

Estos baremos de Horas Extras se incrementarán en :

1.988	10%
1.989	6%

con cual sea el incremento resultante de la aplicación del Art. 38 del presente Convenio.

19120 RESOLUCION de 27 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Europcar Ib, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Europcar Ib, S. A.», que fue suscrito con fecha 21 de abril de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, 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 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, 27 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA EUROPCAR IB, S. A.»

AÑO 1987

CAPITULO I

Art. 1.º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales, cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar a que se extienda la actividad de la Empresa.

Art. 2.º.- AMBITO PERSONAL

Afecta el presente Convenio a todos los trabajadores en plantilla, cuyas categorías se relacionan en el artículo veintidós.

Los trabajadores que hayan sido contratados temporalmente por la Empresa, tendrán preferencia, desde la entrada en vigor del presente Convenio, a ocupar un puesto de trabajo, ya sea temporal o fijo en plantilla, en la misma, cuando se produzcan nuevas contrataciones.

La Empresa se compromete a no sustituir trabajadores eventuales, ya acogidos a Convenio, por otros de nueva incorporación.

Art. 3.º.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio, será de DIEZ MESES, comenzando su vigencia el 1 de Marzo de 1987 y finalizando el 31 de Diciembre de 1987, prorrogándose automáticamente por periodos anuales, si no existiese denuncia previa del mismo por alguna de las partes, cuya denuncia de existir, habrá de realizarse por escrito, con anterioridad al 30 de Septiembre de 1987 e con antelación mínima de dos meses a la terminación de la prórroga anual, que en su caso se hubiere producido.

CAPITULO II

Art. 4.º.- CONTRATACION Y FINIQUITOS

El Comité de Empresa, conocerá los diversos modelos de Contratos de Trabajo que se utilicen en la Empresa para la contratación de empleados.

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores podrán solicitar a la Empresa, la entrega del documento de Finiquito, que eventualmente vayan a firmar, con una antelación de cinco días naturales, respecto a la fecha de percepción.

Art. 5.º.- VACANTES

En el caso de producirse una vacante, la Dirección de Personal comunicará a los trabajadores a través del Tablón de Anuncios, las condiciones exigidas para su cobertura, notificándose así mismo al Comité de Empresa.

Los trabajadores de la Empresa, que reúnan las condiciones exigidas por la misma, mediante las pruebas que ésta determine, tendrán preferencia de primer grado para ocupar las vacantes que en las categorías similares o superiores se hayan producido. Tendrá preferencia de segundo grado el personal en situación de excedencia y de tercer grado el personal eventual.

Art. 6.º.- PROMOCION DE TRABAJADORES

La Dirección de Personal colaborará con el Comité Intercentros, en las cuestiones pertinentes, ante los centros académicos correspondientes, a fin de facilitar el acceso a estudios, tanto de idiomas como de otras materias, del personal afectado por este Convenio, al objeto de que al mismo se pudiera beneficiar de las bonificaciones a que hubiere lugar.

Concretamente en el caso del estudio del idioma inglés, la Empresa, a través del Departamento de Formación, se compromete a bonificar el mismo en la cuantía de un 50% en cursos organizados y supervisados por dicho departamento. Será exigible una asistencia mínima a clase de un 80%. El máximo de horas semanales de estudio será de cinco, las cuales se impartirán fuera del horario de trabajo.

Art. 7.º.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con al menos, un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de un año y medio y no mayor de cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de

cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que venían disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno podrá ejercitar este derecho.

Así mismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Art. 8º.- ASCENSOS

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses, durante un año u ocho meses durante dos, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité de Empresa, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no existir vacante, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de retribución entre la categoría asignada y la de la función que efectivamente realice.

Los representantes de los trabajadores, serán informados por la Dirección de la Empresa, de los ascensos que se efectúen.

CAPÍTULO III

Art. 9º.- JORNADA LABORAL

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de cuarenta horas semanales.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cualquier modificación sustancial de la jornada de trabajo u horario con respecto a los actualmente establecidos, será propuesta por la Empresa a los representantes legales de los trabajadores, como requisito previo al trámite de aprobación de tal modificación por la Autoridad Laboral.

Art. 10º.- TURNOS

En atención a la naturaleza de la actividad de la Empresa, se estima necesario la existencia de turnos de trabajo, y en algunos casos, que se mantengan las operaciones durante los siete días de la semana.

Cuando la Empresa se vea obligada a reajustar los turnos a sus necesidades, los realizará con arreglo a las siguientes normas:

- Calendario de turnos a negociar en cada centro de trabajo y supervisado por el Comité de Empresa o Representante Sindical en cada Centro de Trabajo.
- El cambio de turnos se preavisará a los interesados con dos semanas de antelación, teniendo en cuenta las excepciones derivadas de fuerza mayor, vacaciones, enfermedades, etc.
- En ningún caso podrán existir turnos con una duración inferior a cinco horas, ni superior a nueve horas, salvo cuando ambas partes estén de acuerdo.

d) Una vez firmes los turnos de trabajo, se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que excedan del horario fijado en los mismos, no siendo compensable con la concesión de descanso durante cualquier otro día. El máximo de horas extraordinarias será de 10 al mes, para todo el personal afectado por este Convenio.

e) En caso de desacuerdo, consentimiento de ambas partes a la Autoridad Laboral, que resolverá después de tener conocimiento por escrito de proposición y oposición de ambas partes.

Art. 11º.- HORARIOS

El horario de los aeropuertos será de 7,00 a 24,00 horas. No obstante la Empresa se reserva el derecho a establecer turnos nocturnos, mediante la contratación de personal para cubrir el mismo o negociación con el personal de la plantilla.

Art. 12º.- VACACIONES

El total de los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar de un período anual de treinta días de vacaciones. Los trabajadores podrán convenir con la Empresa, la división en dos del período total, fijándose los turnos de vacaciones de forma rotativa.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como mínimo, uno de estos periodos de quince días, entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, no obstante la Empresa se reserva la concesión de dicho período vacacional, cuando concurren causas de fuerza mayor, tales como enfermedad, accidentes, auses y falta de personal, decisión que será de obligado cumplimiento para el trabajador afectado y cuyo plazo de notificación será de diez días, con pago de los gastos ocasionados al trabajador con motivo de las reservas de sus vacaciones.

La preferencia de elección de turno para el primer año de Convenio, será por orden de antigüedad, rotando en los años sucesivos.

Con independencia del número de días de vacaciones anteriormente señalados. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a un día más al cumplir cinco años de antigüedad, y otro día más al cumplir diez años de antigüedad, con el tope máximo de dos, que no serán acumulables a los que pudieran establecerse por disposición de carácter general, si por esta se modificase el período de vacaciones en tal cuantía, que supusiese el alcanzar o superar lo correspondiente en función de los años de antigüedad, aplicándose en consecuencia, la disposición general en cuestión, sin incremento alguno por años de antigüedad.

Art. 13º.- LICENCIAS

1) Con derecho a retribución:

El trabajador podrá ausentarse o faltar del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que continuación se expone:

- Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- Durante tres días naturales en el caso de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva, nietos, abuelos o hermanos, y dos días más, en el caso de que fuere necesario realizar un desplazamiento.

- c) Durante dos días naturales en el caso de cambio de domicilio
- d) El tiempo indispensable, previa comunicación y posterior justificación, de visita médica a la Seguridad Social.
- e) Quince minutos de descanso con carácter de trabajo efectivo, para tiempo de bocadillo en jornada continuada, cubriendo las ausencias del puesto de trabajo.
- f) Por cumplimiento de un deber público y personal inexcusable, el tiempo indispensable.

Art. 14º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En los centros de trabajo habrá un Delegado de Seguridad e Higiene, que será elegido entre los Delegados de Personal.

Cuando el trabajo que realiza la mujer en cinta pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del médico, esta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado puesto, de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, obligándose la Empresa a facilitárselo y quedándosele garantizada la vuelta al trabajo habitual, una vez que se produzca el alumbramiento. También se tomará este tipo de medidas con los trabajadores que utilicen pantallas de ordenadores y que se vean afectados por las mismas.

Art. 15º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de accidente o enfermedad, el trabajador continuará percibiendo el 100% del salario indicado en la Tabla Salarial, (Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad).

Art. 16º.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa formalizará para todos los trabajadores un seguro colectivo de vida y accidente en las siguientes condiciones:

- a) Capital asegurado en caso de muerte: 1.500.000,— Pts.
- b) Capital asegurado en caso de invalidez permanente absoluta: 2.000.000,— Pts.

Este beneficio es independiente de las prestaciones que por el mismo motivo conceda la Seguridad Social.

La Empresa se compromete, para su aumento, a la revisión de las pólizas de seguros, a la finalización de éstas.

Art. 17º.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCCIÓN

La retirada del carnet de conducir del trabajador hasta un año por sentencia firme, con motivo de accidente de tráfico, no impedirá entre tanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría en la fecha del accidente, y que la Empresa pueda asignarle otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio. Todo ello siempre que la suspensión del carnet de conducir no se deba a imprudencia temeraria, ingestión de alcohol o drogas, a no ser que estas sean ingeridas por prescripción facultativa, utilización indebida o no autorizada del vehículo o fuera de horas de trabajo.

Art. 18º.- PREMIO A LA JUBILACION

Todos los trabajadores que habiendo cubierto quince años de servicio en la Compañía, se jubilen al cumplir la edad

reglamentaria de jubilación, percibirán una gratificación extraordinaria equivalente a seis (6) mensualidades, (salario base, plus convenio y antigüedad), agregándose una mensualidad más, por cada año de adelanto a la edad reglamentaria, hasta los 60 años.

Art. 19º.- ENFERMEDAD Y DEFUNCIÓNES

En caso de que un trabajador enferme o fallezca de muerte natural o por accidente, fuera de su residencia habitual, como consecuencia de un desplazamiento autorizado u ordenado por la Empresa, esta se compromete a sufragar los gastos de traslado que no fueran satisfechos por la Seguridad Social, a la localidad de residencia y desde el punto donde se encuentre, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. Para ello el trabajador deberá proveer de la correspondiente tarjeta de asistencia a desplazado.

Igualmente la Empresa concederá una ayuda especial, a aquellos empleados que tengan en el seno de su familia algún hijo que sufra cualquier tipo de deficiencias físicas o mentales de carácter irreversible, de diez mil (10.000,—) pesetas mensuales por caso, al margen de la ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir de la Seguridad Social u otro organismo oficial.

Art. 20º.- FONDO SOCIAL

Se establece en 500.000,— Ptas. el fondo social que se destinará a actividades culturales, deportivas y de recreo, para todos los trabajadores de la Empresa. El mismo sufragará los gastos del Comité de Empresa. Para tal efecto se creará un Comité de Actividades Culturales, que será el encargado de la realización de las mismas y cuyas normas de actuación serán de conocimiento general a través de un reglamento. Si el Fondo Social no se hubiere agotado al finalizar un año, la cantidad restante pasará a engrasar el Fondo Social del año siguiente.

Igualmente se podrán realizar gastos con cargo al Fondo Social del año siguiente.

Art. 21º.- SERVICIO MILITAR

Las mejoras derivadas del presente Convenio, habidas durante el periodo de prestación del Servicio Militar obligatorio, o cualquier otro tipo de servicio social obligatorio, afectarán al trabajador desde su reincorporación al trabajo, una vez finalizada la prestación del mismo. Durante el periodo de prestación del Servicio Militar o cualquier otro tipo de Servicio Social obligatorio, la Empresa abonará íntegramente a sus trabajadores la llamada Gratificación Extraordinaria de Beneficios y el 75% de las de Julio y Navidad.

Art. 22º.- DOMICILIACION DE FONDA

Siempre que sea solicitado por los trabajadores, la Empresa domiciliará el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros indicado por las personas afectadas.

Art. 23º.- COMPRA Y ALQUILER DE VEHICULOS

- a) Los Empleados de la Empresa podrán acceder a la compra de coches usados de la misma, con un máximo de un vehículo por año, cuando la Empresa decida la venta de los mismos, al precio de Libro de Contabilidad y entregando el coche

en el mismo estado que a un mayorista, dando prioridad al trabajador para conocer el historial de los coches.

El sistema de pago será al contado o mediante los sistemas de financiación vivientes.

Dicho vehículo será transferido inmediatamente a nombre del trabajador o de su conyuge.

b) Así mismo, los afectados por el presente Convenio tendrán derecho, de acuerdo con las disponibilidades y con las normas internacionales de la Empresa, a alquilar vehículos de la misma, dentro del territorio nacional, con un descuento en las tarifas vigentes al realizarse el alquiler, del 30% en tarifas regulares, el 25% en kilometraje ilimitado y el 20% en todo tipo de tarifas especiales.

Art. 26º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU FUNCION

Ambas partes negociadoras del presente Convenio, se comprometen a, en un plazo máximo de dos meses, se firme un acuerdo que será anexo del presente Convenio, en el que se especificarán y reglamentarán todas y cada una de las competencias, atribuciones y obligaciones de cada categoría, amparadas por el Convenio.

CAPITULO V

Art. 27º.- SISTEMAS RETRIBUTIVOS

La retribución estará compuesta por los siguientes conceptos:

a) 1º - Salario Base: El Salario Base estará compuesto por las cantidades señaladas en el Artículo 28.

2.- Complementos

a) Personales:

1º - Antigüedad: La Antigüedad se abonará sobre las cantidades pactadas para cada categoría en el Artículo 28 como Salario Base y en la cuantía que marca la Ordenanza de Transportes por Carretera, es decir, dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10% cada uno.

2º - Idiomas: Se pagarán 2.200,- Pts. en concepto de plus de idiomas, con independencia del número de lenguas que se hablen, siendo solo necesario el idioma Inglés para el pago de este Plus.

3º - Plus Convenio: El Plus Convenio estará compuesto por las cantidades señaladas en el Art. 28.

b) Cantidad de trabajos:

1º - Horas Extraordinarias: se informará por escrito a los Comités de Empresa y Delegados de Personal sobre todas las horas realizadas, así como su carácter y naturaleza. Estos Comités deberán colaborar con la Dirección de la Empresa para tratar de reducir al máximo posible el número de dichas horas, procurando siempre la total eliminación de las consideradas habituales que no tengan el carácter de inexcusable cumplimiento.

De conformidad con lo establecido en el R.D. 1.858/1981 y todas las especiales características de la actividad de esta Empresa, se pacta en este Convenio, que tendrán carácter de horas estructurales, las que se realicen por periodo punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento, por ejemplo, por reservas, retrasos de vuelos, auxilio en carretera, recuperación de vehículo, etc. La valoración de la hora extraordinaria será el re-

sultado de incrementar la ordinaria en un 77% en los días laborables y en un 140% para las realizadas en Domingo, Festivos y nocturnas. Para la determinación del salario/hora se utilizará la siguiente fórmula:

Salario Bruto Mensual (Sal. Base, Ant. Pl. Convenio) x 17 meses
Número de horas anualmente trabajadas: 1.826

2º - Plus Dominical o Festivo: Los empleados que trabajen en Domingo o Festivo y tengan a cambio descanso en día laborable, como compensación serán retribuidos, además, respecto a ese día, con un 40% del Salario Diario. El personal que trabaje en Domingo o Festivo, y excepcionalmente no pueda disfrutar del descanso compensatorio, recibirá, además del salario correspondiente al séptimo día, un plus especial de acuerdo con la siguiente relación:

a) Recepcionistas, Mecánicos 2ª y Lavacoches: 8.150,-Pts

b) Supervisores y Mecánicos 1ª: 8.650,-Pts

3º - Lavado de Coches: Se pagará 11 Pts por coche lavado a cualquier trabajador del personal de talleres que realice el trabajo, con independencia de su categoría.

4º - Entregas y Recogidas: Las entregas que se realicen fuera del horario habitual de trabajo, serán remuneradas de la siguiente forma:

- 2.000,- Pts. por cada hora exceptuando la 1ª media hora que será a 1.000,- Pts.

- 1.100,- Pts. por cada contrato abierto, se le cobre dicho canon al cliente o no, y aunque la reserva finalmente, no fuera cumplimentada.

- Estas cantidades serán netas.

- En los casos en que proceda, la Empresa proporcionará al trabajador el medio de transporte para retornar a su domicilio (coche de flota, previa autorización o taxi).

B) Percepciones no salariales:

1º - Plus de transporte: A los trabajadores que desempeñen su trabajo en los Aeropuertos de las diferentes ciudades españolas y únicamente los días trabajados en los mismos, se les abonará un plus de transporte suficiente para cubrir, en cada caso, los gastos de desplazamiento en medios de transporte colectivo. Este plus será sustitutivo del que vinieran percibiendo en la actualidad los trabajadores, aún cuando se respetará el importe percibido a la firma del presente Convenio, si fuese superior.

Aquellos trabajadores que, al finalizar su jornada de trabajo, no dispusieren de un medio de transporte colectivo para desplazarse desde el aeropuerto hasta el punto más próximo en que exista aquel servicio, serán reembolsados, previa justificación del gasto que tal desplazamiento origine.

2º - Ayuda de Comida: La Empresa abonará en concepto de Ayuda de Comida la cantidad de 3.750,- Pts. mensuales a los trabajadores de las Oficinas Centrales de Madrid, excepto el mes de vacaciones.

Art. 28º.- TABLA SALARIAL

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Jefe de Negociado	70.400	35.300	105.700
Oficial 1º Admto	68.300	27.100	95.400
Oficial 2º Admto	61.500	21.000	82.500
Auxiliar Admto	53.900	19.300	73.200
Secretaria	68.300	27.100	95.400

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Station Manager	82.800	42.200	125.000
Supervisor	70.700	34.400	105.100
Recepcionista	65.800	26.500	92.300
Supervisor Mant.	64.500	25.800	90.300
Mecánico 1ª	71.500	31.600	103.100
Mecánico 2ª	66.700	25.900	92.600
Lavacoches	59.200	26.400	85.600

Los salarios relacionados en la tabla anterior, tienen carácter de mínimo a percibir en las diferentes categorías.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1.987, un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.986 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1º de Marzo de 1.987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 1.987.

El importe de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 1.988.

Art. 29º.- COMPENSACION Y ABSORCION

Los beneficios concedidos en el presente Convenio y las mejores condiciones económicas que disfruten los trabajadores de EUROPCAR IB, S.A., consideradas globalmente y en cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidos por disposiciones legales o reglamentarias actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Art. 30º.- DERECHOS SINDICALES

La Empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros, compuesto por los actuales delegados de Personal, más los que en lo sucesivo puedan ser elegidos en los distintos centros de trabajo, hasta un máximo de doce componentes, como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores. Las competencias de dicho Comité serán las siguientes:

1) Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la Compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2) Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

3) Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y cesas totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Conocer el Balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

f) Cualesquiera otra competencia y deber establecido en la ley.

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores, a utilizar en las funciones propias de su cargo, será de veinte horas mensuales.

Los miembros de los Comités o Delegados de Personal, acumularán a petición propia y previa autorización del Comité Intercentros, las horas de los componentes en uno de los miembros o delegados, avisándolo con suficiente antelación a la fecha de comienzo de dicha acumulación y periodo de la misma, mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Dicha facultad podrá ser ejercitada por cualquier miembro o delegado de personal, siempre y cuando no se realice simultáneamente. El ejercicio de la acumulación horaria antes citada por el trabajador, no supondrá menoscabo o merma de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan, colectivamente, en el transcurso de su ejercicio a los de su misma categoría.

No serán computables las horas utilizadas como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier delegado de personal, como tampoco se computarán dentro del máximo de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de Personal o miembros de Comité Intercentros o de Empresa, como consecuencia de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiera a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referido.

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, reuniones, jornadas o Congresos organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación y otras Entidades.

Lo pactado en el presente Capítulo mantendrá la vigencia temporal de este Convenio, salvo que el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Art. 30º BIS.- PERMISO NO RETRIBUIDO Y SECCIONES SINDICALES

Se deberá permitir a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, permisos no retribuidos de hasta quince días al año para ejercer actividades sindicales y asistir a cursos sindicales, reuniones, o campañas electorales fuera de las Empresas, avisando con antelación suficiente y justificándolo debidamente.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores, afiliados a Sindicatos, a constituir Secciones Sindicales.

Estas Secciones Sindicales, estarán representadas a todos los efectos, por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o centro de trabajo. El número de éstos será uno por cada Sección Sindical.

Los Delegados Sindicales, tendrán las mismas garantías que los establecidos legalmente para los miembros del Comité de Empresa sobre los órganos representativos que establezcan las Administraciones públicas, así como a los siguientes derechos:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones del Comité Intercantón, Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comités Paritarios.
- c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente en los despides y sanciones de estos últimos.

CAPITULO VI

Art. 31º.- COMISION MIXTA DE VIGILANCIA, INTERPRETACION Y APLICACION

Se constituirá una Comisión de Vigilancia y Control del Convenio Colectivo, compuesta por los representantes de los trabajadores, elegidos entre los miembros del Comité de Empresa y otros dos representantes de la Empresa, al objeto de velar por el exacto cumplimiento de lo pactado, así como la interpretación del mismo, sometándose ambas partes, en caso de discrepancia, a la Autoridad Laboral.

ANEXO

La Compañía se obliga a mantener todos los puestos de trabajo, tanto fijos como eventuales, hasta la finalización del presente convenio, exceptuando lo pactado en el Acta del día 25-3-1987.

Igualmente, en caso de que se produjera una baja en la empresa, independiente del motivo que la genere, la compañía se obliga a suplirla con una contratación de idénticas características. De forma que en el caso de que la baja fuese de un trabajador fijo, la empresa haría fijo a un trabajador eventual y contrataría a otro trabajador.

La empresa negociará con el Comité Intercantón la continuidad laboral en la misma de aquellos trabajadores que cumplan, durante la vigencia del presente convenio, el periodo máximo de contratación temporal (tres años).

La empresa se obliga a hacer fijos a aquellos eventuales que vayan desarrollando funciones que se mantengan en el ámbito productivo de la empresa, de forma permanente.

19121 RESOLUCION de 27 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Industria de Granjas Avícolas del 1 de abril de 1986 al 31 de marzo de 1987.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Industria de Granjas Avícolas (del 1 de abril de 1986 al 31 de marzo de 1987), que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1987, de una parte, por las Asociaciones empresariales ANSA, ANPP y CEAS, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT, CCOO y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 27 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

ACTA DE LA REUNION CELEBRADA POR LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE GRANJAS AVICOLAS EL DIA 4 DE JUNIO DE 1987

ASISTENTES

Por las Centrales

- UGT: Don Eugenio Gariglio.
- CCOO: Don Nicolás Justicia del Moral y don Emiliano Muñoz Ortega.
- USO: Don Eugenio Giménez Palacín.

Por ANSA, ANPP y CEAS

Don Cándido Yanguas Hernández.

En Madrid a 4 de junio de 1987, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Industria de Granjas Avícolas, con la asistencia de los señores antes mencionados, que ostentan la representación expresada, según acta de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio de 8 de abril de 1986, en la que se reconocieron ambas partes mutua y recíprocamente su representación y se fijaron porcentajes de participación, siendo las trece horas en el domicilio de ANSA, Diego de León, 33, de Madrid, convocada y reunida para tratar de los asuntos que figuran en el orden del día, que son los siguientes:

Revisión salarial para 1986

Abierta la sesión se acuerda, por unanimidad, una vez conocido el IPC al 31 de diciembre de 1986, que ha sido el 8,3 por 100, aplicar la cláusula de revisión salarial prevista en el número 1 del anexo 1 del Convenio firmado entre las partes el día 9 de junio de 1986. En función de los cálculos realizados, la tabla salarial definitiva para 1986 es la que figura en el anexo. Esta tabla salarial tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1986, por lo que las cantidades resultantes se abonarán en una sola paga, antes del día 1 de julio de 1987.

Igualmente se acordó presentar estos documentos oficialmente al Ministerio de Trabajo, en los términos establecidos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el 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 de que tratar se levantó la sesión, y de ella esta acta, que es aprobada por unanimidad y firmada por todos los asistentes en el lugar y fecha de su encabezamiento.

ANEXO 1

Tabla salarial del 1 de abril de 1986 al 31 de marzo de 1987

	Mensual total - Pesetas	Annual total - Pesetas
Técnicos:		
Titulados superiores.....	77.203	1.158.045
Titulados medios.....	68.739	1.031.085
No titulados y diplomados.....	56.516	847.740
Administrativos:		
Jefe de primera.....	56.523	847.845
Jefe de segunda.....	52.836	792.540
Oficial de primera.....	49.369	740.535
Oficial de segunda.....	46.354	695.310
Auxiliar.....	44.047	660.705
Aspirante hasta dieciocho años.....	35.309	529.635
Subalternos:		
Almacenistas.....	44.047	660.705
Vigilante.....	44.047	660.705
Conserje.....	44.047	660.705
Portero.....	44.047	660.705
Botones hasta dieciocho años.....	35.309	529.635
Mujer de limpieza (día).....	1.467	667.485
Mujer de limpieza (hora).....	229	-
Ordenanza.....	44.047	660.705