

MINISTERIO DE TRABAJO

14168 RESOLUCION de 20 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas, de ámbito estatal.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas, de ámbito estatal, y documentación complementaria, recibido en esta Dirección General de Trabajo con escritos de fechas 17 de abril y 7 de mayo del año en curso, suscrito por las organizaciones empresariales «Fephu», «Anpp», «Ceas» y «Mulcripoll» y por las Centrales Sindicales UGT y USO el día 15 de abril de 1980; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2, y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que puedan señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 20 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVICOLAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones del 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 *Ámbito territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio, regirán en todo el territorio del Estado Español.

Art. 3.º *Ámbito funcional*.—Se regirán por el presente Convenio las Empresas que desarrollen las actividades siguientes:

1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.

2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.

3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.

4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.

5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.

Las alusiones que se hacen en este Convenio a las aves, deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de ave (codornices, faisanes, pavos, etc.).

Art. 4.º *Ámbito personal*.—Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas del ámbito funcional, exceptuando únicamente el personal mencionado en el artículo 1.º, párrafo 3.º, apartado C), y artículo 2.º, párrafo 1.º, apartado A), del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Art. 5.º *Concurrencia de Convenios*.—En cuanto a la concurrencia de convenios se estará a lo dispuesto en la normativa legal y vigente en cada momento.

Art. 6.º *Ámbito temporal*.—La duración de este Convenio será de dos años con efectos desde el 1 de abril de 1980, independientemente de la fecha de publicación del texto en el «Boletín Oficial del Estado», con las únicas excepciones siguientes, que tendrán duración de un año:

6.1. Condiciones económicas.

6.2. Derechos sindicales, que se revisarán en el caso de que se promulguen nuevas disposiciones legales sobre acción sindical en la Empresa.

La negociación de estos últimos conceptos se iniciará el día 1 de abril de 1981.

El Convenio será prorrogado por periodos iguales, siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie con diez días al

menos de antelación al plazo fijado por la normativa vigente para la iniciación de las negociaciones y el inicio de las mismas se hará diez días después de finalizado el plazo de denuncia si éste se hubiera producido.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas*.—Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y el 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 los viniesen disfrutando y en centros de trabajo y Empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

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

Las disposiciones legales que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éste, 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.

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso, la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

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

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a 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 percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

Por necesidades circunstanciales, podrá destinarse a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a aquellas en que esté adscrito, percibiendo el salario y los emolumentos que le corresponde por su categoría superior.

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

En consecuencia, el trabajador ejecutará cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados en su nueva categoría, procurando en la nueva asignación de puestos, atribuir los de categoría inferior a los trabajadores de más reciente incorporación en la Empresa, de entre los que en la misma hubieran permanecido.

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.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Art. 9.º *Jornada laboral*.—Del día 1 de abril de 1980 a 31 de marzo de 1981, ambos inclusive, mil novecientas ochenta horas de trabajo efectivo, repartidas entre doscientos setenta y tres días hábiles.

Del 1 de abril de 1981 a 31 de marzo de 1982, mil novecientas diecisiete horas con treinta minutos al año, distribuidas entre doscientos setenta y tres días hábiles al año.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en jornadas continuadas, como descanso (bocadillo) u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto será facultad privativa de la Empresa la organización

en los centros de trabajo de las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos, como para la modificación de los mismos, se deberá conseguir la oportuna autorización por parte de la autoridad laboral que deberá recabar el informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de personal.

Art. 10. *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 finalizar la jornada.

Se entiende que a estos efectos el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas se considera tiempo de trabajo efectivo.

Art. 11. *Prolongación de la jornada.*—Dadas las especiales características de la actividad avícola, cuando concurren causas de fuerza mayor, tales como retraso en el desembarco de aves, problemas de tipo patológico o preventivo, así como retrasos en nacimientos de pollitos, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con las tareas citadas, en cuyo supuesto de exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, pero no será tenido en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo máximo de horas extraordinarias autorizadas, siempre que el peligro de deterioro de las aves o productos sea manifiesto, o los retrasos no sean debidos a la mala organización del trabajo o a casusas que fueran previsibles.

Art. 12. *Jornada de transporte.*—Dada la naturaleza perecedera de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral, en determinados casos, hasta cincuenta y ocho horas semanales, garantizando además del tiempo necesario para las comidas, el descanso habitual.

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

Las prolongaciones de jornada de personal de transporte se compensarán mediante incentivos u horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, notas repartidas, aves y productos reparados 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. 13.—Las Empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, están excluidas de la legislación vigente sobre descanso dominical.

No obstante, todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará del descanso semanal establecido en la legislación vigente.

Art. 14. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, si computándose como mes completo la fracción del mismo.

El período de vacaciones no podrá sustituirse por compensación económica, ni ser acumulado de un año a otro, distribuyéndose desde Semana Santa hasta finalizadas las fiestas navideñas, salvo pacto en contrario entre trabajadores y Empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones deberá confeccionarse de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación de, al menos, dos meses de su inicio. El más antiguo tendrá preferencia sobre el más moderno en caso de discrepancia sobre el período de disfrute, pero una vez al más antiguo, haya hecho uso de su derecho, al siguiente año, cederá su primacía al que le siguiera en antigüedad, procediéndose de modo rotativo en las siguientes vacaciones.

En cualquier caso las discrepancias sobre el disfrute de las vacaciones, serán resueltas por las Magistraturas de Trabajo.

La Empresa pagará la mensualidad pendiente de pago, al comienzo de las mismas.

CAPITULO IV

Excedencias y licencias

Art. 15. *Excedencias.*—Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa.

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

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos dos años al servicio de una Empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo ni por cuenta propia ni ajena.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables 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 período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Se perderá el derecho al 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 una mejor atención de la prole por la madre trabajadora, cuando la excedencia obligatoria le haya caducado, se 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 decreto, bien de carácter electivo.

2. Ejercicio de cargos electivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u organismos de la Administración, que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.

3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado indemnización por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez profesional.

4. 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.

Art. 16. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por las causas y durante los periodos siguientes:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) 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 la legislación vigente.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto del Trabajador.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Art. 17. *Dote matrimonial.*—Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectan por igual al hombre y a la mujer, por ello, la resolución voluntaria del contrato laboral por razón de matrimonio no dará derecho a indemnización alguna.

En todo caso, las trabajadoras contratadas con anterioridad al 8 de abril de 1978, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía que la tenían reconocida.

CAPITULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 18. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En todo lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo, composición y atribuciones del Comité, Vigilantes de Seguridad y Servicios Médicos de Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Art. 19. *Prendas y equipos de trabajo.*—Las Empresas entregarán al personal de nueva contratación dos juegos completos de prendas de trabajo, compuestos por mono, camisa, gorra o pañuelo de cabeza, calzado, facilitando asimismo toda clase de herramientas. Posteriormente se irá entregando anualmente un juego completo a todo el personal aunque en caso de rotura involuntaria se renovará la prenda afectada. La entrega de prendas se hará en octubre.

En todo caso los trabajadores responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entregue.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 20. *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal que se detalla en el artículo 9.º

Los complementos aludidos son:

- Personales: Antigüedad.
- De puesto de trabajo: Nocturnidad y penosidad.
- De vencimiento periódico: Pagas extraordinarias.
- Plus de asistencia.
- Horas extraordinarias en su caso.

Art. 21. *Salario base.*—El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo 1, para cada una de las categorías.

Art. 22. *Antigüedad.*—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa desde la fecha de ingreso en ella, consistente en un 2 por 100 anual, calculados siempre sobre los salarios base vigentes en cada momento y tendrán un límite máximo del 50 por 100. Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se adicionen al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

Art. 23. *Complemento de nocturnidad.*—El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio, será el 25 por 100 sobre el salario base.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas de su jornada en el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de cuatro horas en jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento, el personal de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajos de jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Art. 24. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*—Se establecen tres pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y antigüedad, las cuales se percibirán respectivamente dentro de los diez últimos días de junio, antes del 22 de diciembre, y dentro de la primera quincena de marzo del año siguiente a cuyo ejercicio corresponde.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como completos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales o interinos.

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

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia percibirán las gratificaciones extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.

En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a la falta de asistencia injustificada.

Art. 25. *Pago de haberes.*—El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado se podrá entregar al trabajador dentro de los quince días siguientes al pago.

En aquellas Empresas de menos de 50 trabajadores siempre que haya acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón nominativo 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.

A aquellos trabajadores que justifiquen la imposibilidad de retirar el dinero de las instituciones bancarias, se les arbitrarán procedimientos especiales para garantizar su cobro.

CAPITULO VII

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 26. *Periodo de prueba.*—El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variable siempre que se concierte por escrito, según la 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 corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El periodo de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el periodo de prueba el trabajador pasará a depender de la Empresa con la categoría que corresponda en cada caso.

Art. 27. *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 en los artículos siguientes:

— Personal técnico: Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los 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 de 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. 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:

a) Las vacantes de Jefes de Compras o Ventas y de Delegados o Agentes de Compras o Ventas se proveerán libremente por la Empresa.

b) Las vacantes de Repartidores y Ayudantes se cubrirán de igual manera que las del personal obrero.

— Personal subalterno: El Conserje será nombrado libremente por la Empresa entre los Porteros y Ordenanzas. Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente dentro de las Empresas entre sus trabajadores, que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de estas categorías será de libre elección de la Empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre personal ajeno a 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 aquél a quien le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le somete. A falta de personal apto, se cubrirán con personal ajeno a la Empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba 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, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. Todos los extremos citados, excepto las vacantes y la fecha de las pruebas, podrán incluirse con carácter general en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Tribunales de calificación: Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán presididos por la persona que designe la Dirección de la Empresa y formarán parte de la misma dos Vocales en representación del personal, los que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Art. 28. *Ceses.*—Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de las Empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.
- Personal subalterno y obreros: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

Art. 29. En materia de traslados y cambios de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pero los trabajadores residentes en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, podrán concertar permuta de sus puestos de trabajo.

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 30. *Comité de Empresa.*

a) Funciones generales.

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

2. Tendrá capacidad legal 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.

1. 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) Organización 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 9 del presente Convenio).
Distribución y control de vacaciones.
Prolongación de la jornada (en lo que se refiere al artículo 11 del presente Convenio).
Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta).
Clasificación general.
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 del:
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. 31. **Garantías sindicales.**—Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo respetarán las siguientes garantías:

a) 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:

Empresas de hasta 100 trabajadores, quince horas mensuales.
Empresas de 101 hasta 250 trabajadores, veinte horas mensuales.
Empresas de 251 hasta 500 trabajadores, treinta horas mensuales.
Empresas de 501 hasta 750 trabajadores, treinta y cinco horas mensuales.
Empresas de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas mensuales.

Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de personal miembros de una Central Sindical podrán ceder las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de Central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la Empresa.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados de un Sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación,

a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudieran interrumpir el desarrollo del proceso superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior a 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Sindicato que alegue poseer derecho de 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 en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

c) Funciones 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 Sindical 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 y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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, 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 Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresas.

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.

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

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

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y 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 efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran 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 1.000 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 correspondan.

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

11. 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 se 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 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, durante periodos de un año.

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

12. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. 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. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera

vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación de las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, 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.

14. Los derechos y garantías sindicales establecidos en este capítulo, se refieren única y exclusivamente a los Comités de Empresa, sus miembros y Delegados de personal, afiliados a las Centrales Sindicales signatarias del presente Convenio.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 32. Obligaciones de los trabajadores.—Los trabajadores, en contraprestación de las condiciones económicas y laborales concertadas, se comprometen a:

- Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto.
- Cuidar de las aves, instalaciones, útiles, herramientas y prendas de trabajo, puestos a su disposición.
- Usar de los medios de protección individuales y colectivos, en prevención de accidentes.
- Respetar los procedimientos de mediación y los jurisdiccionales en las reclamaciones individuales y colectivas.
- Cumplir la normativa que se establece en el anexo número 3 a este Convenio, para reducir el absentismo laboral.

Art. 33. Sanciones.—Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

La sanción de las faltas no exigirá más requisito formal que comunicarla por escrito al trabajador haciendo constar los hechos que la motiven y la fecha de sus efectos, teniendo en cuenta en todo caso lo dispuesto en el apartado a) del artículo 68 y en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. Procedimiento de solución de conflictos.—En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, será preceptivo el sometimiento a la Comisión Paritaria.

Solo si, después de los buenos oficios de dicha Comisión, no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán llevar a cabo las acciones que consideren oportunas.

Art. 35. Comisión Paritaria.—Para resolver con carácter previo cuantas dudas puedan suscitarse en la aplicación y ejecución de las distintas normas y disposiciones, así como para el previo conocimiento e informe del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria según lo que se indica a continuación.

a) Estará compuesta por cuatro representantes de las Empresas afectadas por este Convenio, designadas por la parte empresarial.

b) Cuatro trabajadores designados por las centrales sindicales firmantes.

CAPITULO X

Disposiciones finales

c) Asimismo podrán formar parte de la Comisión Paritaria, dos asesores por cada una de las partes, libremente designadas por las mismas con voz, pero sin voto.

d) Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de votos dentro de cada representación.

e) Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que forman parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiendo mantener la paridad de la representación.

Con independencia de los asuntos urgentes que le sean sometidos a su consideración, y que se resolverán en el plazo inferior a una semana, la Comisión Paritaria, con carácter ordinario, se reunirá al menos una vez cada seis meses en caso de que existan motivos para ello.

Art. 36. Capacidad disminuida.—Supeditada a la normativa legal vigente, y en lo que no se oponga, 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 sus condiciones, que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le correspondiera al trabajador en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate respetándose en todo caso el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevinida y los aumentos de antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Art. 37. Condiciones especiales de ingresos.—Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o contratados por tiempo deter-

minado, y también los hijos de los trabajadores jubilados o que hubieran fallecido, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

Art. 38. Indivisibilidad del Convenio.—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas, con olvido del resto, si no que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Art. 39. Disposición final.—La Ordenanza de Trabajo para las Actividades Avícolas de 30 de noviembre de 1977, queda anulada en todas las cuestiones que han sido objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo. No obstante, en todo lo no pactado en éste, quedará subsistente como norma supletoria, procediéndose a su adecuación a la legislación vigente, para lo cual la Comisión Paritaria se reunirá en el mes de septiembre de 1980.

Igualmente serán de aplicación en todo lo no previsto o regulado en este Convenio las normas establecidas por la legislación general.

Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo de 31 de marzo de 1979, «Boletín Oficial del Estado» de 12 de diciembre de 1979.

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras que, en prueba de conformidad, lo firman en Madrid a 16 de abril de 1980.

ANEXO NUMERO 1

TABLAS SALARIALES AÑO 1980

Categorías

	Pesetas mensuales	Pesetas año
Técnicos:		
Titulados superiores	43.404	651.060
Titulados medios	38.646	579.690
No titulados y diplomados	31.775	476.625
Personal Administrativo:		
Jefe de primera	31.778	476.670
Jefe de segunda	29.705	445.575
Oficial de primera	27.755	416.325
Oficial de segunda	26.060	390.900
Auxiliar	24.764	371.460
Aspirante hasta dieciocho años	19.851	297.761
Personal subalterno:		
Almacenista	24.764	371.460
Vigilante	24.764	371.460
Conserje	24.764	371.460
Portero	24.764	371.460
Botones hasta dieciocho años	19.851	297.765
Mujer limpieza (día)	824	374.920
Mujer limpieza (hora)	128	
Ordenanza	24.764	371.460
Diarias		
Personal comercial:		
Vendedor	917	417.235
Ayudante vendedor	870	395.850
Repartidor	824	374.920
Obreros:		
Encargado	1.014	461.370
Oficial Avícola	902	410.410
Especialista avícola	855	389.025
Ayudante avícola	830	377.650
Aprendiz primero y segundo	508	230.230
Aprendiz tercero y cuarto	677	308.035
Oficios varios:		
Oficial de primera	917	417.235
Oficial de segunda	878	399.480
Plus de asistencia por día efectivo de trabajo para todas las categorías	133	36.309

Revisión salarial

1 En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de septiembre de 1980 el 6,75 por 100, una vez superada la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de abril de 1980.

2 Los incrementos salariales establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de

déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1978 y 1979. Asimismo se tendrán en cuenta las provisiones para 1980. Las empresas deberán manifestar su deseo de hacer uso de este derecho en el término de treinta días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que alegen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

3. *Importe de las dietas.*—El personal que por razones de trabajo se desplace fuera del lugar habitual de trabajo, se le abonará previa justificación de los gastos realizados, las siguientes cantidades:

- Por desayuno: 100 pesetas.
- Por comida: 400 pesetas.
- Por cena: 350 pesetas.
- Por dormir: 650 pesetas.

4. *Trabajo en días festivos.*—El personal que trabaje en domingos o días festivos, aun cuando disfruten de descanso compensatorio entre semana, recibirán un plus de 40 por 100 de su salario.

5. *Subvención en caso de jubilación o fallecimiento.*—La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva, por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 2.500 pesetas por cada año de servicio. Los servicios prestados a partir de los sesenta y cinco años de edad, no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio.

Quedan exceptuadas del abono de este premio aquellas empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

La jubilación será siempre obligatoria para aquellos trabajadores que habiendo cumplido sesenta y cinco años hayan completado las prestaciones necesarias para alcanzar la cuantía máxima de pensión por tal concepto.

6. *Complemento de puesto de trabajo.*—Al personal que tuviere que realizar trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y por el tiempo empleado en dichos trabajos, se le abonará, en tanto se mantengan dichas condiciones, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 10 por 100 de su salario base.

En el reglamento del régimen interior se incluirán los trabajos que reúnan dichas condiciones, debiendo considerarse como tales los de limpieza y fumigación, con agentes químicos tóxicos, siempre y cuando no existan protecciones adecuadas.

7. *Incapacidad laboral transitoria.*—En caso de incapacidad laboral transitoria y a partir del día dieciséis en dicha situación, la Empresa deberá abonar a cada trabajador el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social, hasta cubrir el 90 por 100 del salario base señalado en la tabla del anexo uno del presente Convenio.

ANEXO NUMERO 2

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales.

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

2. Casos específicos.

2.1. *Faltas de puntualidad.*—Se descontará el tiempo 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.

2.2. *Visitas médicas.*—En el caso de salidas al médico del seguro, la Empresa abonará hasta tres 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. En cualquier caso, será tenido en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que puedan dificultar sustancialmente los plazos fijados.

El resto de las horas de ausencia se descontarán a coste o se recuperarán.

2.3. *Cumplimiento de 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.

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

a) Documento nacional de identidad.—Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con excepción de pérdida, robo, etcétera, debidamente justificado. Se considera que toda persona debe estar provista de documento nacional de identidad a su ingreso en la Empresa.

b) 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.

La revisión militar será considerada como permiso particular.

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

2.4. *Permisos particulares.*—Se descontará a precio de coste. 2.5. *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, sopena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado 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.

2.6. *Faltas sin justificar.*—Se descontará a coste.

Nota: *Fórmula de cálculo del coste de día trabajado.*

Días abonados, 455.

Días trabajados:

365-52 domingos-14 festivos-24 días de vacaciones, 273.
Coste Seguridad Social, 35 por 100.

$$\text{Coste día trabajado: } \frac{455}{273} \times 1,35 \times \text{sueldo B} = 2,24 \text{ B}$$

ANEXO NUMERO 3

PLANTILLAS, ESCALAFON Y CATEGORIAS

Las empresas revisarán las categorías de sus empleados, para adecuar el presente anexo.

1. Plantillas y escalafones

1.1. Todas las empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo señalando el número total de sus trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

1.2. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de acceso: Se confeccionará como mínimo, cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa.

1.3. En las plantillas del personal administrativo los oficiales de primera, los de segunda y los auxiliares guardarán entre sí la proporción 20-30 y 50 por 100 respectivamente.

1.4. En las plantillas del personal obrero el número de ayudantes será como máximo el 60 por 100 del total.

2.1. Todas las Empresas condicionarán, con carácter único o por centros de trabajo, los escalafones de su personal, en el que, como mínimo deberán figurar los siguientes datos correspondientes a cada uno de los trabajadores fijos.

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso en la Empresa.
- d) Categoría profesional a la que está adscrito.
- e) Fecha de nombramiento y promoción a esa categoría.
- f) Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
- g) Número de orden.

2.2. El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad decidirá la antigüedad en la Empresa, y si ésta fuese la misma la mayor edad del trabajador.

2.3. Anualmente las empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación, podrá acudir en el plazo de quince días ante la Jurisdicción de Trabajo.

Si la Empresa no contestase en plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador a la que se hace referencia en el párrafo anterior se entiende que accede a la solicitud formulada.

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Grupo A) Personal Técnico

1. *Técnicos titulados superiores.*—Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo a tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en su profesión respectiva cuando sean contratados por la Empresa en razón a su título profesional.

2. *Técnicos titulados medios.*—Son los que poseyendo un título profesional oficial de grado medio realizan en las empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o a tanto alzado y sin sujeción por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión respectiva, siendo contratados por las industrias en razón de su título profesional.

3. *Técnicos diplomados.*—Son aquellos que, poseyendo diploma expedido por Institutos u otros Organismos, llevan a cabo, dentro de la industria, funciones específicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.

4. *Técnicos no titulados.*—Comprende esta categoría el personal técnico que sin necesidad de título oficial por no requerirlo el trabajo que realicen y no ser legalmente necesario, se dedica a la realización de las funciones propias de sus conocimientos especiales.

Dentro de esta categoría se incluirán:

4.1. *Encargados.*—Son los que con capacidad profesional suficiente y a las órdenes del empresario o del técnico, con mando sobre el personal obrero dirigen y vigilan los trabajos, siendo responsables de la forma de su ejecución y de la disciplina del referido personal.

4.2. *Auxiliares de laboratorio.*—Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Grupo B) Empleados

1. Empleados administrativos.

1.1. *Jefes de primera.*—Son los empleados que provistos o no de poderes llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas imprimiéndolas unidad, dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

1.2. *Jefes de segunda.*—Son los empleados provistos o no de poder limitado que a las órdenes del Jefe de primera, si lo hubiere, realizan trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargados de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirigen, así como a distribuir los trabajos entre el personal que de él dependen.

1.3. *Oficiales de primera.*—Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad —con o sin otros empleados a sus órdenes— y que realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de cuenta corriente, diario, mayor y corresponsables; redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.

Se incluirán dentro de esta categoría los programadores y ordenadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

1.4. *Oficiales de segunda.*—Son los empleados que con iniciativa efectuando determinadas funciones de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas, transcripción de libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos o ficheros, redacción de facturas, seguros sociales, expedientes y demás trabajos similares. Figurarán en esta categoría los taquimecanógrafos.

Se incluirán en esta categoría los operadores de máquinas clásicas y verificadores, así como perforistas.

1.5. *Auxiliares.*—Son aquellos empleados mayores de dieciocho años que se dedican, dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se comprende a los mecanógrafos de ambos sexos. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

Se incluirán en esta categoría profesional las telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

1.6. *Aspirantes.*—Se entenderá por tales los empleados que con menos de dieciocho años trabajen en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse en labores peculiares de ésta. Los aspirantes al cumplir la edad de dieciocho años en su trabajo en la misma Empresa, pasarán automáticamente a ostentar la categoría de Auxiliar administrativo.

2. Empleados Comerciales.

2.1. *Jefes de compras o ventas.*—Son los empleados que, con o sin vehículo de la Empresa, recorren las zonas o regiones que se le indican, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de corredores, repartidores y otros agentes o representantes, así como visitar clientes, promover compras o ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se le encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos de la Empresa. Cuando permanezca en el puesto de trabajo podrá emplearse en tareas de estadísticas, controles diversos o trabajos similares. Esta categoría tendrá asimilación a Jefe de Primera Administrativo.

2.2. *Delegados o Agentes de compras o ventas.*—Son los empleados que, con conocimientos prácticos en la materia, iniciativa y responsabilidad realizan las compras o ventas que se les encomiende. Estará asimilado a Oficial de primera administrativo.

2.3. *Repartidores.*—Son los trabajadores que tienen como función principal realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la Empresa, toman nota de los pedidos que éstos le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se le encomiende. Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne, pudiendo ser conductor del mismo, en cuyo caso cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos adecuados en la Empresa. Se asimilarán a Oficial de primera de Oficios varios.

2.4. *Ayudantes de repartidor.*—Son los que a las órdenes del Repartidor ayudan al mismo en su cometido. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos adecuados en la Empresa. Se asimilarán a Ayudante avícola del personal obrero.

Grupo C) Subalternos

1. *Conserje.*—Son los que tienen a su cargo la vigilancia y disciplina del personal que realiza funciones subalternas.

2. *Almaceneros.*—Son los Suboficiales responsables de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuir las convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil colocación, así como registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y decretar los aprovisionamientos.

3. *Mozos de almacén.*—Son los que, a las órdenes del almacenero, ayudan a éste en las funciones propias de su cargo.

4. *Cobradores.*—Son los subalternos mayores de edad que tienen como ocupación habitual la realización de cobros y pagos, fuera del centro de trabajo por cuenta y orden de la Empresa.

5. *Pesadores o basculeros.*—Son los operarios que tienen como única misión pesar y registrar en los libros o partes correspondientes a las operaciones acaecidas durante el día en las pesadas que les hayan sido encargadas.

6. *Guardas o vigilantes nocturnos.*—Son los que tienen como única misión funciones de orden y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado de industria y comercio, cuidando, principalmente, el acceso a la granja o explotación avícola del personal extraño a la misma.

7. *Porteros.*—Son los que recibiendo instrucciones de sus superiores cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizan funciones de custodia y vigilancia.

8. *Ordenanzas.*—Son los subalternos cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos de prensa u otros, realizar los encargos que se le encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales similares.

9. *Personal de limpieza.*—Son los trabajadores encargados de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidado de los locales de uso destinados a oficina.

Grupo D) Personal obrero

1.1. *Oficial avícola.*—Es el operario que a las órdenes del Empresario o del encargado realiza cualquiera de las funciones avícolas dentro de su sección.

1.2. *Especialista avícola.*—Es el operario que a las órdenes de un superior realiza ciertas operaciones dentro de su sección, que pueden ser la incubación, crianza, cuidado de aves, alimentación, bebida y selección de aves, con cierto grado de especialización.

1.3. *Ayudante avícola.*—Quedan incluidas en esta categoría los operarios que a las órdenes de su superior realizan funciones para las que principalmente se requiere esfuerzo físico, a saber: Carga y descarga, transportes, pesaje, conservación y limpieza de los locales y del utillaje.

2. De oficios varios.

2.1. *Oficiales de oficio.*—Se consideran como tales aquellos trabajadores que, después de un aprendizaje, realizan trabajos de un oficio clásico, tales como mecánicos, electricistas, alba-

ñiles, carpinteros, fontaneros, hojalateros, etc. Estos profesionales se definen como sigue:

2.1.1. **Oficiales de primera.**—Son quienes poseyendo uno de los oficios clásicos los practican o aplican con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

2.1.2. **Oficiales de segunda.**—Son los que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

2.2. **Ayudantes.**—Son los que a las órdenes de un Oficial ejecutan las operaciones que les encomiendan cada uno en su especialidad.

2.3. **Aprendices.**—Las funciones y peculiares características de la relación de estos trabajadores con la Empresa se definen en el artículo 41 de esta Ordenanza.

3. De transporte.

3.1. **Oficiales conductores de vehículos.**—Son los que conducen los vehículos de la Empresa, ocupándose de su cuidado y entretenimiento colaborando y dirigiendo la carga y descarga de los mismos.

3.2. **Ayudantes de conductores de vehículos.**—Son los trabajadores que, a las órdenes del conductor del vehículo, ejecutan operaciones que le encomiende en lo concerniente al cuidado y entretenimiento, así como en la realización de la carga y descarga del vehículo.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

14169 *ORDEN de 23 de mayo de 1980 sobre contrato por el que «Investigaciones Geológicas, S. A.», cede a «Elf-Aquitaine de Investigaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima», una participación indivisa de un 5 por 100 en los permisos de investigación de hidrocarburos «Almería I al VI».*

Ilmo. Sr.: Vistos los escritos presentados por las Sociedades «Investigaciones Geológicas, S. A.» (IGSA) y «Elf-Aquitaine de Investigaciones Petrolíferas, S. A.» (ELF AQUITAINE), y siendo la primera titular al 100 por 100 de los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Almería I, II, III, IV, V y VI» en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 499/1979, de 2 de febrero, por los que fueron otorgados.

Teniendo en cuenta los términos del contrato suscrito por ellas el día 9 de enero de 1980, de cuyo contexto se establece que «Investigaciones Geológicas, S. A.», desea ceder a «Elf-Aquitaine de Investigaciones Petrolíferas, S. A.», que desea adquirir una participación indivisa de un 5 por 100, a deducir del interés que la cedente ostenta en la titularidad de los permisos, y en los términos contenidos en el mismo.

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía, y tramitado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974 y preceptos concordantes de su Reglamento de 30 de julio de 1976,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se aprueba el contrato suscrito el día 9 de enero de 1980 por las Sociedades «Investigaciones Petrolíferas, S. A.» (IGSA), y «Elf-Aquitaine de Investigaciones Petrolíferas, S. A.» (ELF AQUITAINE), en virtud del cual, y de acuerdo con las estipulaciones contenidas en el mismo, IGSA cede a ELF AQUITAINE, en las condiciones pactadas, una participación indivisa de un 5 por 100, a deducir del interés del 100 por 100 que la cedente ostenta en la titularidad de los permisos «Almería I al VI».

Segundo.—Como consecuencia de la cesión reseñada, la titularidad de los permisos de investigación de hidrocarburos «Almería I, II, III, IV, V y VI», queda compartida por las Sociedades titulares de la siguiente forma:

IGSA, 95 por 100.
ELF AQUITAINE, 5 por 100.

Esta titularidad en todo momento, y a los efectos de la Ley 21/1974, será conjunta y mancomunadamente.

Tercero.—Los permisos objeto del presente contrato, continuarán sujetos al contenido del Real Decreto 499/1979, de 2 de febrero, por los que fueron otorgados.

Cuarto.—«Investigaciones Geológicas, S. A.» (IGSA), deberá sustituir y «Elf-Aquitaine de Investigaciones Petrolíferas, S. A.», (ELF AQUITAINE), constituir las garantías necesarias para legitimar la nueva situación creada conforme disponen los artículos 23 y concordantes de la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974 y del Reglamento

para su aplicación de 30 de julio de 1976, y presentar en el Servicio de Hidrocarburos los resguardos acreditativos de las mismas.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 23 de mayo de 1980.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

14170 *RESOLUCION de 24 de marzo de 1980, de la Delegación Provincial de Barcelona, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-14.732/79-E. 12.189.
Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo sin número de la línea Mataró I y II.

Final de la misma: P. T. 863 «Torrente Barlinas».

Término municipal a que afecta: Premiá de Mar.

Tensión de servicio: 11 KV.

Longitud en kilómetros: 0,050 de tendido aéreo.

Conductor: Aluminio-acero; 54,59 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Madera.

Estación transformadora: Uno de 50 KVA.; 11/0,380-0,220 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 24 de marzo de 1980.—El Delegado provincial.—9.178-C.

14171 *RESOLUCION de 24 de marzo de 1980, de la Delegación Provincial de Barcelona, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-14.735/79-E. 12.172.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo sin número de la línea de E.T. 128 a E. T. 153.

Final de la misma: E. T. 737, «Vigor».

Término municipal a que afecta: Sant Joan de Vilasar.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,355 de tendido aéreo.

Conductor: Aluminio-acero; 54,59 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Madera.

Estación transformadora: Uno de 630 KVA.; 25/0,380-0,220 KV

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 24 de marzo de 1980.—El Delegado provincial.—9.180-C.