

**9023 RESOLUCION de 27 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la industria de mataderos de aves y conejos.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la industria de mataderos de aves y conejos, que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 1988, de una parte, por FAMACE-AMIAVE, en representación de la parte empresarial, y de otra, por las Centrales Sindicales CCOO, UGT y USO, en representación de los trabajadores del Sector, 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 de Trabajo 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 marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO BASICO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

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

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

Art. 2.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio básico regula las relaciones laborales entre las Empresas que realizan alguna de las actividades siguientes:

- Mataderos de aves y conejos.
- Salas de despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados.
- Aprovechamiento de subproductos.
- Cualquiera otra actividad relacionada con los mataderos de aves y conejos, aunque estén regulados por normas laborales específicas, en aplicación del principio de unidad de Empresa.
- Queda abierta la posibilidad de adhesión al presente Convenio básico de las Empresas y trabajadores del sector de mayoristas de aves, huevos y caza, que se venían siguiendo por el Convenio de Comercio de Ganadería.

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

Se podrá aplicar como derecho supletorio al personal indicado en los artículos que se mencionan.

Art. 4.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Art. 5.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tiene una duración de dos años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 1989.

No obstante serán objeto de revisión anual:

Tablas salariales.  
Jornada laboral.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de derechos y obligaciones, pactadas en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas supone la nulidad de la totalidad.

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

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligada por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

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

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas*.—Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones

actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en Centros de trabajo y Empresas que, asimismo, las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los conceptos retributivos que estén implantados en las Empresas y excedan en su cuantía a los establecidos en este Convenio o aquellos otros no contemplados en el mismo, deberán ser objeto de negociación en el seno de las Empresas que los hubieran establecido, pero siempre deberá respetarse lo establecido en las disposiciones de este Convenio.

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

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Art. 8.º *Facultad de Dirección*.—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las Secciones o Departamentos de la Empresa.

Cuando estos hechos supongan modificaciones esenciales de las condiciones de trabajo, que no fueran aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo. Mientras la autoridad laboral no decida el empresario no podrá instaurar la modificación objeto de tal solución, con un máximo de quince días.

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

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo o turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes, si el trabajador 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 a percibir una indemnización de treinta días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Los trabajadores afectados por estas modificaciones podrán ser dedicados por la Empresa a tareas distintas de las habituales, siempre que las mismas estén dentro del mismo grupo y subgrupo profesional, manteniendo su propio salario, a no ser que la nueva tarea tenga asignada retribución superior.

La reestructuración de las plantillas por razones económicas o tecnológicas se llevará a cabo, dando primacía al trabajador más antiguo sobre el más moderno dentro de cada Sección o Departamento afectado. Para los excedentes, en la nueva distribución de los puestos de trabajo no se tendrá en cuenta la categoría laboral anterior, conllevando necesariamente a la reestructuración una nueva clasificación profesional.

No obstante, cuando se produzcan vacantes, éstas se cubrirán preferentemente con aquellos trabajadores afectados por la reestructuración y que como consecuencia de ella hubieran perdido su puesto de trabajo y no hubiera interrumpido su condición de desempleado y hasta el límite del agotamiento de las prestaciones por desempleo.

Asimismo, las vacantes que se produzcan con categorías superiores, serán cubiertas preferentemente con aquellos trabajadores que con anterioridad a la reestructuración ya las hubiera ostentado.

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

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, «Boletín Oficial del Estado» de 17 de abril, y en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor o por tiempo no superior a un mes ininterrumpidamente, podrá destinarse a los trabajadores de un mismo grupo profesional, en forma rotativa y diaria, a realizar trabajos de categoría inferior, percibiendo el salario y los complementos que correspondan a la categoría de origen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPITULO III

#### Régimen de trabajo

Art. 12. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de 1.792 horas de trabajo efectivo, repartidas en jornadas de cinco días semanales, con dos días de descanso a la semana, uno de ellos domingo, pudiendo optar la Empresa entre el sábado o lunes, a su conveniencia, para determinar el otro descanso.

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

En el supuesto de que exista un festivo entre semana éste será disfrutado por los trabajadores y en aquellas Empresas en las que por motivos organizativos no permitan el segundo día de descanso dentro de la semana o de la semana anterior (sábado), éste será retribuido como horas extraordinarias a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio.

Se exceptúa del régimen de semana de cinco días de trabajo efectivo al personal de transporte y reparto, así como al comercial.

Art. 13. *Control de presencia.*—Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo. De la misma manera se procederá al final de la jornada.

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

Al personal que inicie y finalice el proceso productivo y supere el tiempo de presencia del resto de los trabajadores del Centro se le abonará este exceso como horas extraordinarias.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en los artículos 138.8 y 139.3 de la Ordenanza General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Orden de 9 de marzo de 1971, y, en su virtud, tendrán derecho a diez minutos antes de ingerir alimento y diez minutos al acabar su trabajo para lavado de cara, boca y manos, los cuales serán de aplicación de modo exclusivo al personal que ocupe los puestos de trabajo que se relacionan a continua-

ción y que tengan contacto físico directo o inmediato con los productos descritos en los anteriores artículos de la Ordenanza:

- Carga, descarga y cueigue de aves vivas.
- Matarife.
- Repasador de plumas.
- Volteo o transferencia de cadena antes de la lavadora.
- Apertura de cloacas.
- Extracción de intestinos.
- Extracción de hígados o, en su caso, hieles.

Quedan, por tanto, excluidos de la aplicación de los citados artículos de la Ordenanza:

Los Administrativos, los Vendedores, el personal de sala de despiece, el personal de transporte y reparto, y todo el personal que no intervenga en las operaciones siguientes: Carga, descarga y cueigue de aves vivas, matarife, repasador de plumas, volteo o transferencia de cadena antes de la lavadora, apertura de cloacas, extracción de intestinos, hígados y, en su caso, hiel.

En ningún caso podrá emplearse el tiempo concedido por la Ordenanza en otras tareas diferentes al aseo personal, ni podrá ser sustituida por compensación monetaria.

Las alusiones a aves deberá hacerse extensivos a los conejos en aquellos mataderos que se dediquen a su sacrificio.

En todo caso se respetarán las resoluciones o sentencias recaídas o que recaigan en los procedimientos iniciados con anterioridad al día 20 de diciembre de 1988.

Art. 14. *Prolongación de jornada y horas extraordinarias.*—1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.1 Horas extraordinarias habituales: Reducción.

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

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

- a) Problemas de suministros de materia prima previstos.
- b) Falta de fluido eléctrico, agua y otras fuentes de energía.
- c) Averías y puesta a punto de nueva maquinaria, etcétera.

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

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

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

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

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

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

a) La normal, en cámaras de 0 hasta 5 grados centígrados, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara.

b) En las cámaras de más de 5 y hasta 18 grados centígrados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo, pudiendo completar la jornada normal de trabajo a realizar en el exterior de las mismas.

c) En las cámaras de 18 grados centígrados bajo cero o inferiores, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia en el interior de las mismas no podrá ser superior a cuatro horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se concederá un descanso de recuperación de quince minutos, pudiendo completar la jornada normal con trabajo a realizar en el exterior de la misma.

El personal en proporción a las temperaturas que deben soportar estará dotado de las prendas de protección necesarias, asimismo se

establecerán turnos rotativos para la permanencia en cámaras, con rotación mínima de una jornada completa.

**Art. 16. Jornada de transporte y reparto.**—Dada la naturaleza de materia transportada, el personal relacionado con el transporte y reparto podrá prolongar la jornada laboral en determinados casos, hasta los límites señalados en los artículos 9, 15, 16 y 17 de la sección quinta del Decreto 2001/1983, de 28 de julio («Boletín Oficial del Estado» número 180, del 29), garantizando, además, el tiempo necesario para las comidas y descanso habitual, el descanso ininterrumpido de treinta y seis horas semanales.

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

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

**Art. 17. Vacaciones.**—Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Se considerarán laborables a estos efectos los sábados o lunes que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se viniera trabajando en dichos días. Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

1. Los periodos de incapacidad laboral transitoria, independientemente de la duración de ésta.
2. Todas las licencias retribuidas.
3. Los casos de accidente laboral.
4. La maternidad de la mujer.

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

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

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

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

**Art. 18. Excedencias.**—Se reconocen dos clases:

Voluntaria.  
Forzosa.

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

Podrá solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos dos años al servicio de la Empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo, ni por cuenta propia ni ajena, en Empresas o actividades del mismo sector económico.

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

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

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

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

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

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

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

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

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

**Art. 19. Licencias.**—Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. En el supuesto de que por el trabajador se pretendiera acumular la licencia a las vacaciones anuales, esta acumulación será posible si mediara acuerdo entre Empresa y trabajador.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, cuñados, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, aumentándose un día más por cada 100 kilómetros de distancia si el trabajador tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite de cinco días.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge y ascendiente o descendiente y colaterales en primero y segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.
- d) Alumbramiento de esposa, tres días.
- e) Por traslado de domicilio habitual, un día.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público inexcusable y personal. Cuando conste en una norma legal o pactada un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna, por asuntos propios que no admitan demora. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con la antelación suficiente.

En todo caso, en lo que respecta a derechos o situaciones en las que la condición de cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

**Art. 20. Servicio militar.**—Durante la permanencia del trabajador en el servicio militar (voluntario y obligatorio) o civil sustitutorio, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta un máximo de dos meses a partir de la fecha de su licenciamiento.

## CAPITULO IV

### Seguridad e higiene en el trabajo

**Art. 21. Seguridad e higiene en el trabajo.**

#### 1. Seguridad e higiene.

1.1. El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

1.2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1.3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el Centro de trabajo, sino se cuenta con órganos o centros especializados competentes en esta materia a tenor de la legislación vigente.

1.4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie el puesto de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio

trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebran dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

1.5. Los órganos internos de la Empresa competente en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el Centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente.

#### 2. Reconocimientos médicos:

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

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

#### 3. Servicios de higiene:

Todos los Centros de trabajo dispondrán de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 al 41 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

#### 4. Comités de Seguridad e Higiene:

En todas las Empresas o Centros de trabajo con sesenta o más trabajadores, se constituirán comités paritarios de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Presidente y Secretario de dicho Comité se elegirán de entre sus miembros.

Las normas de funcionamiento se elaborarán por los miembros de dicho Comité y será su misión y competencia la de vigilancia y cumplimiento de los puntos que hacen referencia a Seguridad e Higiene en el Trabajo del presente Convenio Básico.

En todo lo no regulado por el presente Convenio Básico se estará a la legislación vigente sobre esta materia así como a las recomendaciones de la OIT.

Art. 22. *Prendas y equipos de trabajo.*—Las Empresas entregarán al personal de nueva contratación dos juegos completos de prendas de trabajo, compuestos por: Mono o pantalón y chaqueta o pantalón y bata; pañuelo de cabeza o gorro; mandil y un par de calzado adecuado, facilitando asimismo todo tipo de herramientas. Anualmente se entregará un nuevo juego completo, aunque en casos de rotura involuntaria, se renovará la prenda afectada.

En los puestos de trabajo en que la temperatura ambiente lo requiera, se les suministrará una prenda de abrigo.

Se entregarán las prendas necesarias en el mes de marzo.

Asimismo se entregarán mascarillas y guantes de protección al personal que realice tareas de carga, descarga y colgado de aves y conejos vivos. Al personal que trabaje con herramientas cortantes se les proporcionará guantes de malla.

Todas estas prendas o equipos serán por cuenta de la Empresa y de su propiedad. Los operarios responderán del mal uso de las prendas y de las herramientas que se les entreguen.

Por lo que respecta a guantes, se entregarán cinco pares mensuales de caucho o similar a todos los trabajadores que los utilicen, con excepción de los que pertenecen a secciones de extracción de vísceras y de trabajo con cuchillo, que se les entregarán ocho pares de guantes mensuales.

Art. 23. *Comedores.*—Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las Empresas habilitarán en cada Centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

### CAPITULO V

#### Retribuciones

Art. 24. *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y de los complementos que se detallan:

Personales: Antigüedad.

Puesto de trabajo:

Nocturnidad.

Quebranto de moneda.

Penosidad.

De calidad o cantidad de trabajo: Incentivos (primas a la producción).

De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias. Plus convenio.

Los recibos de salarios deberán reflejar todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores.

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

Art. 26. *Complementos personales:*

1. *Antigüedad:* Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo y servicios prestados en la misma desde la fecha de ingreso en ella, consistentes en:

Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente.

Un quinquenio del 10 por 100.

Un trienio del 5 por 100.

Un cuatrienio del 5 por 100.

Un trienio del 10 por 100.

Un quinquenio del 10 por 100.

que serán calculados sobre los salarios vigentes en cada momento, no sólo en cuanto de los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya consolidados.

Una vez devengados tales aumentos, aún cuando se adicione al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

Los trabajadores eventuales y de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado cuatrocientos sesenta y cuatro días de trabajo efectivo; para el trienio, seiscientos noventa y seis días de trabajo efectivo; para el cuatrienio, ochocientos veintiocho días de trabajo efectivo, y para el quinquenio, mil sesenta días de trabajo efectivo, en ambos casos, en la misma Empresa.

Art. 27. *Complemento de puesto de trabajo:*

1. *Nocturnidad:* El complemento de nocturnidad será el especificado en la tabla anexa y será en todos casos producto del siguiente módulo:

$$\frac{\text{Salario base anual} - \text{Pagas extras} + \text{Antigüedad}}{\text{Jornada anual}} \times 0,25$$

Aquellos trabajadores que presten sus servicios desde las veintidós hasta las seis horas del día siguiente percibirán el complemento en proporción al tiempo trabajado.

2. *Quebranto de moneda:* El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, las cantidades estipuladas en el anexo.

3. *Penosidad:* Los Ayudantes de Muelle de Aves Vivas que realicen las tareas de colgado de aves vivas percibirán en plus de penosidad consistente en el 20 por 10 del salario Convenio.

Igualmente el Matarife, encargado del sacrificio de aves vivas, percibirá el plus de penosidad anteriormente mencionado y en la misma cuantía.

Las alusiones a las aves deberán hacerse extensivas a los conejos en aquellos mataderos que se dediquen a su sacrificio.

Art. 28. *Plus de Convenio.*—En sustitución al complemento de asistencia y productividad de los anteriores Convenios, se establece un plus de Convenio, cuyas cuantías figuran en la tabla salarial del anexo I, a percibir en catorce pagas de la misma cuantía de la que se reseña en la misma, el cual será absorbido y compensado hasta un máximo cuya cuantía se fijará en cada caso en las tablas salariales, en aquellas Empresas en las que estuviera implantado o se implantara un sistema de incentivos en la medida en que el importe de las primas que se establezcan superara el importe de la citada cantidad y en función de la diferencia entre los 60 puntos Bedaux y los 65 puntos Bedaux que se establece en el artículo 9.º del presente Convenio.

En todos los casos se abonará este plus de Convenio al personal no afectado por el sistema de incentivos.

Art. 29. *De vencimiento periódico superior a un mes:*

Pagas extraordinarias:

Se establecen dos pagas extraordinarias por importe cada una de treinta días de salario base, más antigüedad, más plus Convenio, las cuales se percibirán dentro de los diez últimos días de junio y durante los siete días anteriores al 22 de diciembre.

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

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente, licencia, percibirán las pagas extraordinarias en la parte que le corres-

ponda, si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que cumplan las condiciones establecidas.

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

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

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

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

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

Aquellos trabajadores que justifiquen la imposibilidad de retirar el dinero de las instituciones bancarias se les arbitrará procedimientos especiales para garantizar el cobro.

## CAPITULO VI

### Clasificación del personal

Art. 31. *Grupos de clasificación.*—El personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio básico queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo.
3. Personal Comercial.
4. Personal Subalterno.
5. Personal Obrero.

Art. 32. *Categorías del grupo profesional de personal técnico.*—El personal técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1. Técnico Titulado Superior.
2. Técnico Titulado.
3. Técnico no Titulado.

Art. 33. *Clasificación del grupo profesional de Administrativos.*—El personal administrativo se encuadra en las siguientes categorías:

1. Jefe de primera.
2. Jefe de segunda.
3. Oficial de primera.
4. Oficial de segunda.
5. Auxiliar.
6. Telefonista.

Art. 34. *Clasificación del grupo profesional del Personal Comercial.*—El personal comercial se encuadra en las siguientes categorías:

1. Jefe o Delegado de Zona.
2. Jefe o Agente de Compra o Venta.
3. Autoventa.

Art. 35. *Clasificación del grupo profesional de Personal Subalterno.*—El personal subalterno se encuadra en las siguientes categorías:

1. Conserje.
2. Almacenero.
3. Mozo de Almacén.
4. Cobrador.
5. Pesador o Basculero.
6. Guarda o Portero.
7. Ordenanza.
8. Personal de limpieza.
9. Botones.

Art. 36. *Clasificación del grupo profesional del Personal Obrero.*—El personal obrero se encuadra en los siguientes grupos:

#### A) Personal de Matadero:

1. Encargado de Zona o Sección.
2. Celador.
3. Matarife.
4. Auxiliar de Zona de Proceso.
5. Operario de Cámara.
6. Ayudante.

#### B) Personal de Oficios Varios:

1. Mecánico de Matadero.
2. Mecánico de Frigoríficos.

3. Fogonero.
4. Maquinista de Subproductos.
5. Electricista.
6. Pintor.
7. Albañil.
8. Carpintero.
9. Fontanero-Hojalatero.
10. Chapista.
11. Cocinero.
12. Ayudante de Oficios Varios.

#### C) Personal de Transporte y Reparto:

1. Mecánico de Vehículos.
2. Conductor de Vehículos y Repartidor.
3. Jefe de Equipo de Recogida.
4. Lavacoches y Engrasador.
5. Ayudante de Transporte.

Art. 37. *Definiciones:*

#### A) Personal Técnico:

1. Técnico Titulado Superior: Es el que, poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario o de Escuela Técnica de grado superior, realiza en la Empresa funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en su profesión respectiva siendo contratados por la Empresa a razón de su título profesional.

2. Técnico Titulado: Es aquel que, poseyendo título profesional de grado medio, lleva a cabo dentro de la industria funciones específicas para las que ha sido contratado en virtud de su título.

3. Técnico no Titulado: Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado. En la presente definición se incluye al Encargado general, cuando no ostente título facultativo o técnico.

#### B) Personal Administrativo:

1. Jefe de primera: Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndolas unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

Queda incluido en esta categoría el Jefe de Personal.

2. Jefe de segunda: Es el empleado que, provisto o no de poder limitado, que a las órdenes del Jefe de Primera, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los Oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como a distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

Se incluye en esta categoría:

a) Contable: Es el empleado que lleva la contabilidad en las Empresas con responsabilidad.

b) Analista: Es la persona que, con conocimientos de las técnicas de organización del trabajo y de los distintos tipos, características y posibilidades de los ordenadores, efectúa los estudios para la implantación del proceso de datos de la Empresa y su progresiva aplicación a los demás departamentos de la misma.

3. Oficial de primera: Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad —con o sin otros empleados a sus órdenes— y que realiza en particular alguna de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos sin firma ni fianza, estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales, redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.

Se incluirá en esta categoría:

Programador: Es la persona que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador, para formular los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

4. Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas, transcripción de libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos y ficheros, redacción de facturas, Seguros Sociales, expediciones y demás trabajos similares, incluyendo en esta categoría los Taquimecanógrafos.

Se incluirán en esta categoría:

a) Operador: Es la persona que, adiestrada y práctica en el funcionamiento y uso del ordenador, sabe interpretar correctamente las instrucciones dadas por los Programadores para conseguir el fin deseado.

b) Codificador: Es la persona que, bien manualmente como función previa a su entrada, o bien directamente sobre propia máquina, consigna los códigos previos para el tratamiento de la información, que compendian los documentos básicos para el proceso de datos.

5. **Auxiliar:** Es aquel empleado que se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas, incluyendo en esta categoría a los Mecanógrafos.

Se incluirán en esta categoría:

**Perforador-Verificador y Grabador:** Es la persona que, diestra y práctica en el funcionamiento de estas máquinas, realiza en ellas los trabajos encomendados con regularidad.

6. **Telefonista:** Es el empleado que tiene como misión principal estar al servicio de una centralita telefónica. Será asimilado a la categoría de Auxiliar Administrativo.

#### C) Personal Comercial:

1. **Jefe o Delegado de Zona:** Es la persona que con conocimientos de todos los servicios comerciales de venta de los productos elaborados por la Empresa, tiene la responsabilidad de que se cumplan las políticas y objetivos de venta emanadas de la Dirección General, con los poderes y facultades que le delegue ésta.

2. **Jefe o Agente de Compras o Ventas:** Es el empleado que con o sin vehículo de la Empresa, recorre las zonas o regiones que se le indican, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de corredores, repartidores y otros agentes representantes, así como visitar clientes, promover compras o ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión y distribución de los productos de la Empresa. Cuando permanezca en el Centro de trabajo podrá emplearse en tareas estadísticas, controles diversos o trabajos similares.

3. **Autoventa:** Es el trabajador que tiene como función principal realizar la venta de productos a clientes, utilizando para ello técnicas de venta, al contado o a crédito, sin preventiva de los artículos vendidos, haciéndose cargo del cobro y liquidación de las ventas. Realizando la carga y descarga del vehículo y siendo el conductor del mismo.

#### D) Personal Subalterno:

1. **Conserje:** Es el que tiene a su cargo la vigilancia y disciplina del personal que realiza funciones subalternas, como recepción y canalización de visitas, depósito y distribución de material de oficina, conservación y mantenimiento de las instalaciones de oficinas y demás funciones análogas que se le encomiendan.

2. **Almacenero:** Es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir la mercancía, distribuirla convenientemente para que no experimente demérito en su almacenamiento y sean de fácil localización, así como registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y solicitar los aprovisionamientos.

3. **Mozo de Almacén:** Es el que a las órdenes del Almacenero, ayuda a éste en las funciones propias de su cargo, y realiza los trabajos de carga, descarga, estiba y desestiba, etc., que se le encomiendan.

4. **Cobrador:** Es el subalterno que tiene como ocupación habitual la realización de cobros y pagos fuera del Centro de trabajo, por cuenta y orden de la Empresa.

5. **Pesadores o Bascueros:** Son los operarios que tienen por misión pesar y registrar en los libros o partes correspondientes las operaciones acaecidas durante la jornada en las pesadas que les hayan sido encargadas.

6. **Guarda o Portero:** Es el que tiene como misión funciones de orden y vigilancia, cuidando principalmente el acceso a la fábrica de personal y vehículos, efectuando al propio tiempo otras funciones que se encomiendan sin menoscabo de su principal función.

7. **Ordenanza:** Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos de prensa u otros, realiza encargos que se le encomiendan entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia, y otros trabajos elementales similares.

8. **Personal de limpieza:** Son los trabajadores de uno y otro sexo encargados de los servicios de aseo en general y de limpieza y cuidado de los locales de uso o destinados a oficinas.

9. **Botones:** Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza labores de reparto y otras análogas dentro o fuera del local.

#### E) Personal Obrero:

##### 1. Personal de Matadero:

1. **Encargado de Zona o Sección:** Es el trabajador que con los conocimientos suficientes y a las órdenes del Encargado general, realiza y dirige en una o varias secciones las funciones de las mismas.

2. **Matarife:** Es el trabajador que sacrifica, prepara los instrumentos de matanza y se ocupa de la limpieza de su zona de trabajo, dentro de su jornada laboral.

3. **Celador:** Es el operario que, con los conocimientos suficientes y a las órdenes del Encargado, realiza y dirige en una o varias secciones las funciones específicas de las mismas.

4. **Auxiliar de Zona de Proceso:** Es el personal que con los conocimientos prácticos oportunos efectúa cualquiera de los cometidos siguientes: Cuelgue y descuelgue de aves sacrificadas, desplume, corte,

évisceración, plegado, clasificación, embalaje, marchamado, empaquetado, montaje de cajas o envases, pesaje y control de pesos, deshuesado, despiece, faenado de canales, elaboración de productos comestibles derivados y limpieza de cualquier local y equipo del matadero.

5. **Operario de Cámara:** Es el trabajador que a las órdenes de sus superiores introduce y coloca los géneros en las cámaras frigoríficas en una posición adecuada y atiende a la evacuación y cargue de los mismos en los vehículos de transporte a destino.

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

##### II. Personal de Oficios Varios:

1. **Mecánico de Matadero:** Es el operario que con los conocimientos suficientes atiende el buen mantenimiento, reparación y limpieza de motores, maquinaria e instalaciones.

2. **Mecánico de Frigoríficos:** Es el operario que con conocimientos suficientes se ocupa del funcionamiento de las instalaciones y cámaras frigoríficas, fijas y móviles, llevando a cabo las operaciones de mantenimiento y reparación, verifica los descarches de las cámaras y dirige la limpieza y desinfección de las mismas.

3. **Fogonero:** Es el operario que con conocimientos suficientes se ocupa del correcto funcionamiento de los generadores de calor, interpreta y lee los manómetros y aparatos de control, realiza las operaciones de engrase y mantenimiento, así como pequeñas reparaciones, ocupándose, en su caso, de los cuadros eléctricos e instalaciones anejas.

4. **Maquinista de Subproductos:** Es el operario que, al frente de las instalaciones apropiadas, cuida de su funcionamiento y realiza la alimentación, descarga, etc., de las mismas para el aprovechamiento de los subproductos y su transformación.

5. **Electricista:** Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas; ejecutar los trabajos que se requieren para colocación de líneas aéreas y subterráneas, de conducción de energía a baja y alta tensión, así como las telefónicas; ejecutar toda clase de instalaciones telefónicas y de alumbrado; buscar defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de C.C. y C.A., transformadores y aparatos de todas clases; construir aquellas piezas como grapas, ménsulas, etc., que se relacionan tanto con el montaje de líneas como con el de aparatos y motores, y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumuladores.

6. **Pintor:** Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple, al óleo y esmaltes sobre hierro o madera, enlucido o estuco, y realiza las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos; aprestar, trabajar, rebajar y pomizar, lavar, pintar, pulir el lienzo o imitando madera u otros materiales, filetear, barnizar a brocha o muñequilla; Patinar, dorar y pintar lettereros.

7. **Albañil:** Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer planos o croquis de obra de fábrica y replantearlos sobre el terreno y, de acuerdo con ellos, construir con ladrillos ordinarios y refractarios, y en sus distintas clases y formas, maticos, muros, paredes o tabiques, utilizando cargas de mortero admisibles, y cuando fuera menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueso; maestrear, revocar, blanquear, lucir, enlazar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas y azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos de asiento y similares.

8. **Carpintero:** Es el operario que con capacidad para leer e interpretar planos y croquis de construcciones en madera y realizar con las herramientas de mano y máquinas correspondientes, las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje, todo ello acabado con arreglo a las dimensiones de los planos.

9. **Fontanero-Hojalatero:** Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de las instalaciones de agua, gas, saneamiento, cocina, aseo y calefacción de edificios, así como de las construcciones en plomo y cinc y hojalata y de acuerdo con ellos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.

10. **Chapista:** Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de piezas y elementos relacionados con las carrocerías de los vehículos y, conforme con ellos, construir piezas o estructuras de chapa fina, debiendo llevar a cabo labores de trazado, plantillado, curvado, etc., desmonta y monta las partes que constituyen las carrocerías, reparando todos los defectos de las mismas, ajustando y enlazando unas con otras las piezas de chapa

que construya. Para el desarrollo de su cometido utiliza diversas herramientas: Destornilladores, llaves, alicates, limas, arco de sierra, martillo, asentadores, etc.; asimismo, emplea el equipo oxiacetilénico y maneja las máquinas plegadoras, cizalla de mano, mesa, tas para enderezar y trabajar la chapa, máquina universal de moldear chapa y, en general, cuantos útiles de trabajo sean necesarios en esta clase de operaciones.

11. Cocinero: Es la persona que con los suficientes conocimientos teóricos y prácticos dirige y realiza la preparación y cocinado de las comidas del comedor de la Empresa.

12. Ayudante de Oficios Varios: Es el trabajador que a las órdenes de cualquiera de los anteriormente mencionados ejecuta las operaciones que le encomienda cada uno de su especialidad.

### III. Personal de Transporte y Reparto:

1. Mecánico de Vehículos: Es el que, con conocimientos precisos, atiende al taller, mantenimiento y reparación de los vehículos de la Empresa y, en su caso, de los demás servicios mecánicos del matadero.

2. Conductor de Vehículos: Es el trabajador que, en posesión del carné que requiere el vehículo que se le encomienda, realiza las funciones para las que aquél le capacita, atiende al cuidado y conservación de la carga, engrase, limpieza, entretenimiento y conducción del vehículo y equipos anejos y realiza las operaciones de recogida en granjas y mercados o frigoríficos, dirige y realiza las cargas y descargas, efectúa la estiba y desestiba en el vehículo y entrada de la mercancía en los puntos de destino.

Habrán las siguientes categorías:

- Conductor de vehículos que requieren carné de clase E.
- Conductor de vehículos que requieren carné de clase C.
- Conductor de vehículos que requieren carné de clase B.

Se asimila a esta categoría:

Conductor-Reparditor: Es el trabajador que, en posesión del carné de conducir necesario, tiene como función principal realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la Empresa, toma nota de los pedidos que éstos le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas que se le encomiendan. Cuidará la conservación, limpieza y buena presentación tanto del vehículo como de la temperatura del género transportado, si de frigoríficos se trata. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se le podrá destinar a otros cometidos adecuados en la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 8.º del presente Convenio.

3. Jefe de Equipo de Recogida: Es el trabajador que dirige las actividades de los operarios a sus órdenes para la recogida, carga, transporte, pesaje y descarga de granjas, matadero y mercados, cuidando de su disciplina y rendimiento, así como del buen manejo de los animales en las operaciones citadas, en la que colabora personalmente.

4. Lavacoches y Engrasador: Es el trabajador que se ocupa de la limpieza, desinfección y engrase de los vehículos de tracción mecánica.

5. Ayudante de Transporte: Es el obrero que a las órdenes de cualquiera de los anteriormente citados ejecuta las operaciones que se le encomiendan.

Art. 38. *Contratación de personal*.—La contratación del personal a que se refiere el artículo 2.º del presente Convenio se hará por escrito, cuyo texto contractual íntegro se facilitará al trabajador, al menos con veinticuatro horas de antelación a la firma del contrato.

La contratación de estos trabajadores se tramitará a través de las correspondientes oficinas de empleo.

Art. 39. *Periodo de prueba*.—El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variado siempre que concierne por escrito, según índole de la labor a realizar con arreglo a las siguientes escalas:

- Técnicos Titulados: Seis meses.
- Personal no cualificado: Dos semanas.
- Resto del personal: Tres meses.

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

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

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

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

Art. 40. *Ascensos*.—Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

**Personal Técnico:** Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón de títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

**Personal Administrativo:** Las vacantes del personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes Administrativos de primera serán cubiertas por el personal de la Empresa o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior y el resto de los trabajadores que soliciten la vacante, independientemente del grupo profesional en el que estén encuadrados. Queda exceptuado el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la Empresa.

**Personal Comercial:** Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

Las vacantes de Jefe o Delegado de Zona y Jefe o Agente de Compra-venta se proveerán libremente por la Empresa.

**Personal Obrero:** Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquel a quien corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A falta de personal apto se cubrirá con personal ajeno a la Empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a pruebas de aptitud las Empresas anunciarán, en sus respectivos Centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programas a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a ellas, forma de celebración, méritos, títulos, diplomas y otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados.

Art. 41. *Tribunal de calificación*.—Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud para ingresos y ascensos estarán formados, respectivamente, por dos personas designadas por la dirección de la Empresa y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores. Todos los miembros del Tribunal ostentarán igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Art. 42. *Ceses*.—Los trabajadores que cesen voluntariamente en las Empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico, Administrativo, Comercial y Encargado: Un mes.  
Personal Subalterno y Obrero: Ocho días.

En caso contrario, se retraerá, en concepto de indemnización un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

Dos días antes de la terminación de la relación laboral la Empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador una copia de la liquidación que vaya a practicarse con tal motivo.

Art. 43. *Movilidad funcional y geográfica*.—En materia de traslados y cambios de puesto de trabajo se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el procedimiento para los traslados se aplicarán las normas específicas establecidas en el artículo 8.º del presente Convenio para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Asimismo, los trabajadores que tengan la obligación de utilizar el carné de conducir para el desempeño de su trabajo y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo, siempre que no sea debido a negligencia grave tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la Empresa durante el tiempo que dure tal situación.

Art. 44. *Jubilación*.—De conformidad con lo que establece el Real Decreto 14/1981, de 20 de agosto, y para el caso de que trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos, pertenecientes a las categorías laborales del grupo de Subalternos, Obreros de Matadero, de Oficios Varios, Transporte y Reparto, opten por acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las Empresas incluidas en este Convenio, se obligan a sustituir a cada trabajador que opte por la jubilación por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

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

En uno u otro caso la aplicación de la prestación del trabajo con el nuevo contrato podrá efectuarla la Empresa, en el Centro de trabajo distinto de aquel en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

En todo caso, la jubilación será obligatoria cuando el trabajador sujeta al presente Convenio haya cumplido los sesenta y cinco años y haya completado el número de cotizaciones a la Seguridad Social necesario para alcanzar el tope máximo de la base reguladora de su pensión.

## CAPITULO VIII

### Acción sindical

#### Art. 45. Comité de Empresa:

##### a) Funciones generales:

1. Representar a la totalidad de los trabajadores de la Empresa ante la misma.

2. Tendrá capacidad para la negociación colectiva dentro de la misma Empresa.

3. Podrá convocar Asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la Empresa que no tengan autorización de ésta.

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

b) Relaciones laborales: Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.

Salarios.

Premios y sanciones.

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

Permisos.

Faltas.

Obras sociales.

Absentismo.

c) Seguridad e higiene en el trabajo: Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Ordenación del trabajo: Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 12 del presente Convenio).

Distribución y control de vacaciones.

Prolongación de jornada en lo que se refiere al artículo 14 del presente Convenio.

Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiestas, etc.).

Clasificación del personal.

Cambio de categoría.

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

f) Producción y mercado: Será informado por la Empresa de:

Nivel de productividad de la mano de obra.

Marcha general de la producción.

Perspectivas del mercado.

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

Art. 46. *Derechos sindicales.*—Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a sus afiliados a fin de que esa sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirimirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del Centro.

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10

por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Art. 47. *Derechos de los Delegados sindicales.*—1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y el presente Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

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

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

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo 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 de trabajo o 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 efectivamente de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 150 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

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

11. Participación en las negociaciones de Convenio Colectivo.—Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

12. Excedencia forzosa.—Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical nivel provincial o superior. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

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

Art. 48. *Garantías sindicales.*—1. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o



Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante: Cuarenta horas.

A fin de llevar los controles precisos, los trabajadores Delegados sindicales y de personal y miembros del Comité de Empresa, que deseen hacer uso del crédito de horas que les concede el presente Convenio, deberán comunicarlo con la suficiente antelación, justificando posteriormente el número de horas empleadas en las actividades sindicales.

Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en un máximo del 50 por 100 de compañeros, en cómputo anual.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas y a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Las horas consumidas en organismos públicos a instancias de los mismos no se computarán a efectos del máximo establecido en la anterior escala, asimilándose a las licencias retribuidas contempladas en el artículo 19. f), del presente Convenio.

2. Ningún miembro del 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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retributivas de que disponen los miembros del Comité 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.

4. La Dirección del centro de trabajo se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes. La convocatoria de la reunión y el orden del día de los temas a tratar se establecerá con antelación.

## CAPITULO X

### Faltas y sanciones

Art. 49. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*—Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones establecido por las Leyes.

Art. 50. *Faltas y sanciones de los trabajadores:*

#### 1. Faltas:

1.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinen en el presente Convenio, y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

#### 1.3 Constituyen faltas graves:

1.3.1 De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de un mes, sin causa justificada (hasta treinta minutos de retraso).

1.3.2 No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria, a no ser que se se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3.3 Abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

1.3.4 No atender al público con diligencia y corrección debidas.

1.3.5 No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.

1.3.6 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

1.3.7 Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.3.8 Leer o comer en horas de trabajo.

1.3.9 Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación y custodia.

1.3.10 La embriaguez o toxicomania ocasional.

#### 1.4 Constituyen faltas graves:

1.4.1 De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un mes (hasta treinta minutos de retraso).

1.4.2 Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de un mes.

1.4.3 Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, cualquiera que sean éstos.

1.4.4 Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

1.4.5 La simulación de enfermedades o accidentes.

1.4.6 Negligencia o desidia en el trabajo que afecte su buena marcha.

1.4.7 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador.

1.4.8 La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente para el trabajador o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías; podrá ser considerado como falta muy grave de existir malicia.

1.4.9 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo y jornada laboral.

1.4.10 La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

1.4.11 No advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

1.4.12 El estado habitual de embriaguez en el trabajo.

1.4.13 Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

1.4.14 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiere malicia se considerará falta muy grave.

#### 1.5 Son faltas muy graves las siguientes:

1.5.1 Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se considerarán en tal situación más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días consecutivos, sin causa justificada, durante un periodo de un año.

1.5.2 La indisciplina o desobediencia en el trabajo. A estos efectos se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

a) Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se deriva peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la Empresa.

b) Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

c) Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

1.5.3 Las ofensas verbales graves o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

1.5.4 La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considerará transgresión de la buena fe contractual salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicitase por el personal encargado de esta misión. Este control deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

1.5.5 La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

1.5.6 La embriaguez habitual o toxicomania si repercute negativamente en el trabajo.

1.5.7 Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o cualquier otra persona de las dependencias del centro de trabajo o durante el acto de servicio, en cualquier lugar.

1.5.8 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primarias materias, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa, intencionadamente.

1.5.9 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

1.5.10 Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

1.5.11 Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

1.5.12 Revelar a persona extraña a la Empresa datos de reserva obligada, produciendo sensibles perjuicios a la misma. Asimismo dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

1.5.13. El abuso de autoridad por parte de los jefes.

1.5.14. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

1.5.15 Las ofensas verbales graves o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la Empresa.

En el supuesto de ser ejercida desde posiciones de superioridad se considerarán además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

2. Sanciones: Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

Art. 51. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

En cualquier caso, la Empresa comunicará por escrito y previamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal de la sanción que vaya a imponer al trabajador afectado, quien habrá sido oído, así como la representación de los trabajadores.

Las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la Empresa o a los compañeros de trabajo.

Art. 52. *Prescripción de sanciones.*—Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO XI

### Disposiciones varias

Art. 53. *Capacidad disminuida.*—Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate, respetándose, en todos los casos, el salario que venía disfrutando antes de la capacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Las Empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores fijos reservarán, al menos, un 2 por 100 de la misma para los trabajadores incluidos en el Registro de Trabajadores Minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2531/1970, de 22 de agosto.

Art. 54. *Condiciones especiales de ingreso.*—Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contratos por tiempo determinado.

Art. 55. *Gastos de desplazamiento.*—Cuando el trabajador, por necesidades de la Empresa, tenga que desplazarse fuera de su lugar de residencia habitual y no realice el viaje en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear cuando sea especial, o si es en ferrocarril, en clase primera, cualquiera que sea su categoría profesional.

Las dietas se producen con ocasión de un desplazamiento fuera del lugar donde radica el Centro habitual de trabajo y por causa de servicio.

La Empresa facilitará el billete correspondiente en el medio de transporte idóneo en el supuesto de que no utilice vehículo de la misma.

Igualmente, comprende la dieta el importe de los gastos de alojamiento en establecimiento adecuado y previa justificación de los mismos.

## CAPITULO XII

### Interpretación del Convenio y solución de conflictos

Art. 56. *Procedimiento de solución de conflictos.*—1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de Empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar, en todo caso, a un colectivo de trabajadores.

La interpretación de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquier Empresa u Organización afectos por el Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, la que enviará copia a cada una de las Centrales obreras y Confederaciones.

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

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

Art. 57. *Comisión Paritaria.*—De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el artículo anterior, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

a) Estará compuesta por seis representantes de las Empresas afectadas por este Convenio, designados por la Federación FAMACE.

b) Seis trabajadores del sector designados por las Centrales Sindicales firmantes: Tres de CC. OO. y tres por UGT.

c) Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria seis asesores por FAMACE y seis por las Centrales, libremente designados por las mismas, con voz pero sin voto.

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

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

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

## CAPITULO XIII

### Disposiciones finales

Art. 58. *Disposición derogatoria.*—Queda derogado en todas sus partes el Convenio Colectivo de fecha.

Art. 59. *Normativa supletoria.*—En lo no previsto o regulado en este Convenio Básico, será de aplicación las normas que sobre la materia vengan establecidas por la legislación general.

### Disposiciones transitorias

1. Tan pronto sea conocido por las partes firmantes el IPC establecido por el Instituto Nacional de Empleo, registrado al 31 de diciembre de 1988, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de practicar la revisión salarial pactada en el anexo II del Convenio de 1988.

2. Practicada la revisión que antecede, se procederá a la confección de las tablas salariales, las cuales serán realizadas mediante un aumento para todas las categorías del 6,75 por 100 sobre los salarios una vez revisados.

El citado porcentaje del 6,75 por 100 se aplicará sobre las horas extraordinarias, la nocturnidad y, en general, sobre todos los conceptos retributivos.

3. Igualmente, y en las mismas fechas y circunstancias, será incluida la cláusula de revisión salarial, la cual tendrá su efectividad si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Empleo, registrado al 31 de diciembre de 1989, experimentara un incremento respecto al mismo día y año 1988, en el exceso al 5 por 100.

4. En la misma reunión y fechas se realizará, en suma, la redacción de la totalidad del anexo II de los de este Convenio, con inclusión de la denominada Cláusula de Descuelgue para las Empresas en situación de déficit o pérdidas.

5. Se delega en la Comisión Paritaria para que en la reunión donde se elaboren las tablas salariales definitivas para 1989, se trate sobre la posibilidad de incorporar al texto del Convenio la indemnización que por muerte o accidente pudiera determinarse.

6. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan reconocida una antigüedad de catorce o quince años, se les aplicará la escala anteriormente vigente, y sólo hasta que cumplan los dieciséis años de antigüedad.

7. A los efectos del cálculo del plus de penosidad, el salario de Convenio se considerará formado por la suma de los siguientes conceptos, tomados en cómputo anual:

Salario base, antigüedad, plus Convenio, pagas extraordinarias, dividido entre mil setecientas noventa y dos horas.

8. Asimismo, y en lo que respecta a las vacaciones de los trabajadores, se producirá, durante la vigencia del presente Convenio una suspensión del turno vacacional establecido en los casos de ILT por enfermedad común o accidente acaecido antes del comienzo del disfrute. El nuevo turno será establecido de común acuerdo entre el trabajador, la Empresa y los trabajadores afectados.

### ANEXO I

#### Tablas salariales año 1989 (INCREMENTO 6,75 POR 100)

Categoría	Salario mes/día Pesetas	Plus Convenio mes/14 Pesetas
<i>Técnicos</i>		
Técnicos Titulados Superiores	95.669	5.505
Técnicos Titulados	81.510	5.381
Técnicos no Titulados	72.395	5.303
Encargado general	72.395	5.303
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefe Administrativo de primera	72.700	5.305
Jefe de Personal	72.700	5.305
Jefe Administrativo de segunda	72.700	5.305
Contable	72.700	5.305
Analista	72.700	5.305
Oficial de primera	68.226	5.266
Programador	68.226	5.266
Oficial de segunda	65.812	5.246
Operador-Codificador	65.812	5.246
Auxiliar	61.340	5.206
Telefonista	61.340	5.206
Perforador-Verificador-Grabador	61.340	5.206
Aspirante de diecisiete años	48.411	5.094
Aspirante de dieciséis años	43.184	5.049
<i>Personal Comercial</i>		
Jefe o Delegado de Zona	72.700	5.305

Categoría	Salario mes/día Pesetas	Plus Convenio mes/14 Pesetas
Jefe o Agente de Compraventa	65.812	5.246
Autoventa	62.901	5.221
<i>Personal Subalterno</i>		
Conserje	58.736	5.184
Almacenero	64.315	5.232
Mozo Almacén	58.736	5.184
Cobrador	64.315	5.232
Pesador o Basculero	58.736	5.184
Guarda o Portero	58.736	5.184
Ordenanza	58.736	5.184
Personas de Limpieza (hora)	343	-
Botones de diecisiete años	43.406	5.050
Botones de dieciséis años	39.436	5.015
<i>Personal Obrero del Matadero</i>		
Encargado de Zona o Sección	2.231	5.262
Celador	2.076	5.222
Matarife	2.108	5.230
Auxiliar de Zona de Proceso	1.980	5.196
Operario de Cámara	2.076	5.222
Ayudante	2.076	5.222
Ayudante de Muelle de Aves Vivas	2.076	5.222
<i>Personal de Oficios Varios</i>		
Mecánico de Matadero	2.151	5.241
Mecánico de Frigorífico	2.151	5.241
Fogonero	2.151	5.241
Maquinista de Subproductos	2.151	5.241
Electricista	2.151	5.241
Pintor	2.151	5.241
Albañil	2.151	5.241
Carpintero	2.151	5.241
Fonlanero-Hojalatero	2.151	5.241
Chapista	2.151	5.241
Ayudante Oficios Varios	1.980	5.196
<i>Personal Obrero de Transportes y Reparto</i>		
Mecánico de Vehículos	2.151	5.241
Conductor de Vehículos	2.151	5.241
Conductor-Reparditor	2.151	5.241
Jefe de Equipo de Recogida	2.151	5.241
Lavacoches-Engrasador	1.980	5.196
Ayudante de Transporte	1.980	5.196
<i>Aprendices</i>		
De dieciséis y diecisiete años	1.523	5.077

### ANEXO II

Categoría	Salario base			Plus Convenio		Total año (3)
	Día	Mes	Año (1)	Mes	Año (2)	
<i>Técnicos</i>						
Técnico Titulado Superior	-	95.669	1.339.366	5.505	77.070	1.416.436
Técnico Titulado	-	81.510	1.141.140	5.381	75.334	1.216.474
Técnico no Titulado	-	72.395	1.013.530	5.303	74.242	1.087.772
Encargado general	-	72.395	1.013.530	5.303	74.242	1.087.772
<i>Personal Administrativo</i>						
Jefe Administrativo de primera	-	72.700	1.017.800	5.305	74.270	1.092.070
Jefe de Personal	-	72.700	1.017.800	5.305	74.270	1.092.070
Jefe Administrativo de segunda	-	72.700	1.017.800	5.305	74.270	1.092.070
Contable	-	72.700	1.017.800	5.305	74.270	1.092.070
Analista	-	72.700	1.017.800	5.305	74.270	1.092.070
Oficial de primera	-	68.226	955.164	5.266	73.724	1.028.888
Programador	-	68.226	955.164	5.266	73.724	1.028.888
Oficial de segunda	-	65.812	921.368	5.246	73.444	994.812
Operador-Codificador	-	65.812	921.368	5.246	73.444	994.812
Auxiliar	-	61.340	858.760	5.206	72.884	931.644
Telefonista	-	61.340	858.760	5.206	72.884	931.644
Perforador-Verificador-Grabador	-	61.340	858.760	5.206	72.884	931.644

Categoría	Salario base			Plus Convenio		Total año (3)
	Día	Mes	Año (1)	Mes	Año (2)	
Aspirante de diecisiete años	-	48.411	677.754	5.094	71.316	749.070
Aspirante de dieciséis años	-	43.184	604.576	5.049	70.686	675.262
<i>Personal Comercial</i>						
Jefe o Delegado de Zona	-	72.700	1.017.800	5.305	74.270	1.092.070
Jefe o Agente Compra-Venta	-	65.812	921.368	5.246	73.444	944.812
Autoventa	-	62.901	880.614	5.221	73.094	953.708
<i>Personal Subalterno</i>						
Conserje	-	58.736	822.304	5.184	72.576	894.880
Almacenero	-	64.315	900.410	5.232	73.248	973.658
Mozo Almacén	-	58.736	822.304	5.184	72.576	894.880
Cobrador	-	64.315	900.410	5.232	73.248	973.658
Pesador o Basculero	-	58.736	822.304	5.184	72.576	894.880
Guarda o Portero	-	58.736	822.304	5.184	72.576	894.880
Ordenanza	-	58.736	822.304	5.184	72.576	894.880
Botones de diecisiete años	-	43.406	607.684	5.050	70.700	678.384
Botones de dieciséis años	-	39.436	552.104	5.015	70.210	622.314
<i>Personal Obrero del Matadero</i>						
Encargado de Zona o Sección	2.231	-	948.175	5.262	73.668	1.021.843
Celador	2.076	-	882.300	5.222	73.108	955.408
Matarife	2.108	-	895.900	5.230	73.220	969.120
Auxiliar de Zona de Proceso	1.980	-	841.500	5.196	72.744	914.244
Operario de Cámara	2.076	-	882.300	5.222	73.108	955.408
Ayudante	2.076	-	882.300	5.222	73.108	955.408
Ayudante de Muelle de Aves Vivas	2.076	-	882.300	5.222	73.108	955.408
<i>Personal de Oficinas Varios</i>						
Mecánico de Matadero	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Mecánico de Frigorífico	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Fogonero	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Maquinista Subproductos	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Electricista	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Albañil	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Carpintero	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Fontanero-Hojalatero	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Chapista	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Cocinero	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Ayudante Oficinas Varios	1.980	-	841.500	5.196	72.744	914.244
<i>Personal Obrero de Transportes y Reparto</i>						
Mecánico de Vehículos	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Conductor de Vehículos	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Conductor-Reparditor	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Jefe de Equipo de Recogida	2.151	-	914.175	5.241	73.374	987.549
Lavacoches-Engrasador	1.980	-	841.500	5.196	72.744	914.244
Ayudante de Transporte	1.980	-	841.500	5.196	72.744	914.244
Aprendices de diecisiete y dieciséis años	1.523	-	647.275	5.077	71.078	718.353

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

(2) Complemento diario por 225 días.

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

## Tabla plus de penosidad

Categoría		5 por 100	10 por 100	20 por 100	25 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100
Matarife	108	113	118	128	133	138	148	158
Ayudante de Muelle de Aves Vivas	107	112	116	126	131	136	146	156

## Complemento de nocturnidad

Se establece un complemento de nocturnidad para cada categoría y por cada hora de trabajo nocturno, de acuerdo con el siguiente cuadro

Categoría	Antigüedad							
		5 por 100	10 por 100	20 por 100	25 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100
Encargado de Zona o Sección	113	119	124	136	141	147	158	170
Celador	106	111	117	127	133	138	148	159
Matarife	107	112	118	128	134	139	150	161
Auxiliar Zona Proceso	101	106	111	121	126	131	141	152
Operario Cámara	106	111	117	127	133	138	148	159
Aprendices de diecisiete y dieciséis años	77	-	-	-	-	-	-	-
Jefe Equipo Recogida	109	114	120	131	136	142	153	164

## Horas extraordinarias

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

Categoría	Antigüedad							
		5 por 100	10 por 100	20 por 100	25 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100
Encargado	998	1.044	1.090	1.183	1.229	1.276	1.368	1.461
Celador	933	976	1.019	1.105	1.148	1.192	1.278	1.364
Matarife	946	990	1.034	1.121	1.165	1.209	1.296	1.384
Auxiliar Zona Proceso	893	934	975	1.057	1.098	1.139	1.225	1.304
Operario Cámara	933	976	1.019	1.105	1.148	1.192	1.278	1.364
Ayudante	933	976	1.019	1.105	1.148	1.192	1.278	1.364
Mecánico	964	1.009	1.054	1.143	1.188	1.232	1.322	1.411

## Quebranto de moneda

El Cajero, Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro, percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 1.785 pesetas, el primero, y 1.251, los dos últimos.

## ANEXO III

## Norma a seguir en los casos de ausencia del Centro de trabajo

## 1. Normas generales

- Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.
- Su petición debe constar por escrito.
- Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

## 2. Casos específicos

## a) Faltas de puntualidad:

Se descontará el perdido a coste.

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

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

## b) Visitas médicas:

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

El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperará.

## c) Cumplimiento del deber público:

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

Serán considerados «Cumplimiento del deber público»:

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

Gobierno Militar: Citación de este Organismo, siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante de la ausencia. La revista militar será considerada como permiso particular.

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

## d) Permisos particulares:

Se descontarán a precio de coste.

## e) Enfermedad sin baja:

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

## f) Incapacidad laboral transitoria:

Como medida para combatir el absentismo y mejorar la situación de los trabajadores en baja por enfermedad o accidente, las Empresas

abonarán sobre las prestaciones de la Seguridad Social los siguientes complementos:

1. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, debidamente comprobados, con duración superior a veinte días y sólo a partir del veintiuno, el trabajador enfermo percibirá de su Empresa la diferencia entre el 75 por 100 del salario de cotización, correspondiente a la tabla salarial del presente Convenio, abonado por la Seguridad Social como prestación económica y el 100 por 100 de dicho salario de Convenio, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del Centro de trabajo al que pertenezca el trabajador no supere el 5 por 100 en año natural anterior a la baja.

2. Cuando la incapacidad laboral transitoria, debidamente comprobada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de enfermedad común o accidente no laboral que precisen hospitalización, el trabajador afectado percibirá a cargo de la Empresa, a partir del primer día y hasta el máximo de un año y medio, la diferencia entre la cantidad abonada por la Seguridad Social sobre el salario que sirva de base para la financiación de las primas a ingresar en la misma y el 100 por 100 de dicho salario.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga general por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

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

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

## g) Faltas sin justificar:

Además de sancionarse según las leyes vigentes, se descontará a coste. Este descuento excluirá el establecido en el artículo 73.1.c), de la Ordenanza Laboral.

## Nota:

Fórmula de cálculo del coste del día trabajado:

Días abonados: 425.

Días trabajados: 225.

Coste Seguridad Social:

Coste día trabajado  $\frac{425}{225} \times 1,40 \times \text{salario real} = 2,64 \text{ salario real}$ .

9024

RESOLUCION de 12 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada Compañía, 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.