

**30478 RESOLUCION de 31 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 «Tabacanaria, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Tabacanaria, Sociedad Anónima», revisión salarial 1986, que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1986, de una parte por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de octubre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**REVISIÓN SALARIAL 1986 DEL CONVENIO COLECTIVO DE «TABACANARIA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

Artículo 1.º *Crecimiento de las retribuciones en 1986.*—Se aplicará a la masa salarial actualizada a 31 de diciembre de 1985 una revisión del 8,2 por 100.

1.1 Tablas salariales: Serán de aplicación en 1986 las tablas salariales que figuran en el anexo, quedando sin efecto la repercusión sobre otros conceptos cuya base de cálculo gire en torno al salario, y sin otra repercusión de cualquier posterior incremento.

1.2 Complementos «ad personam»: Quedarán sin actualizar los pluses de reestructuración, las garantías del salario y las garantías personales, conceptos estos que mantendrán durante 1986 sus valores vigentes al 31 de diciembre de 1985.

1.3 Complementos de puesto de trabajo: No experimentarán variación respecto a sus valores absolutos vigentes a 31 de diciembre de 1985.

Art. 2.º *Complementos por calidad y cantidad de trabajo.*—2.1 El valor de las horas extraordinarias no experimentará variación alguna, virviendo su incremento en el resto de conceptos salariales.

2.2 Las bases de cálculo de los incentivos de los pureros se incrementarán en un 8,2 por 100 respecto de su valor a 31 de diciembre de 1985.

2.3 Las bases de cálculo de los incentivos del personal de ventas se incrementarán un 8,2 por 100 respecto de su valor a 31 de diciembre de 1985.

El incentivo por venta de cigarros puros y picaduras no experimentará variación ya que al estar directamente vinculado al precio de venta varía automáticamente con éste.

2.4 Las actuales dietas se incrementan en un 8,2 por 100 respecto a sus valores de 1985.

2.5 Vista la evolución seguida por el precio de los combustibles, los kilometrajes no experimentarán incremento alguno para el presente año.

Art. 3.º *Condiciones socio-laborales.*—Los conceptos que se detallan a continuación se incrementarán en un 8,2 por 100 respecto a sus valores vigentes para 1985:

- Seguro de vida.
- Ayudas por defunción, nacimientos y matrimonio.

Permanecerán en sus actuales valores el resto de los fondos y ayudas de carácter social.

Art. 4.º *Niveles retributivos.*—4.1 Línea promocional de Electricistas y Electrónicos: Se equiparán al nivel retributivo 4 los Electricistas que con la necesaria especialización profesional en la industria eléctrica o electrónica y con la autoridad inherente a sus funciones, tengan a su cargo varios equipos eléctricos o electrónicos, de los cuales conoce su manejo, montaje y desmontaje, siendo responsables de su conservación, rendimiento y buen funcionamiento.

Estos operarios ostentarán la categoría de Jefe de Equipos Eléctricos o Electrónicos.

4.2 Supervisor de Ventas en península: Serán clasificados a nivel retributivo «E», siguiendo las normas definidas en el artículo 7.º del Convenio Colectivo de 1982, debidamente actualizado a fechas actuales.

Art. 5.º *Clausula de revisión.*—Si a finales de 1986, conforme a los datos del INE el Índice General de Precios al Consumo sobrepasara la previsión del Gobierno situada para el presente año en el límite del 8 por 100, se aplicaría, tan pronto como se

constatase dicho dato, con efecto desde 1 de enero de 1986, el índice resultante del porcentaje de incremento del IPC que superase dicha previsión.

Los atrasos de la revisión se abonarán en una sola paga en la nómina del mes siguiente a la constatación oficial del dato, y la aplicación girará sobre los conceptos que figuran en la tabla salarial (anexo).

**DISPOSICIONES FINALES**

Primera.—La presente revisión salarial, en sus cláusulas de contenido económico, se aplicará con efecto retroactivo al 1 de enero de 1986.

Segunda.—La liquidación de atrasos se hará efectiva junto con la nómina del próximo mes de julio.

Tercera.—El fondo de anticipos se incrementará en un 8,2 por 100 respecto a su valor a 31 de diciembre de 1985.

Cuarta.—El valor del punto por ayuda de estudios incrementará su valor en un 8,2 por 100, como mínimo.

Santa Cruz de Tenerife, 27 de mayo de 1986.

**ANEXO**

**Tabla salarial 1986**

Nivel	Salario base	Plus cultural	Tiempos
1-A	809.131	180.021	39.969
1-B	841.404	180.021	39.969
2	905.946	180.021	39.969
3	970.490	180.021	43.964
4	1.099.376	180.021	43.964
5	1.228.662	180.021	51.159
6	1.412.963	180.021	58.833
Pureros LPA	-	88.024	-
A	841.404	180.021	39.969
B	1.019.813	163.856	43.166
C	1.155.354	163.856	51.959
D	1.348.983	163.856	57.553
E	1.558.749	163.856	63.949
F	1.800.788	163.856	71.943
P. C.	998.030	127.384	47.960

**30479 RESOLUCION de 7 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Cooperativa del Campo Provincial «Uteco-Jaén, Sociedad Cooperativa Limitada».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Cooperativa del Campo Provincial «Uteco-Jaén, Sociedad Cooperativa Limitada», que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 Convenio 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, 7 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**III CONVENIO COLECTIVO PARA LA COOPERATIVA DEL CAMPO PROVINCIAL UTECO-JAÉN, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA**

**CAPITULO PRIMERO**

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa de la provincia de Jaén, y a los ubicados en el resto del territorio nacional.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Cooperativa del Campo Provincial «Uteco-Jaén, Sociedad Cooperativa Limitada», y el personal que en ella presta sus servicios, tanto fijos, como fijos de campaña, eventuales, interinos, etc., con la sola exclusión de los comprendidos en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1986. Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1986.

Art. 4.º *Prórrogas y denuncias.*—Este Convenio se establece para una duración de un año, período comprendido entre el 1 de enero de 1986 y el 31 de diciembre de 1986, en que finalizará cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» quedando denunciado para el siguiente año, en el momento de su firma, sin necesidad de comunicación expresa a la Empresa.

Art. 5.º *Legislación supletoria.*—En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Aceites y sus Derivados del 28 de febrero de 1974, en lo que no se oponga a lo convenido, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

## CAPITULO II

Art. 6.º *De los tribunales de exámenes.*—Tanto de ingreso como de promoción, formará parte un representante del personal, designado por la Empresa, a propuesta en terna del Comité de Empresa.

Los Auxiliares Administrativos que no hubieran ascendido en el transcurso de ocho años ininterrumpidos en la categoría, pasarán a percibir la retribución correspondiente a Oficial de segunda Administrativo. En tanto no se produzca vacante del nuevo puesto ascendido de este modo automático, el personal afectado continuará desempeñando las funciones correspondientes a su anterior categoría.

Los Oficiales de segunda Administrativos que no hubieran ascendido en el transcurso de ocho años ininterrumpidos en la categoría, pasarán a percibir la retribución correspondiente a Oficiales de primera Administrativo, en tanto no se produzca vacante del nuevo puesto ascendido de este modo automático al personal afectado continuará desempeñando funciones correspondientes a su anterior categoría.

Art. 7.º *Programadores.*—Los trabajadores que durante seis meses vengán desempeñando de forma exclusiva y continuada trabajos de programación acreditando suficientemente su calidad de programadores, pasarán a obtener como mínimo la categoría profesional de Oficial de primera Administrativo.

Art. 8.º *Trabajos de superior e inferior categoría.*—1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

## CAPITULO III

Art. 9.º La jornada laboral será de cuarenta horas, computándose veinticinco minutos de bocadillo como trabajo realizado en jornada continuada.

La dirección de la Empresa conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los horarios de trabajo con arreglo a las exigencias propias del centro de trabajo.

Dichos horarios y turnos serán publicados una vez sean aprobados por la autoridad laboral competente.

Art. 10. *Vacaciones.*—La dirección de la Empresa conjuntamente con la representación legal de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo elegirán quince días los trabajadores e impondrá quince días la Empresa.

El personal de plantilla disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas con el 100 por 100 del salario normal.

Todo trabajador que en el período de vacaciones coincida con la baja por incapacidad laboral transitoria se suspenderán éstas en los casos siguientes:

Por intervención quirúrgica o si existiera baja médica. Se reanudarán sus vacaciones una vez terminados los motivos que originaron la suspensión de las mismas.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—Para determinar el valor de las horas extraordinarias se tomarán como dividiendo la cuantía correspondiente a dieciséis pagas y como divisor el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

El incremento por horas extraordinarias, será del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, así como las que sean necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o circunstancias análoga, tendrá el carácter de horas extraordinarias estructurales a los efectos de lo previsto en la legislación vigente.

La Empresa podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo entre ambas partes.

Art. 12. *Permisos.*—El personal al servicio de la Empresa afectado por este Convenio tendrá derecho a permisos con sueldo en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio.
- b) El día que se celebre la ceremonia, en los casos de matrimonio de descendientes o colaterales hasta el tercer grado.
- c) Tres días por nacimiento de hijos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- d) Media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia por bautismo o primera comunión del descendiente.
- e) Tres o cinco días en los casos de enfermedad grave de padres, cónyuge e hijos. En caso de enfermedad grave de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. El plazo se ampliará a cuatro días si, con tal motivo el trabajador tuviera que desplazarse a otra localidad.
- f) Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, si el fallecimiento fuera del cónyuge o hijos, la licencia será de cuatro días, que se ampliará a seis si el trabajador tuviera que desplazarse a otra localidad.
- g) Tres días por traslado del domicilio habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad.
- h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditado, estos permisos se otorgarán por el tiempo que sea necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurren.

Nunca podrán descontarse estos permisos del período de vacaciones.

Art. 13. *Excedencias.*—En lo referente a las excedencias se estará a lo que en todo momento disponga la legislación vigente.

## CAPITULO IV

### Retribuciones

Art. 14. *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y que corresponden a la jornada normal que se fija en el artículo 9.º del Convenio.

*Personales: Antigüedad.*

De puesto de trabajo: Nocturnidad, tóxicos, penosidad, máquinas, intermitencia o turnicidad y calidad.

De vencimiento superior al mes: Pagas extraordinarias.

Salario base: El salario base del personal afectado por el presente Convenio para cada una de las categorías profesionales será el que se especifica en la tabla de retribuciones adjunta al presente Convenio.

Art. 15. *Aumentos por antigüedad.*—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio, percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicio prestado a la Empresa. La cuantía de los aumentos será reflejada en la tabla salarial anexa y se devengarán a partir de 1 de

enero del año en que se cumpla el trienio. Para trabajadores fijos de temporada o de campaña siempre que se inicie la misma cualquiera que sea la fecha en que le avise la Empresa se le computará como mínimo, a efectos de antigüedad, un periodo de tres meses. No gozan de este derecho aquellos trabajadores que ingresen por motivos de sustituciones.

Los trienios de jefatura fijados en la tabla salarial serán satisfechos exclusivamente al personal administrativo al que se aplicó en 1983 el Convenio de Cooperativas de Crédito y devengó cantidades por tal concepto dicho año.

**Art. 16. Pagas extraordinarias.**—Como complemento retributivo se establecen cuatro pagas extraordinarias por importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento de calidad y, en su caso, trienios de jefatura.

Estas pagas se devengarán entre los días 15 y 20 de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El personal que ingrese o cese en el curso del ejercicio percibirá la parte proporcional que corresponda.

**Art. 17. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.**—La Empresa afectada por este Convenio dedicará su máxima atención para tratar de eliminar en el tiempo más breve posible en que así pueda los trabajos de carácter tóxico, penoso y peligroso. El personal que realice trabajos excepcionales tóxicos, penosos y peligrosos percibirá, en tanto no se aplique por la Empresa medidas de protección adecuadas que elimine el indicado carácter excepcionalmente tóxico, penoso y peligroso, en concepto de complemento de puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 10 por 100 de su salario base más antigüedad.

Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molidoras de semillas oleaginosas con disolventes al hexano o tricloroetileno. Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono benceno o tricloroetileno, comprendiéndose también los molineros, transformadores de turtos en harina producida por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturen de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, benzol y otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación. Los fogoneros que realicen su trabajo de manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40° centígrados.

El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de las industrias directamente relacionadas con la producción de riesgos, mientras permanezcan en contacto directo con la misma.

**Art. 18. Trabajos nocturnos.**—Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad entre las veintidós y las seis horas percibirán un complemento del 25 por 100 del salario base de la tabla correspondiente a su categoría.

**Art. 19. Plus de turnicidad e intermitencia.**—Cuando por naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndole a cada uno treinta minutos de descanso para comer.

Este personal percibirá un plus de 440 pesetas diarias para todas las categorías y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él.

La percepción del plus de turnicidad en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo es incompatible con el abono del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 18 del presente Convenio.

**Art. 19 bis. Plus defecto descanso.**—Cuando por las razones expuestas en el artículo 19 no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso de bocadillo concedidos al personal, éste percibirá un plus de 200 pesetas diarias para todas las categorías, y efectos desde la firma del presente Convenio.

**Art. 20. Plus de máquina.**—Se establece un plus para las máquinas vinculadas a proceso de datos mediante tecleo de información, bien directamente o a través de un soporte físico, siempre que tales actividades de digitación tengan carácter principal (importe según tabla anexa).

**Art. 21. Plus de calidad.**—Se establecen dos cantidades, una de 7.339 pesetas y otra de 19.718 pesetas para todas aquellas que vinieran percibiéndolo. No obstante se le aplicará la cantidad de 7.339 pesetas al personal administrativo a quienes en el año 1983 y anteriores no se aplicó el Convenio Colectivo de Entidades Cooperativas de Crédito.

**Art. 22. Dietas.**—Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de gastos debido al trabajador que por causa del servicio se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo. El importe de las dietas quedará establecido para todo el personal en los siguientes valores:

	Pesetas
Desayuno .....	161
Comida .....	1.070
Cena .....	803
Cama .....	1.605

Los conductores, que por la seguridad y custodia de la carga transportada tuvieran que pernoctar dentro del vehículo, tendrán derecho a un suplido por el concepto de cama de 1.000 pesetas.

Cuando el desplazamiento se efectúe con vehículo propio se percibirá la cantidad de 20 pesetas/kilómetro recorrido.

**Art. 23. Premio vinculación.**—El personal que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa, percibirá por una sola vez el importe de una mensualidad de salario, excluidas las horas extraordinarias y las comisiones.

**Art. 24. Premio a la dedicación.**—Se establece un premio para todo el personal que se jubile con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en dos mensualidades del total de las percepciones ordinarias que se integren en la nómina en el mes que se produzca el hecho. Sólo se devengará desde 1985.

**Art. 25. La compensación de gastos correspondientes a los traslados a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, comprenderán los gastos de traslado del trabajador, así como los de sus familiares a su cargo, que con él convivan, igualmente los gastos de traslado de sus muebles y utensilios.**

Se satisfará asimismo con ocasión del traslado una indemnización de dos mensualidades de su retribución.

**Art. 26. Anticipo al personal.**—Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes debidamente justificadas (tales como enfermedades graves del cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con el trabajador a sus expensas, gastos causados por matrimonio y derivados por instalación que implique cambio de residencia, etc.), la concesión de anticipos sin interés de hasta seis mensualidades, computados todos los conceptos que integren la nómina del mes que se promueva la solicitud.

Las solicitudes de anticipos se resolverán en el plazo de quince días, contados a partir de la presentación ante la dirección de la Empresa por el conducto del Jefe de Personal, previo informe favorable del Comité de Empresa.

Las amortizaciones se harán de mutuo acuerdo entre las partes. Durante el tiempo de la amortización no podrá concederse otro anticipo de estas características.

**Art. 27. Baja voluntaria.**—El personal fijo de la Empresa que cumpla sesenta años y tenga una antigüedad mínima de diez años podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la Empresa le abonará al momento de la baja, como adición a los premios de dedicación previstos en el artículo 24 de este Convenio, el importe de las pagas extraordinarias que se indican:

- A los sesenta años, cinco pagas.
- A los sesenta y un años, cuatro pagas.
- A los sesenta y dos años, tres pagas.
- A los sesenta y tres años, dos pagas.
- A los sesenta y cuatro años, una paga.

**Art. 28. Compensación y absorción.**—1. La estructura salarial del presente Convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos Convenios Colectivos que con anterioridad se han aplicado al personal de esta Empresa.

2. El Convenio compensa y absorbe los diversos conceptos retributivos y cualquier mejora lograda por el personal, bien a través de otros convenios o laudos o bien por decisión unilateral de la Empresa o acuerdo individual, según cómputo anual.

3. Quedarán asimismo absorbidos por este Convenio en la medida en que sea posible los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio considerado de cómputo anual.

**Art. 29. Excedencia voluntaria especial.**—Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria por una sola vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este periodo no vaya a prestar sus servicios a Empresas de la misma actividad.

Su duración máxima será la siguiente:

- a) De tres meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de dos años.
- b) De seis meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa superior a cinco años.

Ambos períodos tienen el carácter de incompatibles, de manera que disfrutando de uno de ellos no podrá acogerse al otro.

**Excedencia por razones familiares.** La mujer trabajadora que hubiera solicitado una excedencia voluntaria tendrá derecho a reingresar en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido si bien limitándose al reingreso en un plazo máximo de diez años desde la iniciación de la excedencia y que no se haya superado la edad de cuarenta y cinco años.

**Excedencia sindical.** Los trabajadores de plantilla en activo que ocupen cargo sindical directivo de ámbito provincial o superior tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 46.4 y 48.3) o en las disposiciones legales anteriores que, en su caso, sean de aplicación.

## CAPITULO V

**Art. 30. Nupcialidad.**—Todo trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirá una gratificación por importe de una mensualidad.

**Art. 31. Cursillos de formación.**—Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio tengan igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y puestos de trabajo que incidan en su formación y rendimiento, la Empresa organizará cursillos a tal fin cuando las necesidades lo requieran. Para mejora y aprovechamiento de los mismos, el personal que lo solicite será seleccionado mediante oportunas pruebas previas que se estimen convenientes por el Jurado calificador, en que participarán los representantes legales de los trabajadores.

**Art. 32. Prendas y artículos de trabajo.**—La Empresa está obligada a facilitar a los trabajadores (excepto al personal administrativo) dos prendas de trabajo al año, es decir, un equipo de trabajo cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro la Empresa facilitará los necesarios devolviendo el usado. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en el artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral para la actividad.

**Art. 33. Aguinaldo.**—Todo el personal de esta Empresa percibirá antes del 24 de diciembre un aguinaldo, consistente en 11.000 pesetas.

**Art. 34. Préstamos viviendas.**—El trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar préstamos para adquisición de su primera vivienda de hasta un máximo de 1.500.000 pesetas.

La amortización de este préstamo se efectuará a diez años y su importe devengará el interés legal. El importe de los préstamos vivos en cada momento no podrá ser superior a la cantidad equivalente al 5 por 100 de los excedentes netos del ejercicio precedente.

**Art. 35. Reconocimientos médicos.**—La Empresa afectada por este Convenio realizará las gestiones oportunas a fin de que se efectúe un reconocimiento médico anual de sus trabajadores bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene, Entidades con las que tenga concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la Empresa o por cualquier otro Médico, siendo a cargo de la Empresa el coste del mismo.

Si el reconocimiento afecta a personal que trabaja por turnos, se realizará fuera de éste, y si se efectúa respecto del personal que trabaje en jornada normal, el tiempo que ocupe el mismo no podrá ser considerado como pérdida de jornal. Los gastos de desplazamiento, si los hubiere, serán de cuenta de la Empresa.

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o que se promulguen en el futuro se exigiera a los trabajadores que ejercen su actividad laboral en la manipulación de productos alimenticios cualquier clase de documentación sanitaria que los acredite como aptos para el desarrollo de su trabajo, los gastos ocasionados por la obtención de aquella serán a cargo de la Empresa.

**Art. 36. Ayuda para estudios.**—Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

- Preescolar y EGB: 12.404 pesetas anuales por hijo.
- BUP, COU y Formación Profesional (de primero y segundo grados): 18.605 pesetas por hijo anuales.
- Minusválidos: Totalidad de gastos justificados hasta 62.020 pesetas anuales y por hijo.

En todo caso, deberá acreditarse la inscripción en los Preescolares y la matrícula en los cursos reglados.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes, y siempre que estén encauzados a carreras de tipo Mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales o especialidades del sector agropecuario o cooperativo, tendrá derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas repetidas.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será la del día 15 de octubre de cada año.

**Art. 37. Incapacidad laboral transitoria.**—La incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral de duración inferior a cuatro días dará derecho al trabajador a percibir el 85 por 100 del salario real, siempre que justifique ante la Empresa tal situación por documento de baja médica o justificante de haber asistido a consulta médica. Cuando no se puedan ser aportados tales documentos, la Empresa podrá deducir la totalidad de su retribución, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiere lugar. A partir del cuarto día de incapacidad, debidamente justificada, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real durante un período de dieciocho meses.

No obstante, en los casos de hospitalización o cuando la situación de baja dure doce o más días, se reintegrará al trabajador la cantidad deducida, de conformidad con el párrafo anterior.

## CAPITULO VI

### Sección social

**Art. 38. Comités de Empresa.**—Los Comités de Empresa son el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores del Centro de trabajo.

**Art. 39. Medios.**—La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina y tablón de anuncios.

**Art. 40. Garantías.**—a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del 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 sanción se base 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 obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los puestos 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) Podrá ejercer colegiadamente 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 y vigente al efecto.

d) Derecho para el ejercicio de su función representativa al crédito de horas laborales o mensuales retribuidas que determina la Ley.

No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

e) Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone a fin de asistir a cursos de formación organizados por sus Sindicatos.

**Art. 41. De los Sindicatos.**—Se reconoce a las organizaciones sindicales representativas sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley en el presente Convenio a los Comités de Empresa las competencias siguientes:

a) Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto colocará la Empresa para su utilización con el Comité de Empresa.

Los avisos que afecten a temas relacionados con la Empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma con una antelación de veinticuatro horas.

b) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados en los términos señalados en el artículo 42 de este Convenio.

Art. 42. *Cuota sindical.*-A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, la Empresa deducirá de las correspondientes retribuciones salariales las cuotas sindicales, siempre que la petición se curse por escrito con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación.

Para que se interrumpa la detracción el trabajador deberá solicitar de la Empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que debe quedar sin efecto la orden anterior.

Art. 43. *Reuniones del Comité Intercentros.*-La Empresa deberá satisfacer los gastos de transporte correspondientes a la celebración de cuatro reuniones al año del Comité Intercentros, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Art. 44. *Disposición general.*-En relación a los derechos, competencias y garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal no recogidos expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 45. *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente las dos partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de lo pactado. En todo caso, las disposiciones legales que se adopten en la materia modificarán lo establecido.

## CAPITULO VII

### Comisión Mixta de Vigilancia

Art. 46. *Comisión Paritaria.*-Para vigilar el cumplimiento de este presente Convenio, así como su interpretación en caso de disconformidad por parte de alguno de los afectados, por el mismo se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, eligiéndose un Presidente mediante acuerdo de ambas partes. Dichas representaciones podrán disponer en el transcurso de sus reuniones de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos de acuerdo con el contenido de dichas reuniones.

Los componentes de esta Comisión se designarán dentro de la negociación del presente Convenio.

Art. 47. *Comité Intercentros.*-Para representar a los trabajadores de la Empresa de una manera global se crea un Comité Intercentros, que será compuesto por dos miembros de cada Comité de Empresa que serán elegidos por los propios Comités de Empresa de todos los Centros de trabajo.

Las funciones del Comité Intercentros, independientemente de la representación global de los trabajadores serán:

- Negociación de Convenios.
- Todos aquellos asuntos que rebasen el ámbito del Centro de trabajo.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-En todos aquellos puntos no regulados en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de Aceites y sus Derivados, normas concordantes y Ley de Libertad Sindical.

Segunda.-La indemnización por bolsa de vacaciones será de 16.188 pesetas para todos los trabajadores. Se hará efectiva en el mes de julio.

Tercera.-Quedan extinguidos, absorbidos y compensados en los conceptos retributivos y mejoras del presente Convenio los conceptos salariales e indemnizatorios para el personal que los percibiera.

- Plus de complemento protección familiar.
- Plus de quebranto de moneda.
- Plus de transporte.
- Plus de asistencia.

Cuarta.-Se mantienen congelados para el personal de la factoría de Vilches que los percibiera los conceptos:

- Plus defecto de descanso: Cuando se trabaje se percibirá la cuantía prevista en el artículo 19 bis.
- Plus sábado y domingo: Cuando se trabaje se aplicará el plus que actualmente se percibe, incrementando en 500 pesetas.
- Plus turnicidad o intermitencia: En tanto no realicen los turnos a que se refiere el artículo 19. Si se efectúan, se aplicarán exclusivamente el plus previsto por el artículo 19 del presente Convenio.

Quinta.-Se mantienen igualmente, y respecto a los trabajadores que los perciban, los conceptos:

- Incentivos por kilómetros y kilos percibidos por Conductores de delegaciones y Conductores de central comercial. Estos conceptos tendrán una revisión del 8,19 por 100 efectiva desde la firma del presente Convenio.
- Comisión de vendedores.

Sexta.-Respecto de los conceptos y gratificaciones no específicamente previstos, operará la compensación y absorción establecida por el artículo 28 del presente Convenio.

### CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

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 7,88 por 100 respecto de la cifra que resulte del IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 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 referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante, según el incremento del IPC durante el año 1986, vendrá determinado por la tabla que como anexo se incluye al Acuerdo Económico y Social («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre de 1984).

Adición al artículo 38. Nuevo párrafo, que dice: «Las asambleas de trabajadores se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo, y si ello no fuera posible se dispondrá de un crédito horario máximo anual de cinco horas».

### COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria estará integrada por los siguientes señores:

Parte social: Don Amancio Endrino González, don Francisco Hernández Liébanas y don José María Teba Camacho.

Parte económica: Don Adolfo Carazo Moya, don Miguel Mata Jiménez y don Francisco Bueno Aranda.

### TABLA DE SALARIOS PARA 1986

	Retribuciones mensuales	
	Salario base	Plus calidad
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de 1. <sup>a</sup>	160.482	19.718
Jefe de 2. <sup>a</sup> (titulado superior)	135.627	19.718
Jefe de 3. <sup>a</sup>	117.953	19.718
Jefe de 4. <sup>a</sup> (titulado grado medio)	97.596	19.718
Jefe de 5. <sup>a</sup>	90.899	19.718
Jefe de 6. <sup>a</sup>	89.295	19.718
Jefe de División	76.573	19.718
Oficial de 1. <sup>a</sup>	75.523	19.718
Oficial de 2. <sup>a</sup>	67.533	19.718
Auxiliar Administrativo	60.909	19.718
Analista de Laboratorio	60.909	7.339
Ordenanza de 1. <sup>a</sup>	58.996	19.718
Ordenanza de 2. <sup>a</sup>	57.988	19.718
Limpiadora	49.463	19.718
Botones de 18 a 20 años	41.273	19.718
Botones hasta 18 años	25.441	19.718
<i>Personal productor</i>		
Promotor o Jefe de Ventas	63.667	7.339
Contramaestre	63.667	7.339
Maestro	59.736	7.339
Encargado Almacén, Establ., Bod., Capat.	57.493	7.339
Oficial de 1. <sup>a</sup>	57.493	7.339
Conductor de 1. <sup>a</sup>	57.493	7.339
Oficial de 2. <sup>a</sup>	55.014	7.339
Conductor de 2. <sup>a</sup>	55.014	7.339
Oficial de 3. <sup>a</sup>	52.316	7.339
Guarda y Portero	50.592	7.339
Peón especialista	50.159	7.339
Peón	49.463	7.339
Viajante, Dependiente	48.081	7.339
<i>Complemento personal de antigüedad</i>		
Trienio	2.563	-
Trienio Jefatura de 1. <sup>a</sup>	2.489	-
Trienio Jefatura de 2. <sup>a</sup>	1.902	-
Trienio Jefatura de 3. <sup>a</sup>	1.643	-
Trienio Jefatura de 4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup>	911	-
Trienio Jefatura de 6. <sup>a</sup>	711	-
<i>Plus de máquina</i>		
Mini ordenador	5.479	-