

Categorías	Sin antigüedad		Un quinquenio		Dos quinquenios		Tres quinquenios		Cuatro quinquenios	
	Pesetas/hora	Euros	Pesetas/hora	Euros	Pesetas/hora	Euros	Pesetas/hora	Euros	Pesetas/hora	Euros
Operador de Imagen	1.630	9,80	1.752	10,53	1.874	11,26	1.996	12,00	2.118	12,73
Tirador Laboratorio	1.630	9,80	1.752	10,53	1.874	11,26	1.996	12,00	2.118	12,73
Retocador	1.630	9,80	1.752	10,53	1.874	11,26	1.996	12,00	2.118	12,73
Operador Máquina Automática	1.494	8,98	1.616	9,71	1.738	10,44	1.860	11,18	1.982	11,91
Montador	1.494	8,98	1.616	9,71	1.738	10,44	1.860	11,18	1.982	11,91
Jefe Proyecto Documental	1.869	11,23	1.991	11,97	2.113	12,70	2.235	13,43	2.357	14,17
Documentalista	1.764	10,60	1.886	11,33	2.008	12,07	2.130	12,80	2.252	13,53
Operador de Microimagen	1.744	10,48	1.866	11,22	1.988	11,95	2.110	12,68	2.232	13,42
Operador Documental	1.630	9,80	1.752	10,53	1.874	11,26	1.996	12,00	2.118	12,73
Grabador de Datos	1.471	8,84	1.593	9,57	1.715	10,30	1.837	11,04	1.958	11,77
Piloto	1.869	11,23	1.991	11,97	2.113	12,70	2.235	13,43	2.357	14,17
Navegante Operador Fotografía Aérea	1.869	11,23	1.991	11,97	2.113	12,70	2.235	13,43	2.357	14,17
Fotógrafo Aéreo	1.869	11,23	1.991	11,97	2.113	12,70	2.235	13,43	2.357	14,17
Delineante	1.804	10,84	1.926	11,58	2.048	12,31	2.170	13,04	2.292	13,78
Director	2.340	14,06	2.462	14,80	2.584	15,53	2.706	16,26	2.828	16,99
Jefe Administrativo	1.869	11,23	1.991	11,97	2.113	12,70	2.235	13,43	2.357	14,17
Oficial Administrativo	1.561	9,38	1.683	10,11	1.805	10,85	1.927	11,58	2.048	12,31
Auxiliar Administrativo	1.471	8,84	1.593	9,57	1.715	10,30	1.837	11,04	1.958	11,77
Telefonista/Recepcionista	1.471	8,84	1.593	9,57	1.715	10,30	1.837	11,04	1.958	11,77
Jefe de Sucursal o Delegación	1.890	11,36	2.012	12,09	2.134	12,82	2.256	13,56	2.378	14,29
Jefe de Ventas	1.869	11,23	1.991	11,97	2.113	12,70	2.235	13,43	2.357	14,17
Vendedor	1.471	8,84	1.593	9,57	1.715	10,30	1.837	11,04	1.958	11,77
Dependiente	1.471	8,84	1.593	9,57	1.715	10,30	1.837	11,04	1.958	11,77
Mecánico de Aeronave	1.630	9,80	1.752	10,53	1.874	11,26	1.996	12,00	2.118	12,73
Conductor	1.630	9,80	1.752	10,53	1.874	11,26	1.996	12,00	2.118	12,73
Oficial de Mantenimiento	1.561	9,38	1.683	10,11	1.805	10,85	1.927	11,58	2.048	12,31
Almacenero	1.471	8,84	1.593	9,57	1.715	10,30	1.837	11,04	1.958	11,77
Cobrador	1.471	8,84	1.593	9,57	1.715	10,30	1.837	11,04	1.958	11,77
Limpiador/a	1.471	8,84	1.593	9,57	1.715	10,30	1.837	11,04	1.958	11,77
Ordenanza	1.471	8,84	1.593	9,57	1.715	10,30	1.837	11,04	1.958	11,77

(1 euro = 166,386 pesetas.)

5567

RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima», (código de convenio número 9012622), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 1999 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 2 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NOVEDADES AGRÍCOLAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima», que se dedica a la comercialización, instalación y mantenimiento de sistemas de irrigación.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima», tiene abiertos o pueda abrir en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima», tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1328/1985 de 1 de agosto.

Artículo 4. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

Artículo 5. *Duración y vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma; sus efectos económicos, se aplicarán desde el día 1 de enero de 1999.

La duración será por tres años, o sea hasta el día 31 de diciembre de 2001.

Entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras, aplicándose en caso de prórroga un incremento retributivo equivalente al Índice de Precios de Consumo «nacional» del año precedente, sobre las tablas salariales que estén en vigor.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 6. Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica, siendo designado de entre ellos un Secretario de actas.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas, etc.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales; desarrollándose de lunes a sábado.

El horario de trabajo será el establecido por la Dirección de la empresa.

Para los trabajadores incluidos en este convenio, serán festivos el día de Nochebuena y el día de Nochevieja.

Artículo 9. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, según salario real.

Por necesidades de la empresa, las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a treinta días naturales, debiendo ser al menos uno de los periodos como mínimo de quince días naturales consecutivos.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos vacacionales, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias, sea cual sea su naturaleza, a decisión de la empresa; se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: Tres días naturales.
- c) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.
- e) Por nacimiento de hijo: Dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa.
- f) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa, que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

Artículo 12. Ausencias.

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia. Las bajas por enfermedad, asistencia a consulta médica, etc., deberán estar acreditadas mediante el correspondiente parte médico oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 13. Excedencia.

a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrá fin al que se viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes antes de la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondientes, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 14. Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa. Que disfrutarán, de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 15. Organización en el trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las ordenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas ordenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibido la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 16. Movilidad funcional.

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos profesionales del trabajador.

Artículo 17. Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y además derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. Formación Profesional.

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Solicitud por escrito del trabajador.
- Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Artículo 19. Provisión de vacantes y ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional, siempre que lo soliciten a la empresa.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo profesional, por aquellos trabajadores de la categoría inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se le someta o bien acreditados estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

La promoción y ascenso a todas las categorías profesionales comprendidas en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 20. Período de prueba.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para las contrataciones que llevan a cabo las empresas afectas por el presente Convenio Colectivo, el período de prueba tanto para los técnicos y titulados será de cuatro meses y para el resto de los trabajadores será de dos meses.

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Artículo 21. Prestaciones complementarias de previsión social.

1. Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o post-operatorio percibirán el 100 por 100 de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta.

2. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo) percibirán el 90 por 100 de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75 por 100 de su retribución real.

3. Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100 por 100 de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

4. En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el trabajador sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

5. La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades, siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 2.000.000 pesetas.

Por declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 1.000.000 de pesetas.

Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 1.500.000 pesetas.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos; recaerá en la empresa.

6. La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

Artículo 22. Contratos eventuales.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal dentro de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 23. Cese voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma,

cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: dos meses para los técnicos, titulados y comerciales, y quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 24. *Jubilación.*

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo la jubilación será obligatoria a los 65 años.

Excepto los siguientes casos:

a) Que el trabajador que no tenga cubierto el período de carencia mínimo para su jubilación; en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el período mínimo establecido por la legislación vigente.

b) Que por acuerdo expreso y formalizado por escrito, entre empresa y trabajador (éste antes de cumplir los 65 años), se pacte retrasar la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los 69 años de edad.

Artículo 25. *Definición de las retribuciones.*

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 26. *Pago de salarios.*

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 27. *Tablas salariales.*

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo (tabla salarial), donde se refleja el nivel.

Artículo 28. *Incremento Salarial.*

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo (año 2000) se pacta un incremento salarial equivalente al IPC nacional previsto por el Gobierno para dicho año, sobre los conceptos económicos contenidos en la tabla salarial, vigente en 1999.

Y para el tercer año se pacta un incremento salarial equivalente al IPC nacional previsto por el Gobierno para dicho año, sobre las tablas salariales que estén en vigor.

Artículo 29. *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla salarial» del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 30. *Antigüedad.*

Desde el día 1 de enero de 1999 queda suprimida la percepción por antigüedad.

No obstante, los trabajadores que en la citada fecha tuvieran reconocido el citado premio por antigüedad, consolidarán la cantidad abonada por tal concepto, quedando congelado el importe, siendo abonado como complemento personal, no revalorizable y no absorbible.

Artículo 31. *Plus de productividad.*

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 20 por 100 como mínimo sobre su salario base.

Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

Artículo 32. *Plus de transporte.*

Todos los trabajadores percibirán la cantidad de carácter extrasalarial para resarcir los gastos derivados del desplazamiento diario al centro de trabajo, consignada en la tabla salarial.

Artículo 33. *Plus de retén.*

Aquellos trabajadores que fuera del horario de trabajo, en concreto los festivos y domingos desempeñen guardias o retenes de localización, poniendo la empresa a su servicio los medios técnicos precisos, para el aviso de reparaciones o actuaciones urgentes en las instalaciones de riego que no permitan demora, percibirán por cada día de retén la cantidad de 5.000 pesetas.

Artículo 34. *Pagas extraordinarias.*

En la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre, percibirán los trabajadores a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de salario base en cada una de ellas.

Pudiendo la empresa optar por el prorrateo en doceavas partes del importe total de las dos pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa, tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 35. *Faltas.*

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Leves:

a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, de los mecanismos de control.

e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la empresa.

h) La embriaguez o el consumo de sustancias sicotrópicas de forma ocasional.

i) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

j) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

l) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

m) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

n) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2. Graves:

a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

- g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
- h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
- j) La embriaguez o consumo de sustancias sicotrópicas en hora de servicio.
- k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

3. Muy graves:

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- b) Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- c) Mas de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.
- f) La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La embriaguez o toxicomanía habitual.
- h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.
- i) La simulación de enfermedad.
- j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.
- k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.
- l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.
- m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

Artículo 36. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves a los veinte días hábiles, las faltas muy graves a los sesenta días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37. *Sanciones.*

- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación por escrito.
 2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- b) Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 2. Despido.

Artículo 38. *Seguridad, higiene y salud laboral.*

Las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, deberán pasar un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo.

Artículo 39. *Clasificación personal.*

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Grupo 1.º Titulados:

- a) Titulados Universitarios de 2.º y 3.º ciclo nivel 1.
- b) Titulados Universitarios de 2.º y 3.º ciclo nivel 2.
- c) Titulados Universitarios de 2.º y 3.º ciclo nivel 3.
- d) Titulados Universitarios de 1.º ciclo nivel 1.
- e) Titulados Universitarios de 1.º ciclo nivel 2.
- f) Titulados Universitarios de 1.º ciclo nivel 3.

Grupo 2.º Administrativos:

- a) Jefe de Administración.
- b) Oficial.
- c) Oficial-Ayudante.
- d) Auxiliar administrativo.
- e) Ayudante de Administración.

Grupo 3.º Operarios de Montaje-eléctrico:

- a) Jefe de sección.
- b) Oficial primera de montaje.
- c) Oficial segunda de montaje.
- d) Oficial tercera de montaje.
- e) Auxiliar de montaje.
- f) Ayudante de montaje.

Grupo 4.º Operarios de Comercial:

- a) Delegado de sucursal.
- b) Técnico Comercial Especialista.
- c) Técnico Comercial.
- d) Auxiliar Comercial.

Grupo 5.º Operarios de almacén:

- a) Jefe de almacén.
- b) Oficial de almacén.
- c) Auxiliar de almacén.
- d) Ayudante de almacén.

Grupo 6.º Oficios varios:

- a) Ordenanza.
- b) Vigilante.
- c) Limpiador/a.
- d) Peón.
- e) Conductor.

Grupo 7.º Personal de fabricación:

- a) Jefe de División.
- b) Jefe de taller.
- c) Oficial primera fabricación-taller.
- d) Oficial segunda fabricación-taller.
- e) Auxiliar fabricación-taller.

Artículo 40. *Definición de las categorías profesionales:*

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes.

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

Grupo primero. Titulados:

a) y d) Titulados Universitarios de Segundo, Tercer y Primer Ciclo de nivel 1.—Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, de segundo o tercer ciclo (antiguo grado superior-licenciados y doctores), o primer ciclo (antiguo grado medio-diplomados), que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin suje-

ción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Coordina el reparto de trabajo entre los titulados de los distintos niveles.

b) y e) Titulados Universitarios de Segundo, Tercer y Primer Ciclo de nivel 2.—Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, de segundo o tercer ciclo (antiguo grado superior-licenciados y doctores), o primer ciclo (antiguo grado medio-diplomados), que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. La diferencia con el titulado de nivel 1 estriba en que, pese a tener un amplio grado de autonomía en el ejercicio de sus funciones, debe seguir en todo caso las directrices marcadas por el titulado de nivel 1.

c) y f) Titulados Universitarios de Segundo, Tercer y Primer Ciclo de nivel 3.—Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, de segundo o tercer ciclo (antiguo grado superior-licenciados y doctores), o primer ciclo (antiguo grado medio-diplomados), que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. La diferencia con el titulado de nivel 2 estriba en el menor grado de experiencia y autonomía, por lo que debe atender en todo caso a las directrices marcadas por los titulados de nivel 1 y 2.

Grupo segundo. Administrativos:

a) Jefe de Administración.—Es aquél, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de administración.

b) Oficial.—Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidos también aquellas personas que organizan o elaboran la contabilidad de la empresa.

c) Oficial Ayudante.—Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un Oficial de primera, si lo hubiere está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección distribuyendo los trabajos entre auxiliares y ayudantes que de él dependan.

d) Auxiliar administrativo.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Oficial o Jefe, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Ayudante de administración.—Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial o auxiliar, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de la técnica administrativa.

Grupo tercero. Operarios de montaje-electricidad:

a) Jefe de Sección.—Es aquél que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de montaje-electricidad.

b) Oficial de primera.—Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Sección, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de montaje y electricidad.

c) Oficial de segunda.—Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección de montaje y electricidad distribuyendo los trabajos entre los Auxiliares de montaje que de él dependan.

d) Oficial de tercera.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Oficial o Jefe, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección trabajos que requieren conocimientos generales de montaje y electricidad.

e) Auxiliar de montaje.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Oficial o Jefe, y que realiza con cierta independencia, trabajos que requieren conocimientos generales de montaje y electricidad.

f) Ayudante de montaje.—El empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial o auxiliar, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de montaje y electricidad.

Grupo cuarto. Operarios de Comercial:

a) Delegado de sucursal.—Es aquél que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad de dirigir y organizar una delegación comercial de la empresa.

b) Técnico Comercial Especialista.—Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Delegado, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de la organización comercial y ventas.

c) Técnico Comercial.—Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Comercial de primera o Delegado, si lo hubiere, está encargado de realizar trabajos que requieran conocimientos generales sobre la operatividad comercial.

d) Auxiliar comercial.—El empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, o Comercial de primera o segunda, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales sobre la operatividad comercial.

Grupo quinto. Operarios de almacén:

a) Jefe de almacén.—Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de almacén.

b) Oficial de almacén.—Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de almacén, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de almacén.

c) Auxiliar de almacén.—Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial de almacén, si lo hubiere, está encargado de realizar trabajos que requieran conocimientos generales sobre la operatividad del departamento de almacén

d) Ayudante de montaje.—Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial o Auxiliar, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales sobre la operatividad del almacén.

Grupo sexto. Oficios varios:

a) Ordenanza.—Es el empleado cuya actividad consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

b) Vigilante.—Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

c) Limpiador/a.—Están ocupados en la limpieza de los locales de las empresas.

d) Peón.—Trabajadores que realizan labores de entretenimiento o mantenimiento que le son asignadas por sus inmediatos superiores con arreglo a sus conocimientos y prácticas de oficio.

e) Conductor.—Su función estriba en la conducción de los vehículos propiedad de la empresa.

Grupo séptimo. Operarios de fabricación:

a) Jefe de división.—Es aquél que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad y organización del departamento de fabricación.

b) Jefe de taller.—Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de división y lleva la responsabilidad directa del servicio de taller.

c) Oficial primera de fabricación-taller.—Es el empleado que a las órdenes inmediatas del Jefe de taller o Jefe de división, está encargado del desarrollo de funciones básicas de fabricación o taller.

d) Oficial de segunda de fabricación-taller.—Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial de primera, si lo hubiere, está encargado de desarrollar los trabajos de fabricación o taller que exigen conocimientos generales sobre la materia; distribuyendo los trabajos entre los auxiliares de Taller que de él dependan.

e) Auxiliar de fabricación-taller.—Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe u Oficial, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de fabricación y taller.

Artículo 41. *Derecho supletorio.*

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

ANEXO I

Tabla salarial, participación en beneficios, vacaciones y pagas extras de verano y navidad para 1999

	B. Mes	Plus transporte	Pagas extras, participación en beneficios y vacaciones	Total anual
Jefe-Gerente				
Gerente-Del.				
1. <i>Técnicos</i>				
a) 2.º y 3.º Ciclo Nivel 1 ..	167.000	13.000	167.000	2.661.000
b) 2.º y 3.º Ciclo Nivel 2 ..	147.000	13.000	147.000	2.361.000
c) 2.º y 3.º Ciclo Nivel 3 ..	132.000	13.000	132.000	2.136.000
d) 1.º Ciclo Nivel 1	167.000	13.000	167.000	2.661.000

	B. Mes	Plus transporte	Pagas extras, participación en beneficios y vacaciones	Total anual
e) 1.º Ciclo Nivel 2	147.000	13.000	147.000	2.361.000
f) 1.º Ciclo Nivel 3	132.000	13.000	132.000	2.136.000
2. Administrativos				
Jefe Administración	187.000	13.000	187.000	2.961.000
Oficial	167.000	13.000	167.000	2.661.000
Oficial ayudante	145.100	13.000	145.100	2.332.500
Auxiliar administrativo	132.000	13.000	132.000	2.136.000
Ayudante Administración .	132.000	13.000	122.000	1.986.000
3. Operarios				
<i>Montaje-electricidad</i>				
Jefe de Sección	162.000	13.000	162.000	2.586.000
Oficial primero	152.000	13.000	152.000	2.436.000
Oficial segunda	142.000	13.000	142.000	2.286.000
Oficial tercera	127.000	13.000	127.000	2.061.000
Auxiliar de montaje	117.000	13.000	117.000	1.911.000
Ayudante de montaje	107.000	13.000	107.000	1.761.000
4. Operarios Comercial				
Delegado de sucursal	252.000	13.000	252.000	3.936.000
Tecnico Comercial Especialista	207.000	13.000	207.000	3.261.000
Tecnico Comercial	147.000	13.000	147.000	2.361.000
Auxiliar Comercial	127.000	13.000	127.000	2.061.000
5. Operarios de almacén				
Jefe de almacen	152.000	13.000	152.000	2.436.000
Oficial de almacén	137.000	13.000	137.000	2.211.000
Auxiliar de almacén	127.000	13.000	127.000	2.061.000
Ayudante de almacén	92.000	13.000	92.000	1.536.000
6. Oficios varios				
Ordenanza	—	13.000	—	—
Vigilante	87.000	13.000	87.000	1.461.000
Limpiador/a	77.000	13.000	77.000	1.311.000
Peón	92.000	13.000	92.000	1.536.000
Conductor	97.000	13.000	97.000	1.611.000
7. Operarios de fabricación				
Jefe de division	167.000	13.000	167.000	2.661.000
Jefe de taller	147.000	13.000	147.000	2.361.000
Oficial primera	137.000	13.000	137.000	2.211.000
Oficial segunda	132.000	13.000	132.000	2.136.000
Auxiliar de fabricación	122.000	13.000	122.000	1.986.000

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 2 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA FABRICACIÓN DE HELADOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas de helados, delegaciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos, existentes o que puedan crearse en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las empresas afectadas por el mismo, con excepción de los que ocupen alguno de los cargos de Consejero, Director, Subdirector, Gerente y Secretario general.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo durará hasta el 31 de diciembre de 2001 y se prorrogará, tácitamente, por períodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro del último mes de su vigencia. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999.

Artículo 5. *Aumentos salariales.*

1. A partir del 1 de enero de 1999 regirán las tablas salariales que figuran en el anexo I y que resultan de aplicar un 3 por 100 a las de 1998.

2. Desde el 1 de enero de 2000 regirán las tablas salariales que figuran en el anexo I y que resultan de aplicar un 2,3 por 100 a las de 1999.

Si al 31 de diciembre del año 2000 el IPC real de ese año excediera del IPC previsto (2 por 100), las tablas salariales, el complemento de trabajo nocturno y los complementos de puesto de trabajo contenidos en el artículo 16 se revalorizarán en el exceso y con un máximo de 1 punto, es decir hasta alcanzar un incremento salarial máximo para el año 2000 del 3 por 100.

3. El incremento salarial para el año 2001 será del IPC previsto por el Gobierno más 0,3 puntos porcentuales.

Si al 31 de diciembre del año 2001 el IPC real de ese año excediera del IPC previsto, las tablas salariales y los demás conceptos de contenido económico recogidos en el Convenio se revalorizarán en el exceso y con un máximo de 1 punto sobre la cifra del IPC previsto.

Artículo 6. *Declaración antidiscriminatoria.*

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

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión de control y aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará constituida por seis miembros de las centrales sindicales, presentes en este Convenio, designándose entre los mismos miembros de la Comisión negociadora proporcional a los Dele-

5568

RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados (código de Convenio número 9902465), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2000, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Helados, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las Federaciones Sindicales de Alimentación, Bebidas y Tabaco de UGT y CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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,