

Art. 27. *Plus de turnos.*

Incremento hora, 45 pesetas.

Art. 28. *Natalidad.*—Se establece premio de natalidad de 4.500 pesetas, por hijo; previa presentación del libro de familia.

Art. 29. *Antigüedad.*—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

- Un cuatrienio la cantidad mensual de 1.647 pesetas.
- Dos cuatrienios la cantidad mensual de 3.294 pesetas.
- Tres cuatrienios la cantidad mensual de 4.941 pesetas.
- Cuatro cuatrienios la cantidad mensual de 6.588 pesetas.
- Cinco cuatrienios la cantidad mensual de 8.235 pesetas.

Se abonarán a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

Art. 30. *Vacaciones.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán un total de veintiocho días naturales continuados de vacaciones anuales retribuidas.

El personal con cinco años en la Empresa tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

El personal con diez años o más en la Empresa tendrá derecho a seis días más de vacaciones.

El máximo de días acumulables será de treinta días naturales y consecutivos.

Los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta, tendrán treinta días naturales.

De mutuo acuerdo, individualmente y si las necesidades lo permiten, podrán fraccionarse.

Art. 31. *Recuperación de fiestas.*—La recuperación de festivos, añadidos a los oficiales (fiestas tradicionales locales), se efectuará según las necesidades de cada obra y de acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 32. *Fiestas pagadas.*—Todas las fiestas serán abonadas a razón del salario convenio. El personal que tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 1 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán las horas trabajadas más un incremento en concepto de plus del 50 por 100. De igual forma se abonarán los días de Jueves Santo y Viernes Santos si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento.

Art. 33. *Revisiones médicas.*—La Empresa efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año se efectue por los Organismos competentes una revisión médica con carácter general y, cada tres-seis meses, para los casos de mayor riesgo profesional. Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la Empresa aplicará las disposiciones vigentes.

Art. 34. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral siderometalúrgica, Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre relaciones de trabajo, las normas complementarias de la Ordenanza Laboral siderometalúrgica aplicables a los trabajadores de Empresas de Montaje y Auxiliares, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

Art. 35. *Condición más beneficiosa.*—Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada.

Art. 36. *Garantías sindicales.*—El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada Centro de trabajo se establece la posibilidad de repartir mensualmente las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente, a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución mensual.

2. Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta (60) horas.

Art. 37. *Comisión mixta y vigilancia y seguimiento.*—Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá una Comisión mixta, integrada por cinco representantes del Comité y otros cinco de la Dirección. Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito que corresponde a la Empresa, y si únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la observancia de lo pactado.

Tablas salariales mínimas anuales personal mensual y horario VI Convenio Colectivo C. A. E.

Grupo	Categoría	Enero 1981
1	Ingenieros y Licenciados	700.000
2	Peritos, Ingenieros Técnicos y T. N. T. ...	630.000
3	Jefes 1.ª administrativos	630.000
	Jefes de taller	616.000
	Jefe organización 1.ª, Delineante y Dibujante proyectista	616.000
	Jefe laboratorio	574.000

Grupo	Categoría	Enero 1981
4	Jefe 2.ª administrativo y organización	580.000
	Jefe Sección laboratorio	546.000
5	Delineante, Técnico organización 1.ª	532.000
	Practicante y A. T. S.	532.000
	Maestro taller y Contramaestre	532.000
6	Oficial 1.ª administrativo	519.000
7	Delineante, Técnico organización y Administrativo 2.ª	511.000
8	Telefonista	476.000
	Auxiliar administrativo y laboratorio, Calculador	476.000
	Reproductor planos	462.000
9	Aspirante diecisiete años	350.000
	Aspirante dieciséis años	336.000
11	Encargado	655.000
12	Chófer camión	470.000
13	Chófer turismo, almacén, Conserje	465.000
14	Listero	450.000
15	Portero, Ordenanza y Vigilante	440.000
	Dependiente comedor y Limpiadoras	435.000
16	Oficial 1.ª, Jefe equipo	630.000
	Oficiales 1.ª	560.000
	Oficiales 2.ª	550.000
	Oficiales 3.ª	548.000
	Especialistas	548.000
	Peón	531.000
	Pinches diecisiete años y Aprendiz 4.º año	325.000
	Pinches dieciséis años y Aprendiz 3.º año	320.000

Estas tablas salariales incluyen gratificaciones, beneficios, salarios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas.

En las obras o centros donde existan pactos o condiciones especiales económicas, serán respetadas en sus propios términos, con los incrementos previstos en el artículo 17 de este Convenio.

Las contrataciones en las obras existentes en la fecha de la firma de este Convenio, se efectuarán de acuerdo con los pactos o condiciones generales económicas existentes en dichos centros.

El personal del taller de Barcelona queda excluido de estas tablas y se le aplicará el 14,5 por 100 sobre los conceptos específicos del mismo percibidos durante 1980, de acuerdo con el artículo 17 de este Convenio.

17660 RESOLUCION de 27 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa y registra la revisión de las tablas salariales y el anexo 4 del Convenio Colectivo de Granjas Avícolas.

Visto el acuerdo referente a las tablas salariales revisadas y el régimen de faltas y sanciones de los trabajadores, suscrito con fecha 27 de marzo pasado entre las representaciones patronales de FEPRHU, CEAS, ANPP y MULCRIPOLL y de los trabajadores, en cumplimiento y desarrollo de lo estipulado en el Convenio Colectivo de Granjas Avícolas;

Resultando que el mencionado Convenio fue homologado por resolución de fecha 20 de mayo de 1980 de esta Dirección General al amparo de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en su artículo 6.º se dispone que a partir del 1 de abril del año en curso se procederá a la revisión de las retribuciones en él establecidas;

Considerando que la competencia para este trámite viene otorgada a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, en relación con la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que por tratarse de revisión estipulada en Convenio vigente a los demás efectos y tramitado conforme a la legislación anterior, ya citada, procede se siga la misma tramitación para el presente acuerdo de revisión,

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Homologar la revisión de las tablas salariales y el anexo 4 que se adjunta relativo al régimen de faltas y sanciones acordados con fecha 27 de marzo de 1981 por la Comisión Paritaria del Convenio Nacional para las Granjas Avícolas integrada por las Asociaciones Patronales FEPRHU, CEAS, ANPP y MULCRIPOLL y por las Centrales Sindicales UGT y USO.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro Especial de Convenios de esta Dirección General, disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Estado» y remitir un ejemplar para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Notifíquese esta Resolución a las representaciones de FEPRHU, CEAS, ANPP y MULCRIPOLL y de UGT y USO, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria,

conforme al artículo 14 de la Ley 38/1973, de 10 de diciembre, citada.

Madrid, 27 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. Presidente y representante de las Asociaciones Patronales y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Granjas Avícolas.

e) Tabla salarial de 1-4-1981 a 1-4-1982

	Mensual	Anual
	Total	Total
Técnicos:		
Titulados superiores	49.481	742.208
Titulados medios	44.056	660.847
No titulados y Diplomados	36.223	543.352
Administrativos:		
Jefe de 1. ^a	36.227	543.404
Jefe de 2. ^a	33.864	507.955
Oficial de 1. ^a	31.641	474.610
Oficial de 2. ^a	29.708	445.626
Auxiliar	28.231	423.464
Aspirante hasta 18 años	22.630	339.448
Subalternos:		
Almacenista	28.231	423.464
Vigilante	28.231	423.464
Conserje	28.231	423.464
Portero	28.231	423.464
Botones hasta 18 años	22.630	339.452
Mujer limpieza (día)	939	427.409
Mujer limpieza (hora)	146	
Ordenanza	28.231	423.464
Diario		
Comercial:		
Vendedor	1.045	475.648
Ayudante Vendedor	992	451.269
Repartidor	939	427.409
Obreros:		
Encargado	1.156	525.982
Oficial Avícola	1.028	467.867
Especialista Avícola	975	443.488
Ayudante Avícola	946	430.521
Aprendiz 1. ^a y 2. ^a	577	262.462
Aprendiz 3. ^a y 4. ^a	772	351.160
Varios:		
Oficial 1. ^a	1.045	475.648
Oficial 2. ^a	1.001	455.419
Plus asistencia	152	41.392

Revisión salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superare al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1981 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación en aquellos Convenios en los que los aumentos pactados excedan en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo 1.º, es decir extrapolado a los indicados doce meses.

Importe de las dietas

Al personal que por razones de trabajo se desplace fuera del lugar habitual de trabajo se le abonarán, previa justificación de los gastos realizados, las siguientes cantidades:

- Por desayuno, 115 pesetas.
- Por comida, 455 pesetas.
- Por cena, 400 pesetas.
- Por dormir, 740 pesetas.

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 2.850 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.

ANEXO NUMERO 4

Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores

Faltas

1.1. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

1.2. Constituyen faltas leves:

1.2.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.

1.2.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.2.3. Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo.

1.2.4. No atender al público con diligencia y corrección debidas.

1.2.5. No comunicar a la Empresa sus cambios de residencia o domicilio.

1.2.6. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

1.3. Constituyen faltas graves:

1.3.1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un periodo de treinta días. Cuando las faltas se cometieran con ocasión de relevar a otro trabajador la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificada como grave.

1.3.2. Faltar dos días al trabajo, dentro de un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

1.3.3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando en servicio.

1.3.4. La simulación de enfermedades o accidentes.

1.3.5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

1.3.6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.

1.3.7. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8.º del presente Convenio.

1.3.8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podría ser considerada como faltar muy grave.

1.3.9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.

1.3.10. El estado de embriaguez en el trabajo.

1.3.11. La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

1.4. Son faltas muy graves:

1.4.1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un periodo de seis meses, o de veinte faltas, cometidas durante un año.

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

1.4.3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

1.4.4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

1.4.5. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

1.4.6. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.

1.4.7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

1.4.8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

1.4.9. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

1.4.10. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendenias con sus compañeros de trabajo.

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

1.4.12. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis meses, dictada por los Tribunales de Justicia.

Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

17661 RESOLUCION de 28 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologan los acuerdos de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima».

Visto los acuerdos tomados con efectos desde 1 de abril de 1981 y hasta 31 de diciembre de 1981 de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», suscritos con fecha 5 de mayo de 1981, entre las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, en cumplimiento y desarrollo de lo estipulado en el Convenio Colectivo Sindical;

Resultando que el mencionado Convenio fue homologado por Resolución de esta Dirección General de fecha 30 de mayo de 1980, al amparo de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en su artículo tercero, se dispone que a partir de 1981 se procederá a la revisión de las retribuciones en él establecidas;

Considerando que la competencia para este trámite viene otorgada a esta Dirección General, por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, en relación con la disposición transitoria de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que por tratarse de revisión estipulada en Convenio vigente a los demás efectos y tramitado conforme a la legislación anterior, ya citada, procede se siga la misma tramitación para el presente acuerdo de revisión;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, resuelve:

Primero.—Homologar la revisión salarial acordada con fecha 5 de mayo de 1981, por la Comisión Negociadora del Convenio de la Empresa «Rocalla, S. A.».

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro Especial de Convenios de esta Dirección General; disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y remitir un ejemplar para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Notifíquese esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria, conforme al artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, citada.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 28 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Representantes legal de la Empresa y de los trabajadores en la Empresa «Rocalla, S. A.».

REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 1981 DE LA EMPRESA «ROCALLA, S. A.»

1. Con efectos desde el 1 de abril de 1981 y hasta el 31 de diciembre de 1981 quedan incrementados en un 10 por 100, con respecto a los valores existentes a 31 de diciembre de 1980, los siguientes conceptos salariales, que figuran en el X Convenio Colectivo de «Rocalla, S. A.»:

- Salario base.
- Tabla de ingresos mínimos.
- Prima mínima garantizada.
- Antigüedad.
- Plus nocturno.
- Plus de toxicidad y penosidad.
- Jornada partida.
- Prima.
- Plus festivo (máquina Bell).
- Retribución servicio guardia en días festivos (máquina Bell).
- Plus de altura.

2. Se pacta expresamente que se mantienen sin variación los conceptos expresados en el apartado anterior, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de marzo de 1981.

3. El porcentaje señalado en el apartado 1, se aplicará tanto a las tablas salariales (que se incorporan como anexo al presente) como a los salarios individuales.

Dicho porcentaje incluye y absorbe el 0,37 por 100 de revisión salarial prevista en el artículo 30 del X Convenio Colectivo, así como la cantidad que resultase de aplicación durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 1981.

4. Queda anulado y sin efecto el redactado del artículo 30 del X Convenio Colectivo, que se sustituye por el siguiente:

«Los salarios base del personal por jornada completa serán los que se relacionan en el anexo número 4.

Para los niveles VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII, se establece un ingreso mínimo mensual que comprende toda clase de valores retributivos (salario base, incentivos, primas, comisiones, jornada partida, etc.), excepto antigüedad y horas extraordinarias, y cuyo importe se fija en el anexo número 4. En el caso de que un trabajador tenga una retribución inferior a la señalada en el citado anexo, se le abonará la cantidad necesaria para alcanzar dicha suma en concepto de complemento por ingreso mínimo.»

5. Quedan derogados y sin efecto, el artículo 31 y la disposición adicional primera del X Convenio Colectivo.

6. En lo no modificado, derogado o sustituido por el contenido de los presentes pactos queda expresamente vigente en sus propios términos, hasta el 31 de diciembre de 1981, el redactado del X Convenio Colectivo.

ANEXO QUE SE CITA

Valores que deben figurar en el X Convenio Colectivo con efectos del día 1 de abril de 1981

ARTICULO 38

Prima mínima: 6.153 pesetas.

ANEXO NUMERO 1

Tarifa de actividad medida

Grados	Pesetas/minute recuperación	Grados	Pesetas/minute recuperación
1.º	0,451	6.º	0,402
2.º	0,446	7.º	0,384
3.º	0,441	8.º	0,367
4.º	0,435	9.º	0,348
5.º	0,418	10.º	0,328

ANEXO NUMERO 4

Tablas salariales

(Salario base)

Nivel	Salario	Nivel	Salario
II	51.356	IX:	
III	50.058	Mensual	42.588
IV	48.814	Diario	1.418
V	47.198	X y XI:	
VI	45.660	Mensual	42.068
VII	44.106	Diario	1.404
VIII:		Diario	1.388
Mensual	43.373	XII (diario)	1.344
Diario	1.451	XIII (diario)	1.093
		XIV (diario)	993

Tabla de ingresos mínimos

ARTICULO 30

Nivel	Ingreso mínimo	Nivel	Ingreso mínimo
VI	51.124	X	48.651
VII	50.711	XI	47.969
VIII	50.025	XII	47.297
IX	49.247		