

RESOLUCION de 5 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio Alimentación, de la provincia de Badajoz.

Visto: El texto del Convenio Colectivo de trabajo de Comercio Alimentación, de ámbito provincial, de Sector, suscrito el día 19-06-96 por A.E.C.A., de una parte, y por U.G.T. y CC.OO. de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 (BOE de 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral) (BOE del 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (DOE 9-5-95), Decreto 76/1995 de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y artículo 3 apartado 2.a) del Decreto 22/96, de 19 de febrero, de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 20/96, código informático 0600135, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extremadura y en el «Boletín Oficial» de la Provincia de Badajoz del texto del convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 5 de julio de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA ALIMENTACION MAYOR Y MENOR PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ

Este convenio ha sido pactado entre las Asociaciones de Empresarios de Alimentación (A.E.A.) y del Comercio de Alimentación (A.E.C.A.) y por los trabajadores, la Central Sindical U.G.T. y CC.OO. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente convenio.

ARTICULO 1.—AMBITO TERRITORIAL: El presente convenio es de aplicación en toda la provincia de Badajoz.

ARTICULO 2.—AMBITO DE APLICACION: Este convenio es de aplicación a los establecimientos y centros de trabajo, correspondientes a almacenistas de alimentación, o a mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos y nuevos sistemas de ventas de productos alimenticios, cuyas relaciones laborales están reguladas por la Orden Ministerial de 24 de julio de 1971 (B.O.E n.º 194 de 14 de agosto) y disposiciones posteriores que la hayan modificado. En su consecuencia se entiende por los mismos, cualquier empresa mayor o menor, supermercados, auto-servicios, pescaderías, fruterías, almacenes de frutas y verduras, patatas, pastelerías y confiterías. Se acuerda derogar expresamente el Convenio Colectivo de ámbito provincial de las industrias de alimentación y sus trabajadores publicado el día 20 de agosto de 1977 en el B.O.P. Por tanto las empresas afectadas por el Convenio que se deroga les será de aplicación el presente convenio que se acuerda.

ARTICULO 3.—AMBITO PERSONAL: Se registrarán por las disposiciones reguladas en este convenio todos los trabajadores de las empresas recogidas en el ámbito funcional y los que dependiendo de otra empresa (E.T.T.) estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

ARTICULO 4.—El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, a excepción del artículo 16 que entrará en vigor a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y estará en vigor hasta el 31 de diciembre.

ARTICULO 5.—DURACION: La duración del presente convenio será desde el día 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1996. El presente convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de 15 días antes de su finalización. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo y a la representación empresarial y sindi-

cal. En caso de que el convenio no sea denunciado por ninguna de las partes, éste se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado, excepto en lo referente a salarios y demás aspectos retributivos del mismo que se aumentarán con el IPC del año anterior.

En caso de que el convenio sea denunciado éste mantendrá la vigencia de todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

ARTICULO 6.—COMPENSACION: Las concesiones y mejoras pactadas, constituyen un conjunto inalterable a los efectos de su aplicación y serán compensadas en su totalidad con las que tuvieran establecidas las empresas, sea cualquiera la procedencia jurídica de ellas, disposición legal, jurisprudencia, pacto colectivo o individual, uso o costumbre o cualquier otra causa.

ARTICULO 7.—ABSORBIBILIDAD: Las mejoras de este convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo.

ARTICULO 8.—GARANTIA PERSONAL: Las empresas respetarán aquellas situaciones personales en las que los interesados estén beneficiados y mejorados en relación con el presente convenio, no pudiendo entenderse por analogía a situaciones parecidas o similares, y en ningún caso se considerarán que dichas mejoras correspondan al puesto desempeñado, sino que en todo momento serán consideradas como personalísimas.

ARTICULO 9.—COMISION PARITARIA: Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de cuanto se refiere al texto del convenio, formada por las siguientes personas:

Representación de las centrales sindicales, U.G.T.: D.^a Lucía Rivero Zamora y D. José María Pérez Mejías; y por CC.OO.: D. Antonio Silvestre.

Representación de A.E.A. y A.E.C.A.: D. Alvaro Pérez Rodríguez, D. Juan Antonio Serrano Pérez y D. Esdras Martínez Sevillano.

En representación de los Empresarios, tres vocales elegidos entre ambas Asociaciones (A.E.A. y A.E.C.A.), y quedarán constituidas válidamente esta Comisión, cuando habiendo sido citadas ambas partes, asistan, como mínimo, cuatro personas de esta Comisión. La convocatoria se realizará con cuatro días de antelación, como mínimo, y con acuse de recibo. El domicilio de esta Comisión Mixta se fija en A.E.C.A, Avda de Santa Marina, n.º 7-2.º.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes res-

pecto a la interpretación de las cláusulas del presente convenio, serán sometidas a informe escrito de dicha Comisión.

ARTICULO 10.—RETRIBUCIONES MINIMAS: Las retribuciones del presente convenio son mínimas.

ARTICULO 11.—SALARIOS: Se establece un incremento salarial del 3'5% sobre la tabla salarial del año anterior para el año 1996 y con cláusula de revisión salarial.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE al 31 de diciembre de 1996, respecto del valor que haya resultado al 31 de diciembre de 1995, un incremento superior al 3'5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso de la cifra indicada y con un tope máximo del 1'2%.

ARTICULO 11.1.—CLAUSULA DE REVISION VARIABLE: Se establece una revisión salarial para aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga antes de la finalización del año natural, en el sentido de que la liquidación final se contemple el incremento salarial, conforme a la variación del IPC, interanual a partir del 4%, entendiéndose este período desde el mes en que se produzca la extinción de la relación laboral, contándose los últimos doce meses a los citados efectos.

ARTICULO 12.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo-julio y diciembre. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- a) La de marzo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- b) La de julio del 1 de julio anterior al 30 de junio del año en que se perciba.
- c) La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de las mismas se realizará los días 15 de cada uno de los meses indicados. Estas pagas extraordinarias corresponderán a una mensualidad de salario base y antigüedad.

Las empresas, podrán de acuerdo con los trabajadores, prorratear proporcionalmente entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias. En el caso de que no hubiera acuerdo entre las empresas y trabajadores se podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este Convenio para su interpretación.

ARTICULO 12.1.—ANTICIPOS: Los trabajadores afectados por el pre-

sente convenio tendrán derecho a percibir antes del día señalado para el pago, un anticipo a cuenta de hasta el 50% de la retribución devengada.

ARTICULO 13.—VACACIONES: Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de treinta días naturales, que podrán ser fraccionadas en dos períodos. El comienzo de las mismas no podrá comenzar coincidiendo con domingos y festivos. Las empresas y los representantes de los trabajadores vendrán obligados a confeccionar un calendario de vacaciones antes del día 10 de enero de cada año, caso de no haber acuerdo por los trabajadores será por orden de antigüedad, relativo en años posteriores y de acuerdo con la legislación.

ARTICULO 14.—DIAS DE FIESTA CONSECUTIVOS: Las partes convienen en no abrir los establecimientos mercantiles los días de fiestas y domingos, sean o no consecutivos, renunciando con ello a la potestad que les confiere el calendario de fiestas laborales.

ARTICULO 15.—HORARIO ESPECIAL DE FERIAS Y FIESTAS: No obstante lo establecido en el artículo anterior durante las ferias y fiestas de cada una de las localidades de esta provincia, el horario del comercio mayorista y minorista de alimentación será de diez a quince horas todos los días de fiestas, incluyendo en dichos días los domingos que estén dentro del calendario oficial de ferias y fiestas de cada una de las localidades, excepto el día de la fiesta local si existiera.

ARTICULO 16.—INDEMNIZACIONES: Todas las empresas afectadas por este Convenio dispondrán de una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las siguientes cuantías:

Gran invalidez	2.500.000
Invalidez permanente absoluta	2.500.000
Invalidez permanente total	2.500.000
Muerte por accidente	2.500.000
Invalidez permanente parcial	1.000.000
Muerte natural	500.000

ARTICULO 17.—INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA: Todo trabajador en situación de ILT percibirá el 100% de su salario real.

ARTICULO 18 .—JUBILACION: Todo trabajador con una antigüedad de doce años tendrán derecho a los siguientes premios por jubilación:

De sesenta a sesenta y un años, siete mensualidades
De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades
De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades
De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

Se acuerda por las partes firmantes del convenio, la posibilidad de jubilación voluntaria anticipada, de mutuo acuerdo empresa trabajador a los sesenta y cuatro años con el 100% de los derechos, para aquellos trabajadores que cumplan las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación.

Existiendo el compromiso de sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro, inscrito como desempleado en las mismas condiciones de contratación del anterior.

Para los trabajadores que opten por este sistema de jubilación especial se establece un premio de jubilación consistente en cinco mensualidades.

ARTICULO 19.—CONTRATO DE RELEVO: Las empresas y trabajadores se podrán acoger a lo dispuesto en el R.D. 1991/84, publicado en el B.O.E. de 9 de Noviembre de 1984, sobre esa modalidad de contratación, debiendo las empresas si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

ARTICULO 20.—SALUD LABORAL: En un plazo de tiempo no superior a tres meses, desde la entrada en vigor del presente texto, la Comisión Paritaria del Convenio celebrará reunión monográfica a los efectos de estudiar un programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral, y planes de prevención de riesgos.

En este caso, se solicitará previamente los oportunos estudios del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que en cualquier caso serán estimados para la puesta en práctica de las medidas o planes de salud y prevención del riesgo que las partes se comprometen a realizar.

ARTICULO 21.—HORAS EXTRAORDINARIAS: Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la suspensión de horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las horas extraordinarias estructurales a petición del trabajador podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso o retribuidas monetariamente.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por sección. Asimismo, en función de esa información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en los convenios colectivos.

La realización de horas extraordinarias, como establece el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en parte correspondiente. De conformidad con lo establecido en el art. 2-1.º del R. D. 1958/81 de 20 de agosto, por el que se aumenta la cotización adicional conjuntamente por la empresa o Comité Delegado de Personal, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Conforme a lo establecido en la Ordenanza Laboral citada la hora extraordinaria se abonará con el 75% de recargo, si se efectúa en horario nocturno a partir de las diez de la noche con un recargo del 100% y si se efectúa en domingos o festivos con un recargo del 150%.

ARTICULO 22.—LICENCIAS RETRIBUIDAS: Los trabajadores disfrutarán de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

Por nacimiento de hijos, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de primer

grado, cuatro días y compañero/a que conviva en la misma unidad familiar.

En los parientes de segundo grado dos días si es dentro de la población o cuatro días si es de fuera de la localidad. Dos días por traslado de domicilio.

Un día por matrimonio de pariente hasta el primer grado, o de hermanos de consanguinidad o afinidad, y dos días si es de fuera de la localidad.

Tres días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año.

Por concurrencia a exámenes de E.G.B, Enseñanzas Medias o Superiores se les concederá el tiempo necesario, para realizarlo, con un máximo de tres días consecutivos; y de cuarenta horas al año, quedando el trabajador obligado a justificar la concurrencia a los mismos.

En los supuestos de asistencia a consultas médicas el tiempo indispensable con justificación posterior a la empresa.

ARTICULO 22.1.—FORMACION PROFESIONAL: Conscientes las partes del gran reto europeo que para las empresas extremeñas representa el Mercado Unico, se conviene en la necesidad de llegar a los compromisos necesarios para poner en situación óptima, de competitividad a nuestras empresas ante la libre circulación de inversiones, capital, empresas, trabajadores etc. en 1996.

En este sentido se estima imprescindible que la mano de obra tenga la especialización y cualificación profesional adecuada, a través de cursos de formación que se realizarán en el sector anualmente, orientados a una mayor capacitación profesional, con justificación por parte del trabajador, que contará con autorización de la empresa para realizar estas tareas, al menos con diez días retribuidos.

ARTICULO 23.—PERSONAL CON CARGO SINDICAL: El personal con cargo sindical percibirá el salario de convenio los días que tengan que asistir a reuniones y desplazamientos, siempre que se preavise al inicio de la jornada y en este caso siempre que sea posible su comunicación.

El crédito de horas retribuidas a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, quedará establecido según la siguiente escala:

Empresas de hasta 50 trabajadores, 28 horas.

Empresas de hasta 51 a 100 trabajadores, 30 horas.

Empresas de hasta 100 a 200 trabajadores, 32 horas.

Empresas de hasta 200 a 300 trabajadores, 35 horas.
Empresas de hasta 300 a 400 trabajadores, 40 horas.

El resto de la escala se regirá por el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de las horas sindicales a utilizar para la negociación colectiva será en todo caso de carácter ilimitado.

La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), tendrán los mismos derechos y facultades que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece la legislación vigente, su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuente con sección sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que ésta tenga una plantilla superior a 10 trabajadores.

Las empresas de acuerdo con el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores facilitarán a los trabajadores o sindicatos representantes del sector, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.

ARTICULO 24.—DESCUENTO EN NOMINA.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece la cuantía de la cuota, así como cuenta corriente o libreta de ahorros, a la que debe transferir la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación contraria, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

ARTICULO 24.1.—PARTICIPACION SINDICAL EN LA CONTRATACION: Se dará cumplimiento a la Ley 2/91 del 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, con vigor desde el 8 de febrero de 1991, así como al art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica del contrato, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. Esta copia básica contendrá todos los datos excepto el número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que conforme a la L.O. 1/1982 de 5 de mayo pueda afectar a la intimidad personal. La copia básica se en-

tregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde que se formalice el contrato, a la representación del trabajador, quien firmará para acreditar que se ha efectuado la entrega. Posteriormente la copia básica se enviará a la oficina de Empleo. La información así suministrada a los mismos está amparada por el sigilo profesional que les compete, no pudiendo utilizar la información para otros supuestos que los que motivaron su conocimiento.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndolo constar al efecto. Si el empresario impidiera la presencia del representante de los trabajadores, el trabajador podrá hacerlo constar expresamente en el mismo.

ARTICULO 25.—JORNADA SEMANAL: La jornada semanal será de cuarenta horas, pudiendo las empresas establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal.

ARTICULO 25.1.—CALENDARIO LABORAL: Anualmente se elaborará un calendario laboral por las empresas previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiendo un ejemplar del mismo en lugar visible en cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario en la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

ARTICULO 26.—HORARIO: Se establece de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, si no estuviesen de acuerdo se estará a lo siguiente:

—HORARIO DE INVIERNO (Del 1 de octubre al 30 de abril).

- * Mañanas: de 9,30 a 13,30 horas de lunes a viernes.
- * Tardes: de 16,30 a 19,30 horas de lunes a viernes.
- * Sábado: de 9 a 14 horas.

—HORARIO DE VERANO (Del 1 de mayo al 30 de septiembre).

- * Mañanas: de 9,30 a 13,30 horas de lunes a viernes.
- * Tardes: de 17,30 a 20,30 horas de lunes a viernes.
- * Sábado de 9 a 14 horas.

Para el comercio mayorista regirá este mismo artículo a excepción

de aquellas empresas que por su actividad requiera horarios especiales, pudiendo adoptar el que más le convenga y de acuerdo con los representantes de los trabajadores y dentro de lo permitido por las disposiciones vigentes.

ARTICULO 27.—DIETAS: De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, éstas podrán optar por abonar a los trabajadores que se desplacen fuera de la población del centro de trabajo, los gastos que efectúen previa presentación por parte de los trabajadores de los justificantes correspondientes o bien abonando una dieta completa de 1.760 pesetas o media dieta de 776 pesetas, entendiéndose por dieta completa siempre que el trabajador pernocte fuera de su domicilio habitual.

ARTICULO 28.—KILOMETRAJE: Aquellos trabajadores que usen para su desplazamiento por motivo de trabajo vehículo de su propiedad, se les abonará un kilometraje de 24 pesetas.

ARTICULO 29: ANTIGÜEDAD: Se estará a lo fijado por la legislación vigente, es decir cuatrienios al 5%.

ARTICULO 30.—AYUDAS POR DEFUNCIÓN: En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su cónyuge el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera.

ARTICULO 31.—REPOSICIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO: A los trabajadores que se rigen por el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos prendas por año.

ARTICULO 32.—OPERADOR DE ORDENADOR: Es quien tiene como principal misión manejar la unidad principal del mismo y requiere poseer conocimientos sobre técnicas y sistemas. Su categoría se asimila a la de Oficial Administrativo.

ARTICULO 33.—PERSONAL DE CÁMARAS FRIGORÍFICAS: El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo superior del 25% como mínimo de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario de convenio.

ARTICULO 34.—EXCEDENCIA.—Podrá disfrutar la excedencia el trabajador que no la hubiere pedido en los últimos cuatro años, tendrá ésta una duración mínima de dos años y máxima de cinco. No contará a efectos de antigüedad y habrá de solicitarse con un mes de antelación. El reingreso será automático siempre que no exceda los límites citados y se avise con noventa días de antelación. No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3% de los trabajadores de la plantilla.

ARTICULO 35.—MUJER EMBARAZADA: La mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto que se justificará ante la empresa mediante prescripción facultativa.

La mujer embarazada tendrá derecho a la confección del calendario de vacaciones, a priorizar su turno vacacional.

ARTICULO 36.—DERECHOS SINDICALES.—Se procederá a la acumulación de los créditos horarios correspondientes a los Delegados Sindicales, miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal pertenecientes a una misma empresa, creando una bolsa horaria que será administrada por la Sección Sindical correspondiente.

ARTICULO 37.—PLUS DE TRANSPORTE: Se establece un plus de transporte de 6.000 pesetas mes para todos los trabajadores afectados por este convenio.

ARTICULO 38.—Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 24-7-71, aunque ésta esté derogada hasta la firma del próximo convenio.

TABLA SALARIAL ANEXA CITADA EN EL ARTICULO UNDECIMO DEL
 PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

CATEGORIAS PROFESIONALES Y SALARIOS MENSUALES:

TECNICOS TITULADOS.

DIRECTOR.....	88.328	PESETAS
JEFE DE COMPRAS.....	88.328	PESETAS
JEFE DE VENTAS.....	88.328	PESETAS
JEFE DE ALMACEN.....	88.328	PESETAS
JEFE DE SUCURSAL.....	88.328	PESETAS

PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO.

VIAJANTES.....	88.147	PESETAS
JEFE ADMINISTRATIVO.....	88.328	PESETAS
OFICIAL ADMINISTRATIVO.....	88.147	PESETAS
OPERADOR DE ORDENADOR.....	88.147	PESETAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.....	87.628	PESETAS
DEPENDIENTE.....	87.628	PESETAS

PERSONAL DE OFICIO, OFICIAL 1a

CARNICERO, PESCADERO.....	96.390	PESETAS
CONDUCTOR REPARTIDOR.....	96.390	PESETAS
CHARCUTERO.....	88.780	PESETAS

PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.

MOZO.....	87.625	PESETAS
OFICIAL DE PRIMERA (OFICIOS VARIOS)...	87.625	PESETAS
CONSERJE, VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA...	87.625	PESETAS
APRENDIZ MENOR 18 AÑOS.....	51.906	PESETAS