auxiliares.

3.º Los trabajadores de cámaras están incluidos en el grupo de trabajadores de oficios propios.

Art. 23. *Ascensos.*—Los trabajadores fijos de plantilla al servicio de las Empresas incluidas en este Convenio tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones, para cubrir las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de los trabajadores pertenecientes a los grupos de administrativos y obreros se ajustarán a las siguientes normas:

a) Personal administrativo:

Jefes de 2.ª y Oficiales de 1.ª—Prueba entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inmediatas inferiores, respectivamente.

En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

Oficiales de 2.ª—Prueba entre los Auxiliares Administrativos, en las condiciones anteriores.

Auxiliares Administrativos.—Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

b) Personal obrero:

Oficiales de 1.ª: Prueba entre los Oficiales de 2.ª En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

Oficiales de 2.ª: Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo en las condiciones anteriores.

Oficiales de 3.ª: Los ayudantes mayores de dieciocho años pertenecientes al personal de oficios propios y auxiliares, una vez transcurridos seis meses de prestación efectiva en dicha categoría.

Si a la entrada en vigor del presente Convenio estos Ayudantes mayores de dieciocho años hubieran superado los indicados seis meses, se les reconocerá automáticamente la categoría de Oficial de 3.ª

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la Empresa deberá recurrir al personal de campaña y sólo en el caso de que tampoco éste las superase, podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la Empresa en los tablones de anuncios con antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia. Junto con el anuncio de la convocatoria se adjuntará la relación de las pruebas a efectuar.

El Comité de Empresa designará dos representantes, que colaborarán en la realización de las pruebas para ascensos, y serán informados de los criterios de valoración y de los resultados.

CAPITULO IV

Formación profesional

Art. 24. *Formación profesional.*—Las Empresas intensificarán las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales en cada momento.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los trabajadores en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías. En estos casos los cursos correrán a cargo de la propia Empresa o del Ministerio de Trabajo, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.

En los casos en los que, los trabajadores quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la Empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la Empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes.

De no superarse por dos años de asistencia, el mismo curso de formación, el trabajador perderá el derecho al permiso.

El Comité de Empresa tendrá la competencia de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de planes de formación profesional de la Empresa.

CAPITULO V

Jornada, descansos, ausencias y excedencias

Art. 25. *Jornada de trabajo.*—La jornada media de trabajo será de cuarenta horas semanales, flexibilizándola de forma que los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto dicha jornada sea de cuarenta y cuatro horas semanales, trabajando los sábados. El resto del año, la jornada laboral será de treinta y siete horas semanales, de lunes a viernes. En la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales, el horario máximo del sábado será de cuatro horas, finalizando como máximo a las catorce horas.

Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdos de las partes sobre otros horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta y cuatro horas, y el sábado, como máximo, finalice a las catorce horas.

Se respetará la jornada más beneficiosa de trabajadores de campaña y fijos de plantilla.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales y con carácter general de lunes a viernes. No obstante, por necesidades de

la organización del trabajo, las Empresas negociarán con el Comité de Empresa la distribución semanal de dicha jornada, y caso de no llegarse a un acuerdo, regirá lo establecido en el párrafo primero o la situación ya existente en la Empresa a la entrada en vigor del Convenio.

En las islas Canarias, la jornada media de trabajo durante todo el año consistirá en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, acomodándose a los calendarios laborales, aprobados por la autoridad competente. Todo ello, sin perjuicio de los pactos o acuerdos de las partes, sobre horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta horas.

Art. 26. Vacaciones.—El personal fijo de plantilla disfrutará treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive.

El cómputo del periodo de vacaciones comenzará necesariamente el primer día laboral de la semana en que se inicie.

Con independencia de lo indicado, este personal tendrá cinco días más de vacaciones, que se disfrutarán en fecha a convenir entre Empresa y trabajador, preferentemente entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, iniciándose su cómputo en las mismas condiciones que para el periodo de treinta días.

Al personal de campaña se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea éste, calculada sobre la base de treinta días naturales, garantizándose un mínimo de diez días.

El calendario de vacaciones se confeccionará por el Comité de Empresa o Delegado de Personal y la Dirección, dentro del primer semestre del año, siendo expuesto a continuación en los tabloneros de anuncios.

Los turnos de vacaciones serán rotativos anualmente dentro de cada sección.

Dadas las especiales características climatológicas de las islas Canarias, en los centros de trabajo radicados en ellas los meses excluidos a efectos de disfrute de vacaciones serán únicamente los de agosto y septiembre. Teniendo en cuenta esta menor limitación, las vacaciones complementarias a que se refiere el párrafo anterior se reducirán también a dos días naturales, en lugar de los cinco citados en dicho párrafo.

Art. 27. Licencias.—Solicitándolo con la posible antelación y justificándolo debidamente, los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, al padre, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro.
- c) Por la enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres e hijos, tres días naturales ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.
- d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, en las circunstancias indicadas.
- e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijo político y por enfermedad grave de padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y también políticos, dos días naturales ampliables hasta otros tres más, en las circunstancias indicadas.
- f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Las licencias señaladas en los apartados c) y e) se harán extensivas a los casos de intervención quirúrgica con hospitalización.

Art. 28. Permiso para exámenes.—Los trabajadores que deban presentarse a examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carnet de conducir hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

Art. 29. Permisos para consultas médicas.—Las salidas del trabajo para acudir a consultas del médico de cabecera de la Seguridad Social que originen ulterior visita a especialista, serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que se justifique tanto el envío al especialista como la asistencia a ambas consultas.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aun cuando habiendo obtenido el volante para el Especialista de la Seguridad Social se recurra a otro distinto de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a esta segunda consulta.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aun cuando habiendo obtenido el volante para el Especialista de la Seguridad

Social se recurra a otro distinto de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a esta segunda consulta.

Art. 30. Comprobación de enfermedad o accidente.—Las Empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el Médico de Empresa o de cualquier otro facultativo. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la Empresa cesarán en el beneficio de este complemento, comprometiéndose la Empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en el presente Convenio para dicha situación, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, a aquellos trabajadores que falten injustificadamente al trabajo se les descontará, con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal y las pagas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

Art. 31. Excedencias voluntarias.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa, al menos, de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencias los trabajadores fijos para:

- a) asistir a centros de enseñanza profesional o técnica que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo; b) efectuar estudios fuera de su lugar de residencia.

En ambos casos se deberá: 1) acreditar la matriculación; 2) solicitar la excedencia como mínimo por un curso escolar completo; 3) obtener calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, quedando en otro caso sin efecto la posible continuación de la excedencia.

La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribución que corresponda al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponde.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acogerse a otra nueva. No regirá esta última limitación para quienes hayan disfrutado de excedencia por razón de estudio y soliciten otra nueva con el mismo fin y siempre que cumplan los restantes requisitos exigidos en este artículo.

Art. 32. Excedencia por cargo sindical.—Quienes ostenten cargos selectivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 33. Reserva de plaza.—Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo. No obstante, para los trabajadores de campaña, eventuales o interinos, dicha reserva sólo alcanzará hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

Transcurrido el periodo legal de incapacidad laboral transitoria, los trabajadores, enfermos o accidentados que pasen a invalidez provisional serán considerados en situación de excedencia forzosa.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica.

La incorporación del trabajador tendrá el mismo carácter de temporal o fijo que tuviera al producirse su baja.

Las Empresas considerarán con los representantes de los trabajadores la posibilidad de proporcionar un puesto de trabajo al trabajador calificado de incapacidad total para el trabajo habitual.

Art. 34. Definición del absentismo.—Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, consideran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición.

Por ello, acuerdan que al cuantificar las causas de absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de las actividades en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por maternidad de la trabajadora.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este Convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la incapacidad laboral transitoria de acuerdo con lo anterior y la falta no justificada.

CAPITULO VI**Beneficios sociales**

Art. 35. Trabajadores accidentados.—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán, como complemento a cargo de la Empresa, la diferencia entre lo que reciben como prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al Seguro de Accidentes de Trabajo, referidos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

En cuanto a conceptos variables tales como horas extras, incentivos de vendedores o conductores, comisiones, pluses, se tomará la media de lo cotizado por estos conceptos en los doce meses anteriores al del accidente, o desde el inicio de la campaña o contrato cuando se trate de personal temporal, eventual o de nuevo ingreso. Quedan excluidas en todo caso las pagas extraordinarias, las cuales se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de baja hasta que se produzca el alta, se agote el plazo de incapacidad laboral transitoria o hasta la fecha de terminación de su contrato, si llegase sin haberse producido el alta.

Art. 36. Trabajadores enfermos.—Los trabajadores fijos de plantilla, cuando pasen a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente no laboral percibirán de la Empresa, como complemento a cargo de la misma, desde el día inicial de la baja al vigésimo inclusive, la diferencia entre lo que reciben de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial, cuando en la fecha en que inicie la baja el interesado lleve un mínimo de tres meses sin haber faltado al trabajo. A estos efectos se entenderán como faltas al trabajo las ausencias por causa de enfermedad común, accidente no laboral y las faltas no justificadas.

Cuando no se cumpla el requisito de los tres meses sin faltas, el complemento durante el mencionado período de los veinte primeros días de baja alcanzará hasta el 85 por 100 de la retribución salarial.

A partir del vigésimo primer día de baja el complemento a percibir será en todos los casos hasta el 100 por 100.

Por retribución salarial se entienden los conceptos que sirven de base para la cotización a la Seguridad Social referidos al mes natural anterior al de la baja, quedando exceptuadas las horas extraordinarias, incentivos de ventas o comisiones, kilometraje y complementos no fijos (nocturnidad, penosidad).

Dicho complemento se abonará como máximo durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria y para su percepción será indispensable la puntual presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social.

Los trabajadores de campaña, y otros no fijos, comenzarán a percibir complemento de la Empresa transcurridos veinticinco días desde la baja, alcanzando el mismo hasta el 100 por 100 de su retribución salarial y cesando en su percepción al ser alta o, como tope máximo, a la terminación de su contrato.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, los trabajadores fijos de campaña podrán percibir el mencionado complemento de Empresa a partir del primer día de baja con el mismo límite máximo de tiempo, siempre que se den la siguientes condiciones:

a) Que haya trabajado en la Empresa la campaña anterior.

b) Que durante dicha campaña anterior no haya tenido falta alguna al trabajo por enfermedad común, accidente no laboral o ausencia no justificada, en los últimos tres meses de trabajo.

c) Cumiéndose los dos requisitos anteriores, dentro de una misma campaña podrá percibir también el complemento desde el primer día ante una segunda baja, siempre que hayan transcurrido tres meses sin faltar al trabajo por las causas indicadas.

Cuando los trabajadores, tanto fijos como no fijos, se encuentren hospitalizados, percibirán el complemento sin plazo previo y será igual a la diferencia entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario real bruto en jornada normal. Su finalización se producirá al cesar dicha hospitalización, pasando entonces a la situación que corresponda, y, en todo caso, al concluir los plazos señalados anteriormente.

Los complementos mencionados se mantendrán en las cuantías citadas en tanto no varien las indemnizaciones vigentes de la Seguridad Social por los mismos conceptos.

Art. 37. Servicio Militar.—Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el Servicio Militar tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta la terminación de dicho servicio y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

El trabajador fijo de plantilla que al ser llamado a filas ostente una antigüedad superior a dos años continuará percibiendo durante su permanencia en el Ejército las gratificaciones de julio y diciembre, siempre que no trabaje en cualquier otra Empresa o actividad.

Los trabajadores fijos de plantilla que se incorporen al Servicio Militar como forzosos y que tengan a su cargo algún familiar, acreditado con el documento de beneficiarios de la Seguridad Social, percibirán durante el período que dure el mismo la cantidad de 4.709 pesetas mensuales, salvo los meses de julio y diciembre que perciben las pagas extraordinarias respectivas.

Los trabajadores de campaña que tengan tal condición en 31 de diciembre de 1983, en las mismas circunstancias contempladas para el personal fijo de plantilla, tendrán derecho a percibir la paga extraordinaria de julio en su 50 por 100. En el supuesto de que trabajen durante dicha campaña sólo les corresponderá la parte proporcional de esta paga si su incorporación tuviera una duración superior a seis meses y en lo que exceda de éstos. Asimismo, en el supuesto de tener familiar a su cargo percibirá la cantidad de 4.709 pesetas, durante los meses de marzo, abril, mayo, junio y agosto en que se encuentren ausentes del trabajo por el citado motivo, con independencia de la duración de la campaña.

Art. 38. Jubilación, invalidez y fallecimiento.—Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores que se jubilen entre los sesenta años y los tres meses naturales posteriores a la fecha en que cumplan los sesenta y cinco, una gratificación consistente en una mensualidad de retribución fija, por cada diez años o fracción de antigüedad en la Empresa, referida a la fecha de la jubilación.

Cuando la baja se produzca por invalidez o fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la Empresa abonará una mensualidad de su retribución fija.

En caso de fallecimiento, esta ayuda la percibirá el cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden.

Las Empresas que tengan establecidas mejoras voluntarias de la Seguridad Social, en forma de complemento de pensión, estarán eximidas de las respectivas ayudas.

Art. 39. Premio de vinculación a la Empresa.—Cuando un trabajador fijo de plantilla alcance una antigüedad de quince años en la Empresa se le entregará un premio de vinculación de 20.600 pesetas. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la Empresa se le entregará un nuevo premio de vinculación de 38.900 pesetas.

El personal de campaña tendrá derecho a dichos premios una vez cumplidas 20 y 30 campañas, respectivamente.

Art. 40. Ayuda por matrimonio.—Al trabajador fijo de plantilla de uno u otro sexo, que contraiga matrimonio, se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 8.300 pesetas.

Art. 41. Ayuda por natalidad.—A los trabajadores de uno u otro sexo, con dos años, al menos de servicio en la Empresa, se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos una gratificación de 5.300 pesetas.

Art. 42. Ayuda a minusválidos.—El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta prestación por dicha causa, recibirá de la Empresa la cantidad de 2.400 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

Art. 43. Acción social.—Para fines sociales y culturales las Empresas afectadas por este Convenio abonarán una cantidad de 353 pesetas como cuota anual por cada trabajador fijo a su servicio y promedio trabajador-año del personal no fijo. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Las Empresas pondrán estas cantidades a disposición de los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año natural. El importe se regularizará al final del año.

CAPITULO VII

Garantías de los trabajadores

Art. 44. Derecho de comunicación.—Las Empresas pondrán a disposición del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda proscrita la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Los trabajadores facilitarán a la Empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los Sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados cuando éstos representen un número superior al 15 por 100 de la plantilla, a fin de que aquella 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.

Art. 45. Derecho de reunión.—La Empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores en asamblea.

Las asambleas tendrán lugar en el recinto del centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La convocatoria podrá hacerse por los Delegados de Personal o Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100.

Presidirán la asamblea los Delegados de Personal o Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la Empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día y de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo este último acusar recibo.

En la asamblea sólo podrán tratarse los asuntos que figuren en el orden del día.

El empresario sólo podrá negarse a la celebración de la asamblea, en los casos siguientes:

- Si no se cumple lo dispuesto en este artículo.
- Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento de los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- En caso de cierre legal de la Empresa.

Art. 46. Delegados Sindicales.—En las Empresas de más de 100 trabajadores, aquellas Centrales Sindicales con presencia en los Comités de Empresa, se les reconocerá el derecho a estar representadas por un Delegado. El Delegado deberá ser trabajador en activo de la Empresa y preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Los Sindicatos que aleguen este derecho deberán acreditarlo de modo fehaciente ante la Empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Art. 47. Funciones, derechos, deberes y garantías de los Delegados Sindicales.—1. Representar y defender los intereses del Sindicato y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz, pero sin voto, cuando tales órganos acepten su presencia.

3. Tener acceso a la información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con las normas legales. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán 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 colec-

tivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones en los centros de trabajo en que ello resulte materialmente posible, o en los que dispongan de una plantilla superior a 1.000 trabajadores.

9. Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y guardar sigilo profesional en todas las materias en que rige dicha obligación para los Comités de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado sindical.

10. Los Delegados sindicales tendrán las garantías establecidas en el artículo 49 de este Convenio para los miembros del Comité de Empresa, incluso la acumulación de horas en cualquiera de sus formas, siempre que se realice entre los propios Delegados sindicales.

Art. 48. Comité de Empresa. Competencias.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias; Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 49. *Comité de Empresa. Garantías.*-a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Cada miembro del Comité o Delegado de Personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

1. La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.

2. El Comité o Delegados presentará a la Dirección de la Empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados.

3. Por causas excepcionales y referido a uno sólo de los representantes, la Central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente.

4. La acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma Central.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités 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.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

f) Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada Central, con la conformidad de los interesados, podrá optar porque los representantes de su propia candidatura o Central Sindical cedan hasta el 66 por 100 de sus horas en cómputo anual a favor de uno de ellos, a fin de que pueda acumular las necesarias que le permitan quedar liberado totalmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la Central en una misma Empresa, entendiéndose por Empresa el conjunto de los Centros de trabajo que aparezcan bajo una misma firma.

Estas alternativas son excluyentes, de forma que la Central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.

Para 1984 el sistema de acumulación de horas elegido y el plan correspondiente se comunicará a la Empresa durante los tres meses

siguientes a la firma del Convenio, teniendo efecto la acumulación a partir del mes siguiente a la comunicación.

Para 1985 y sucesivos, el plan de acumulación y el sistema elegido se efectuará en el mes de diciembre anterior, y, en su defecto, en el mes de enero del propio año. En este último supuesto, se prorrogará para dicho mes el sistema y plan vigentes, efectuándose la posible modificación del plan con las horas que correspondían a partir del mes de febrero.

Cuando tengan lugar elecciones de representantes de los trabajadores se dará por interrumpido el plan vigente en la fecha en que se celebren las primeras elecciones en cualquiera de los centros de la Empresa, salvo acuerdo de la Central con aquella.

El nuevo plan deberá presentarse en el plazo de dos meses a partir de la fecha en que tengan lugar las últimas elecciones en la misma Empresa, dentro del período electoral.

En cualquier caso, si la Central deja transcurrir los plazos sin presentar el plan de acumulación, se entiende que ésta no tendrá lugar en lo que reste de año.

La presentación del plan supone facilitar:

1. Relación de representantes que hacen cesión de parte de su crédito de horas, con la conformidad de los mismos.

2. Relación de representantes que acumulan dichas horas y su distribución.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación en uno solo de los representantes, la Central Sindical correspondiente tendrá la facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la Empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, los representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas sin que pueda efectuarse nueva opción hasta final del mismo año, salvo acuerdo entre Central Sindical y Empresa.

En todos los casos, el cese del representante en su condición de liberado supondrá la obligación de reincorporarse con carácter inmediato a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

Art. 50. *Cuota sindical.*-A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de aquellos que lo soliciten 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, durante períodos de un año.

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

Art. 51. *Comités de Seguridad e Higiene.*-En materia de Seguridad e Higiene se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente sobre la materia.

Art. 52. *Garantía de empleo.*-En el caso de detención hasta que exista sentencia firme, y con un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido período, y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho, por tanto, a retribución alguna ni cotización de la misma.

La Empresa podrá contratar, durante la ausencia, a un trabajador interino para ocupar temporalmente dicho puesto.

La reincorporación se producirá a los quince días de haber comunicado el trabajador afectado a la Empresa el cese de su detención.

Art. 53. *Garantía del puesto de trabajo.*-Los trabajadores que se vean privados del carné de conducir, por un máximo de hasta seis meses, y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la Empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial normal, cuando la retirada de dicho carné de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

La misma norma se aplicará, durante el plazo máximo de tres meses, cuando le sea denegada al trabajador la renovación del carné de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Durante el período de retirada del carné las Empresas podrán destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

Art. 54. *Información al trabajador.*-La Empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la Empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios,

primas, devengos extrasalariales, vacaciones, importes de las horas extras, cuántas y en qué cantidades han sido retribuidas, y las bases de cotización de la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

CAPITULO VIII

Otros acuerdos

Art. 55. *Dietas*.—Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su Centro de trabajo, la Empresa le abonará una dieta de 2.998 pesetas por jornada completa.

En jornada parcial, las cantidades a percibir por los distintos servicios serán las siguientes:

Desayuno: 142 pesetas.
Comida: 851 pesetas.
Cena: 851 pesetas.
Habitación: 1.320 pesetas.

A los autovendedores que no puedan efectuar la comida en su domicilio por la realización de su trabajo, se les abonará 650 pesetas en concepto de dieta de comida. Este concepto económico entrará en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio, manteniéndose a título personal los mayores importes que se pudieran venir percibiendo por este concepto.

Los valores de los párrafos primero y segundo entrarán en vigor a partir de 1 de enero de 1986.

Art. 56. *Prendas de trabajo*.—La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre de propiedad de la Empresa:

- Personal de oficios propios: Tres monos o batas, dos gorros, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.
- Personal de oficios auxiliares: Tres monos y un par de botas, anualmente.
- Personal administrativo: Dos batas anualmente, a todo aquel que se comprometa a usarlas.
- Camaristas:

Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario.

Además del equipo mencionado, recibirán anualmente dos monos.

- Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia:

Este personal recibirá un equipo de otoño-invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, un chaquetón de abrigo, un impermeable y un par de botas de abrigo, todo lo cual tendrá una duración de dos años.

Asimismo, dispondrá de un equipo de primavera-verano, que constará de dos pantalones, tres camisas de manga corta, una chaqueta y un par de zapatos, con la misma duración de dos años. No obstante, en aquellas zonas que tengan peculiares características climatológicas, las Empresas negociarán con sus trabajadores otras modalidades de equipo.

Los conductores de larga distancia recibirán, además, dos monos.

Las Empresas que ya vengán haciendo la entrega de estas prendas renovarán las mismas al cumplirse los dos años de las que actualmente disponga el personal.

Aquellas otras que no entreguen estos equipos, lo efectuarán al vencimiento de los que actualmente faciliten a su personal, de acuerdo con la normativa que vengán aplicando.

Las Empresas vendrán obligadas a facilitar aquel calzado declarado idóneo para cada tipo y características del trabajo que se realice y que se adapte a las condiciones físicas del trabajador.

Las Empresas no podrán sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación a metálico, debiendo entregar aquéllas ya confeccionadas. El lavado y conservación de estas prendas será a cuenta y cargo de las Empresas. Ahora bien, salvo en el caso de las prendas esenciales para camaristas, de cuya

limpieza se ocupará siempre la Empresa, por lo que se refiere a la restante ropa podrá la Empresa, a su elección, sustituir la obligación del lavado por las siguientes compensaciones en metálico:

Personal administrativo: 639 pesetas mensuales.
Personal de oficios auxiliares: 1.276 pesetas mensuales.
Personal de oficios propios: 1.453 pesetas mensuales.
Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia: 1.985 pesetas mensuales.

Se entiende que si por necesidad del trabajo algún trabajador realizase tareas distintas de las suyas habituales y necesitase botas de goma, guantes o cualquier otra prenda, la Empresa queda obligada a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre de propiedad de la Empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Art. 57. *Faltas y sanciones*.—Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseó y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos de entrada al trabajo, siempre y cuando no sean justificadas, o si el total de los retrasos es superior a treinta minutos, todo ello dentro del mes natural.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a los superiores, compañeros o subordinados, salvo coacción o abuso de autoridad; simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, las reincidencias en faltas leves, y cuantas de características análogas a las enumeradas en el término de dos meses.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y de consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros y subordinados, la violación de secretos de la Empresa, la embriaguez habitual, la reincidencia de faltas graves dentro del término de un año, salvo cuando se trate de faltas de puntualidad, en que dicho plazo será de seis meses.

Art. 58. *Revisión médica*.—A todos los trabajadores se les efectuará anualmente una revisión médica consistente en:

Fotorradioscopia de tórax.
Análisis de sangre (recuento y fórmula).
Análisis de orina.
Auscultación.
Tensión arterial.

A los trabajadores de plantilla de cámaras, la revisión se les hará dos veces al año.

Los trabajadores serán informados de las anomalías que se observen en estos reconocimientos.

Si a consecuencia de estas anomalías el informe médico estableciese la necesidad de un cambio de puesto de trabajo, la Empresa tomará las medidas oportunas para asignarle un nuevo puesto, ajustado a sus circunstancias, a la mayor brevedad posible.

Art. 59. *Canon de negociación sindical*.—Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las Centrales Sindicales representadas en el mismo comunicarán a la Asociación de Fabricantes de Helados el importe en concepto de canon de negociación sindical a satisfacer por trabajador, al objeto de que éste se dirija a las Empresas asociadas a fin de que se descuente de la nómina su valor a aquellos trabajadores que así lo manifiesten por escrito.

Las cantidades descontadas se ingresarán en las cuentas de las Entidades bancarias que las Centrales Sindicales comuniquen a la Asociación.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio, en proporción al número de representantes en la Mesa negociadora.

Clausula final. *Vinculación a la totalidad*.—Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que, si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo deviniere nula, será considerado nulo e ineficaz todo ser contenido, teniéndose que reunir la Comisión Paritaria para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto, en suspenso su entrada en vigor.

ANEXO I
Tabla salarial 1986

TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA

Categorías	Nuevo salario de Convenio incluido aumento (15 pagas)		Aumento garantizado (15 pagas)	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
I. Técnicos				
Técnico titulado superior.....	102.820	1.542.300	8.490	127.350
Jefe de Fabricación.....	101.396	1.520.940	8.372	125.580
Técnico titulado medio y Encargado general.....	97.358	1.460.370	8.030	120.585
Encargado de Sección.....	84.534	1.268.010	6.980	104.700
Auxiliar de laboratorio.....	66.723	1.000.845	5.509	82.635
II. Administrativos				
Jefe de primera.....	89.522	1.342.830	7.392	110.880
Jefe de segunda.....	84.061	1.260.915	6.941	104.115
Oficial de primera.....	75.988	1.139.820	6.274	94.110
Oficial de segunda.....	72.663	1.089.945	6.000	90.000
Telefonista y Auxiliar.....	62.689	940.335	5.176	77.640
III. Mercantiles				
Jefe de Ventas.....	89.522	1.342.830	7.392	110.880
Inspector de Ventas, Promotor de Propaganda y/o Publicidad.....	84.061	1.260.915	6.941	104.115
Viajante, Autovendedor y Corredor de Plaza.....	75.988	1.139.820	6.274	94.110
IV. Obreros				
a) Personal de oficios propios y Auxiliares:				
Oficial de primera.....	71.238	1.068.570	5.882	88.230
Oficial de segunda.....	68.149	1.022.235	5.627	84.405
Oficial de tercera.....	65.065	975.975	5.372	80.580
Ayudante mayor de dieciocho años.....	63.163	947.445	5.215	78.225
Ayudante menor de dieciocho años.....	53.668	805.020	4.431	66.465
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Oficial de primera.....	66.015	990.225	5.451	81.765
Oficial de segunda.....	63.402	951.030	5.235	78.525
Ayudante mayor de dieciocho años.....	59.601	894.015	4.921	73.815
Ayudante menor de dieciocho años.....	51.765	776.475	4.274	64.110
c) Peonaje:				
Peón y personal de limpieza.....	62.689	940.335	5.176	77.640
V. Subalternos				
Jefe de Almacén.....	69.099	1.036.485	5.705	85.575
Cobrador.....	65.065	975.975	5.372	80.580
Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza y Portero.....	63.402	951.030	5.235	78.525
Peón de Almacén.....	62.689	940.335	5.176	77.640
VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes Administrativos				
De dieciséis a diecisiete años.....	45.593	683.895	3.765	56.475
VII. Informáticos				
Jefe de Proceso de Datos.....	89.522	1.342.830	7.392	110.880
Analista.....	84.061	1.260.915	6.941	104.115
Jefe de Explot. Prog. Ordenador y Programación de Máquinas.....	75.988	1.139.820	6.274	94.110
Operador de Ordenador.....	74.664	1.089.960	6.000	90.000

ANEXO II

Tabla salarial 1986
TRABAJADORES DE CAMPAÑA

Categorías	Nuevo salario mensual de Convenio, incluido aumento (14 pagas)	Aumento garantizado por paga	Complemento de campaña (por mes)
I. Técnicos			
Técnico titulado superior.....	103.279	8.528	11.044
Jefe de Fabricación.....	101.847	8.409	10.130
Técnico titulado medio y Encargado general.....	97.792	8.075	9.006
Encargado de Sección.....	84.915	7.011	9.006
Auxiliar de Laboratorio.....	67.023	5.534	7.996

Categorías	Nuevo salario mensual de Convenio, incluido aumento (14 pagas)	Aumento garantizado por paga	Complemento de campaña (por mes)
II. Administrativos			
Jefe de primera.....	89.921	7.425	8.934
Jefe de segunda.....	84.434	6.972	8.934
Oficial de primera.....	76.322	6.302	7.996
Oficial de segunda.....	72.987	6.026	7.996
Telefonista y Auxiliar.....	62.967	5.199	7.664
III. Mercantiles			
Jefe de Ventas.....	89.921	7.425	8.934
Inspector de Ventas, Promotor de Propaganda y/o Publicidad.....	84.434	6.972	8.934

Categorías	Nuevo salario mensual de Convenio, incluido aumento (14 pagas)	Aumento garantizado por paga	Complemento de campaña (por mes)
Viajante, Autovendedor y Corredor de Plaza.....	76.322	6.302	7.996
IV. Obreros			
a) Personal de oficios propios y Auxiliares:			
Oficial de primera.....	71.556	5.908	7.996
Oficial de segunda.....	68.455	5.652	7.996
Oficial de tercera.....	65.354	5.396	7.896
Ayudante mayor de dieciocho años.....	63.445	5.239	7.896
Ayudante menor de dieciocho años.....	53.905	4.451	6.850
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:			
Oficial de primera.....	66.309	5.475	7.822
Oficial de segunda.....	63.685	5.258	7.822
Ayudante mayor de dieciocho años.....	59.869	4.943	7.725
Ayudante menor de dieciocho años.....	51.997	4.293	6.716
c) Peonaje:			
Peón y personal de limpieza.....	62.967	5.199	7.725
V. Subalternos			
Jefe de Almacén.....	69.408	5.731	7.725
Cobrador.....	65.354	5.396	7.725
Guardia Jurado, Vigilante, Ordenanza y Portero.....	63.685	5.258	7.725
Peón de Almacén.....	62.967	5.199	7.725
VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes Administrativos			
De dieciséis a diecisiete años.....	45.794	3.781	6.039

29480 RESOLUCION de 23 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial 1986 del Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos -Revisión Salarial 1986-, que fue suscrito con fecha 29 de enero de 1986, de una parte por CC.OO, UGT y USO, en representación de los trabajadores, y de otra, por AMIAVE y AMACO, en representación de las Asociaciones empresariales y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, o notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de octubre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

Acta de la reunión celebrada por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos, el día 29 de enero de 1986

Asistentes:

Por las Centrales:

Por CC.OO.: Don Manuel León; don José Merencio; doña Rosario Granero; don Angel Gómez; don Alejandro Martínez; don Nicolás Justicia, y doña María Luz Pereira.

Por UGT: Don José Manuel Vicente, y don Eugenio Gariblo.

Por USO: Don Eugenio Giménez.

Por la Patronal:

Por AMIAVE y AMACO:

Don Mariano Rivas; don Cándido Yanguas; don Miguel Alaiz, y don José Herrero.

En Madrid, y en el domicilio de AMIAVE, calle de Diego de León, número 11 de Madrid, y siendo las diez treinta horas del día 29 de enero de 1986, se reúnen los señores al margen relacionados, miembros todos ellos de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para la Industria de Mataderos de Aves y Conejos, para tratar del siguiente tema:

REVISION SALARIAL 1986

Abierta la sesión, se acuerda por unanimidad:

1.º Prorrogar a todos los efectos, el texto del Convenio de 1985 y 1986, según establece el artículo 6.º del vigente Convenio.

2.º Aplicar la cláusula de incremento salarial para 1986, prevista en el anexo número 2, punto b) del Convenio. Se aplicará el 104 por 100 del IPC, propuesto por el Gobierno, o lo que es igual, el 8,32 por 100 sobre la tabla salarial definitiva, de 1985, que ha elaborado la Comisión Paritaria en su reunión del 28 de enero de 1986. La tabla resultante para 1986, figura en el anexo. Estando sujeta la misma a la cláusula de revisión salarial del AES para 1986, si procediera.

3.º En aplicación del punto anterior, modificar las tablas salariales y demás conceptos económicos, que figuran como anexos a la presente acta.

4.º Presentar estos documentos oficialmente al Ministerio de Trabajo, en los términos del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, para su Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión, y de ella este Acta que es aprobada por unanimidad, por todos los presentes, y firmada por los mismos.

ANEXO I

Tablas de salarios año 1986

Categoría	Salario mensual
Técnicos	
Técnicos Titulados Superiores.....	78.402
Técnico Titulado.....	66.798
Técnicos no Titulados.....	59.328
Encargado General.....	59.328
Personal Administrativo	
Jefe Administrativo de primera.....	59.577
Jefe de Personal.....	59.577
Jefe Administrativo de segunda.....	59.577
Contable.....	59.577
Analista.....	59.577
Oficial de primera.....	55.912
Programador.....	55.912
Oficial de segunda.....	53.934
Operador-Codificador.....	53.934
Auxiliar.....	50.269
Telefonista.....	50.269
Perforador, Verificador, Grabador.....	50.269
Aspirante diecisiete años.....	39.672
Aspirante dieciséis años.....	35.389
Personal Comercial	
Jefe o Delegado de Zona.....	59.577
Jefe o Agente de Compra-venta.....	53.934
Repartidor.....	51.548
Personal Subalterno	
Conserje.....	48.135
Almacenero.....	52.707
Mozo de Almacén.....	48.135
Cobrador.....	52.707
Pesador o Basculero.....	48.135
Guarda o Portero.....	48.135
Ordenanza.....	48.135
Personal de Limpieza (hora.....	281