

**ANEXO I**

**TABLA SALARIAL PARA OBREROS**

(Salario-Base-Día para seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo)

**M.I.N.A.**

ESCALON	SALARIO PSEETAS
4 .....	1.323,=
5 .....	1.673,=
6 .....	1.874,=
7 .....	1.938,=
8 .....	1.986,=
9 .....	2.116,=
10 .....	2.245,=
11 .....	2.313,=

**ALMERIA**

Mujeres Limpieza .....	1.306,=
Ayudante Especialista .....	1.811,=
Oficial 3ª .....	1.932,=
Oficial 2ª .....	2.063,=
Oficial 1ª .....	2.170,=
Montador B .....	2.306,=
Montador A .....	2.454,=

**ANEXO 2**

**TABLA SALARIAL PARA EMPLEADOS**

(Salario-Base-Mes para treinta días y seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo por día)

**M.I.N.A.**

CATEGORIA	SALARIO PSEETAS
Oficial 1º Especial	
Analista Informático	
Analista Jefe	
Técnico Organización 1º	
Oficial 1º	
Delineante 1º	
Topógrafo 1º	
Vigilante 1º	
Analista 1º .....	79.489,=
Topógrafo 2º	
Delineante 2º	
Vigilante 2º	
Técnico Organización 2º .....	70.897,=
Oficial 2º	
Chofer Turismo .....	68.748,=
Guarda Jurado Jefe	
Analista 2º .....	65.326,=
Oficial 3º	
Listero .....	63.163,=
Guarda Jurado	
Auxiliar Administrativo	
Auxiliar Laboratorio	
Auxiliar Organización	
Sanitario No Titulado	
Basculero	
Almacenero	
Calificador de Blancos	
Telefonista	
Cocinero	
Dependientes 2º Económico .....	61.653,=
Guarda Ordinario .....	59.439,=

**ALMERIA**

Oficial 1º .....	76.309,=
Oficial 2º .....	73.001,=
Oficial 3º .....	66.385,=

**18739**

**RESOLUCION de 28 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.888, los oculares de protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo 98, fabricados y presentados por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima, Opticos Diplomados», de Barcelona.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de los oculares de protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo 98, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar los oculares de protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo 98, fabricados y presentados por la Empresa «Optor, S. A., Opticos Diplomados», con domicilio en Barcelona-34, calle Mimosas, número 6, bajos, como oculares de protección contra impactos de clase C y que son de repuesto para las gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo «Columbia 98», homologadas con el número 1.230, el 12 de agosto de 1983.

Segundo.—Cada ocular de dicho modelo, marca y clase, llevará marcada de forma permanente y en sitio visible que no interfiera la visión, la letra C, y la caja o bolsa en que necesariamente irá introducida para su comercialización, estará cerrada por un sellu-precinto adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.888.—22-5-84.—Oculares de protección contra impactos de clase C.—Repuesto para las gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo «Columbia 98», homologadas con el número 1.230».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-17, de oculares de protección contra impactos, aprobado por resolución de 28 de junio de 1978.

Madrid, 22 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata

**18740**

**RESOLUCION de 20 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Industria de Granjas Avícolas, de ámbito nacional.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria de Granjas Avícolas, de ámbito nacional, recibido con la documentación complementaria en esta Dirección General el día 14 de junio de 1984, suscrito por los representantes de las Asociaciones Empresariales ANSA, ANPP, MULCRIPOLL, CEAS y de las Centrales Sindicales UGT, USO y CC.OO. el 12 de abril del año en curso, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

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 junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de las Asociaciones Patronales y de las Centrales Sindicales en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Industria de Granjas Avícolas.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

## ART. 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. AMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones del presente Convenio, regirán en todo el territorio del Estado español.

## ART. 3.º. AMBITO 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. AMBITO PERSONAL

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas del ámbito funcional, exceptuando únicamente al personal mencionado en el artículo 13, párrafo 3.º, apartado C) y artículo 24, párrafo 1.º apartado A), del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de mil novecientos ochenta.

## 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. AMBITO TEMPORAL

La duración de este Convenio será de dos años con efectos desde el 1 de Abril de 1984, independientemente de la fecha de publicación del texto en el B.O. del Estado, con las únicas excepciones siguientes, que tendrán duración de un año:

- 6.1. Tablas salariales y demás conceptos retributivos.
  - 6.2. Jornada laboral.
  - 6.3. Cualquier otro tema que fuera objeto de negociación entre Confederaciones Empresariales y Centrales Sindicales, en la medida en que estas negociaciones afecten a los temas tratados en el Convenio.
- La negociación de estos últimos conceptos se iniciará el día 1 de abril de 1985.

El Convenio será prorrogado por períodos iguales siempre que cualquiera de las partes no lo denuncia 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 este se hubiera producido.

## ART. 7.º. CONDICIONES MAS 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 disfrutaban 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.

## CAPÍTULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

## ART. 8.º. FACULTAD DE DIRECCION

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 acordadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso, la resolución deberá dictarse en el plazo de cinco 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:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) 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 tareas de categoría profesional inferior a aquellas en que está adscrito, percibiendo el salario y los emolumentos que le corresponden 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 reciente, 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, constituyendo 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 a 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.

## CAPÍTULO III. REGIMEN DE TRABAJO

## ART. 9.º. JORNADA LABORAL

La Jornada laboral del 1 de Abril de 1.984 a 31 de Marzo de 1.985, será de 1.805 horas con 27 minutos de trabajo efectivo, distribuidos entre 293 días hábiles al año.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto anteriormente, se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así este establecido o se establezca.

Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto será facultad privativa de la Empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a todos efectos los horarios y turnos de trabajo. Ya sea para establecer horarios y turnos, como para la modificación de los mismos, se deberá conceptuar la oportuna autorización por parte de la Autoridad laboral que deberá recibir el informe preceptivo del Comité de empresa o delegados de personal.

## ART. 10.º. 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 ganas, haviéndose en todas las partes, 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.- PROLONGACION DE JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y PLURICOMPLEJO

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

- 1.1. Horas extraordinarias habituales: reducción.
- 1.2. Horas extraordinarias por fuerza mayor:

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 causas que fueran previsibles.

1.3. Horas extraordinarias estructurales: se entenderán por tales a los efectos establecidos en el Real Decreto 1.058 de 20 de agosto de 1.981, las necesarias para períodos punta de producción, sucesos imprevistos, previstos de siniestros o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, o mantenimiento.

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

2.- Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité de Delegado de Personal, según se contempla en el artículo 2.º del Real Decreto 1058/1981.

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

- 4.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en el número 1, 2 y número 3 del presente artículo.
  - 5.- Para la evitación de las situaciones de pluriempleo, se tendrán en cuenta lo siguiente:
    - a) Todos los contratos vigentes hasta el día de la fecha de este Convenio, se entenderán realizados bajo el principio de "deducción exclusiva", salvo que se haya pactado lo contrario.
    - b) El ejercicio del pluriempleo por el trabajador de las Empresas del Sector, será considerado como una transgresión de la buena fe contractual de los contemplados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
    - c) En todos los contratos de nuevo ingreso, será incluido, necesariamente, una cláusula de prohibición expresa del ejercicio del pluriempleo.
    - d) A los efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, se entenderá por "pluriempleo" todo trabajo retribuido por cuenta ajena, cualquiera que sea su naturaleza.
- A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.
- Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito, de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de autorización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 61.3 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

**ARTO 127. JORNADA DE TRANSPORTE**

En la naturaleza inherente de la actividad transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral, en determinados casos, hasta 90 horas semanales garantizándose además del tiempo necesario para las comidas, el descanso habitual.

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

Las prolongaciones de jornada de personal de transporte se compensarán mediante incentivos y horas extraordinarias, a contar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, así como repartidos, avas y productos reparados, entre otros conceptos, pudiéndose utilizar como ejemplo uno de ellos, varios o todos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como ejemplo uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, aplicarán el importe de las horas extraordinarias.

**ARTO 128.**

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.

**ARTO 129. VACACIONES**

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un período de vacaciones consistente en VEINTISEIS DÍAS laborables al año. Se entenderán laborables, a estos efectos, los días que no sean oficialmente festivos, suspenso de trabajo, no se viera trabajando en dichos días.

El personal que ingresase en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como un 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 finalización de 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 anticipación 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 el más antiguo haya hecho uso de su derecho, al siguiente año, tendrá su primacía al que le signifique en antigüedad, prestandose 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 retribución pendiente de pago, al comienzo de las mismas.

**CAPÍTULO III.- EXCEPCIONES Y LICENCIAS**

**ARTO 134. EXCEPCIONES**

Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa,

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

Podrán solicitar excedente voluntario todos los trabajadores que lleven al menos un año, al servicio de la empresa, siempre que no se varan a dedicar a otro trabajo ni por cuenta propia ni ajena en empresa o actividades del mismo sector económico.

Las solicitudes de excedente se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostradas del servicio.

La excedente voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A efectos de cómputo se computará el tiempo de la misma. Para obtener el excedente voluntario el trabajador deberá cubrir un mes por cada año de los cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Se perderá el derecho al reintegro en la empresa si no se solicita antes de un mes el plazo por el cual se concedió la excedente.

El reintegro tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante de su categoría.

En el caso de que el motivo de la excedente sea la atención familiar de primer grado gravemente enfermo o para una mejor atención de la madre por la madre trabajadora, cuando la excedente obligatoria lo haya producido, se admitirá tanto por la categoría superior o inferior.

La excedente forzosa se concederá en los siguientes casos:

- 1. Incumplimiento de cargo público en haya de licencia bien por destino, bien de carácter electivo.
  - 2. Ejercicio de cargos electivos en las corporaciones locales, 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 prestación por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la incapacidad provisional.
  - 4. Servicio militar obligatorio o al 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 excedente forzosa recompondrá el orden automático del turno que hubiera sido contratado para sustituirlo, pero éste deberá ser avisado al menos con 15 días de anticipación y gozará de preferencia con el ingreso en la Empresa. La reincorporación se efectuará a los 15 días de haberlo solicitado.

**ARTO 135. COMPENSACIÓN**

El trabajador, cuando con el posible resarcimiento y justificación adecuada, podrá solicitar el cumplimiento del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante los períodos siguientes:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de nacimiento de hijo 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 éste se encuentre en una norma legal, o convencional o un pacto 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 veinte por ciento de las

horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedente regulada en el apartado 1 del artículo 48 del Estatuto del Trabajador.

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

**ARTO 136. DERECHOS Y OBLIGACIONES**

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 1977 en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía que le tenía reconocida.

**CAPÍTULO IV.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**ARTO 138. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

En todo lo relativo a Seguridad e Higiene en el trabajo, evaluación y estabilidad del Comité, vigilantes de seguridad y servicios médicos de empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

**ARTO 139. PRENDAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

Las empresas entregarán al personal de producción dos juegos completos de prenda de trabajo, compuesto de ropa, camisa, gorra o pañuelo de cabeza, calzado adecuado y elemental en caso de Incubación. La entrega de prenda se hará en octubre.

En todo caso las trabajadoras responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entregan.

**CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES**

**ARTO 204. CANTOS RETRIBUTIVOS**

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada completa que se detalla en el artículo 99.

Los complementos aludidos son:

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

**ARTO 214. SALARIO BASE**

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo I, para cada una de las categorías.

ART. 222. 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 % anual, calculados siempre sobre los salarios base vigentes en cada momento y tendrán un límite máximo del 50 %. Una vez devengados tales aumentos, aún cuando se adicionen al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

ART. 223. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio, será el 25% sobre el salario base.

Tendrá derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que trabajen más de 4 horas de su jornada en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de 4 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. 241. 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 campo, No, 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 correspondiera como si estuvieran 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. 254. PAGO DE HABERES

El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que establece la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante y por motivos excepcionales, la baja salarial justificativa del pago efectuado, se podrá entregar al trabajador dentro de los 15 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.

CAPÍTULO VII.- INGRESOS, ASCENSOS Y CESES.

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba de variable duración que se concretará por escrito, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a las siguientes escalas:

- Técnicos titulados: seis meses.
- Personal no cualificados dos semanas.
- Resto del personal: tres meses.

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

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa podrán decidir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni dación de indemnización.

El trabajador disfrutará, durante el período de prueba, de la retribución que corresponde a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba el trabajador pasará a depender de la empresa con la categoría que correspondiera en cada caso.

ART. 228. 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 respetando con las siguientes normas:

- a) Las vacantes de Jefes administrativos de primera serán cubiertas por el personal de la empresa o ajena 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.

Será informado por la empresa de la evolución de la plantilla (bajas, 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. 319. 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, preferidas al mes en curso y abono de 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 efectuados y por lo que se refiera 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 referida.

- b) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las 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 pertenezca a su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apropiada 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 pudiera interferir el desarrollo del proceso. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a 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 100 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Sindicato que llegue a poseer derecho de haberse 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 represente 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. Podrá 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 debe 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.
 Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y realizar 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 un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde sea público, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones, amos partes, en cuanto al procedimiento se refiere, no excederán su duración a la no máxima legal vigente.
9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior 100 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 cumplirán sus tareas a la realización de las funciones que le sean propias.

- 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 Reparadores y Ayudantes se cubrirán de igual manera que el Personal Operario. El Consejo se encargará libremente por la Empresa entre los Ayudantes y Aprendices. Los plazos de estas últimas categorías se proveerán preferentemente al 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 se afecta las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre personal ajeno a la Empresa.

- Personal Operario: Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que podrá a quien le correspondiera sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. 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, fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, con diciones que se requieran para aspirar a ellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzgan preferentes, en orden e 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 a 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. 28º. CESOS**

Los trabajadores que deseen 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. 29º.**

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. 30º. COMITE 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 Asambleas 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 ejercitando 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.
  - Romas sociales.
  - Ausentismo.

**c.) Seguridad e higiene en el trabajo.**

Colaborará en la elaboración del plan de prevención de accidentes que se elabora como consecuencia de los informes que surgen del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**d.) Organización del trabajo.**

Velará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

- Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al art. 9 del presente Convenio).
- Distribución y control de vacaciones.
- Pretemporación de la jornada (en lo que se refiere al art. 11 del presente Convenio).
- Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta).
- Clasificación general.
- Cambio de categoría.

**e.) Personal.**

11. Cuota Sindical.- El trabajador interesado en que le sea descontado de la nómina mensual el importe de la Cuota Sindical 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 debidas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos 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 ostentara cargo sindical de relevancia provincial, o nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ciclo de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa al finalizar el mismo. En las Empresas con 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 otros, 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.

**CAPITULO IX.- DISPOSICIONES VARIAS**

**ART. 32º. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores, en cumplimiento de las condiciones económicas y laborales con ciertas, 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 nº 3 a este Convenio, para reducir el absentismo laboral.

**ART. 33º. 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 lo motivan y la fecha de su efectos, teniendo en cuenta en todo caso lo dispuesto en el apartado 1) del artículo 58 y en el artículo 60 del Estatuto de los trabajadores.

**ART. 34º. COMISION PARITARIA**

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

La intervención de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, y con copia a cada uno de los Centrales Obreros y Asociación de Empresarios.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de 15 días hábiles, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

- 2.- Respecto de la Comisión Paritaria, previa sujeción expresa a su decisión de las partes afectadas, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresarios y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos a arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia, a cada uno de los Centrales Obreros y Asociación Empresarial.

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

- a) Estará compuesta por cuatro representantes de las Asociaciones patronales designados por A.N.S.A., A.N.P.R., C.S.A.B. y A.G. CRIPOLL.
- b) Sus trabajadores del Sector Designados: Tres por U.S.T., dos por U.S.O. y uno por G.L.O.O.
- c) Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria tres empresarios por A.N.S.A., A.N.P.R., CRIPOLL y dos por las Centrales, libremente designados por las mismas, con voz pero sin voto.
- d) La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, de conformidad a los apartados 1) y 2) del número anterior. Tendrá su domicilio en Madrid, calle de Lagasca núm. 120, domicilio de A.N.S.A., la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales las notificaciones que motivan las mismas y las comunicaciones y notificaciones que en su caso presenten a la Dirección General de Trabajo.
- e) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando reúnan a la reunión la mitad más uno de los representantes de empresarios y trabajadores, o respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60% de votos, dentro de cada representación.
- f) Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que forman parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por las dos partes, y podrán estar presentes en las deliberaciones correspondientes, debiendo mantenerse la paridad de la representación.

**ART. 35º. CLAUSTRACION ANTICIPADA**

1.- Se establece para el establecimiento del Real Decreto-ley 14/1981 de 28 de febrero, en el caso de que se produjera un conflicto de intereses que no pueda resolverse en el plazo de 30 días, la Comisión Paritaria, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes, con el fin de que se produzca un acuerdo de clausura anticipada del conflicto de intereses, siempre que el conflicto de intereses se produzca en el plazo de 30 días desde la fecha de su declaración.

trabajador que este por la jubilación por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

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

En uno y otro caso la aplicación de la prestación de trabajo por el nuevo contrato, podrá efectuarse a la Empresa, en el centro de trabajo distinto de aquél en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

**ART. 36. CAPACIDAD DISMINUIDA**

Superada a la normativa legal vigente, y en lo que no se oponga, todas aquellas trabajadoras 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 corresponderá al trabajador en su nueva situación, será el asignado a la categoría profesional a que se trate respondiendo 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. RECONOCIMIENTO MEDICO**

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

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

**CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES FINALES**

**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, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En caso de que, total o parcialmente, algún artículo del presente convenio fuera declarado nulo por la Autoridad Laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

**ART. 39. SUSPENSIÓN FINAL**

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 2 de junio de 1.982 B.O. del Estado de 20 de septiembre de 1.982.

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras que, en prueba de conformidad, lo firman en Madrid a doce de Abril de mil novecientos ochenta y cuatro.

**ANEXO No. 2**

Tabla Salarial del 1-1-84 al 31-3-85	Mensual TOTAL	Anual TOTAL
<b>TECNICOS:</b>		
Titulados Superiores	85.832	982.980
Titulados Médicos	88.348	975.220
No titulados y diplomados	47.978	719.594
<b>ADMINISTRATIVOS:</b>		
Jefe de 1ª	47.979	719.688
Jefe de 2ª	44.849	672.735
Oficial de 1ª	41.906	628.590
Oficial de 2ª	36.347	590.205
Auxiliar	37.389	550.935
Aspirante hasta 18 años	29.571	449.565
<b>SUBALTERNOS:</b>		
Atascados	37.389	560.835
Vigilante	37.389	560.835
Conserje	37.389	560.835
Portero	37.389	560.835
Botones hasta 18 años	29.571	449.565
Mujer limpieza (día)	1.244	566.020
Mujer limpieza (hora)	194	
Ordenanza	37.389	560.835
<b>COMERCIAL:</b>		
<b>Diario</b>		
Vendedor	1.385	630.175
Ayudante Vendedor	1.314	587.875
Repartidor	1.244	566.020

GRUPOS:		
Encargado	1.532	697.060
Oficial Avícola	1.362	619.710
Especialista Avícola	1.292	587.890
Ayudante Avícola	1.283	570.115
Aprendiz 1ª y 2ª	784	347.980
Aprendiz 3ª y 4ª	872	442.260
<b>VARIOS:</b>		
Oficial 1ª	1.385	630.175
Oficial 2ª	1.325	607.475
Plus de asistencia, abonable por día - efectivo de trabajo para todas las categorías	201	24.873

**1ª CLÁUSULA DE SERVICIO SALARIAL**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase el 31 de Diciembre de 1.984 un incremento con respecto al 31 de Diciembre de 1.983 superior al 8,45%, todos los conceptos económicos de los anexos serán valorados aplicando a los importes del 31 de Marzo de 1.984 el incremento real experimentado por el IPC durante 1.984 a los solos efectos de que sirvan de base de cálculo para los incrementos salariales que se puedan pagar para el año 1.985.

Si el incremento del IPC durante el año 1.984 fuera inferior al 8,5% para el cálculo de los incrementos que se puedan pagar para el año 1.985, se utilizará como base de cálculo los importes acordados en el Convenio para el año 1.984.

En ningún caso con efectos para la vigencia del primer año de este Convenio se verificará revisión salarial ni se devengará por tanto, cantidad de ninguna clase por este motivo.

2ª Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesario u obligada aplicación para aquellas empresas que concierden, objetivo y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983. Asimismo, se tendrán en cuenta las precisiones para 1984.

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 encuentran comprendidos, las empresas que aleguen 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 censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de las ventas económicas que ello implique, se sustituirá el informe de auditorías o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la semana y los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

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

En 1983 caso de no encontrarse que lo establecido en los párrafos precedentes solo afecte al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Las Empresas afectadas en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior en el término de treinta días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

**3ª Ingreso de los 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 ..... 163.- Pts.
- Por comida ..... 602.- Pts.
- Por cena ..... 590.- Pts.
- Por dormir ..... 980.- Pts.

**4ª Trabajo en días festivos**

El personal que trabaje en domingos o días festivos, aun cuando disfrutara de descanso compensatorio entre semana, recibirá un plus de 40 por 100 de su salario.

**5ª 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 3.774 pts. por cada año de servicio, los servicios prestados a partir de los 65 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 padecer que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente los años de servicio.

Quedan exceptuados del ámbito de este premio aquellas empresas que tengan concertadas bases reguladas con la Seguridad Social.

La jubilación será siempre obligatoria para aquellos trabajadores que habiendo cumplido 65 años hayan completado las prestaciones necesarias para alcanzar máxima de pensión por tal concepto.

#### 66 Complemento de puesto de trabajo

Al personal que tubiere 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 20 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 prestaciones adecuadas.

#### 76 Incapacidad laboral transitoria

En caso de incapacidad laboral transitoria y a partir del día diez y solemnizada dicha situación, la Empresa deberá abonar a cada trabajador el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social, hasta cubrir el noventa por ciento del salario base señalado en la Tabla de anexa una del presente Convenio.

#### 89 Cuadrante de moneda.

El cajero, el auxiliar de caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro, percibirán, en concepto de cuadrante de moneda, las cantidades de 1.204 pesetas al primero y 903 pesetas los dos últimos.

12 de Abril de 1984

ANEXO Nº 2

### NORMAS A SEGUIR EN LOS CASOS DE AUSENCIA DEL CENTRO DE TRABAJO

#### 1.- Normas generales

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

#### 2.- Casos específicos

##### 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 al legislador 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 modificar 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 analizado 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":

- Documento Nacional de Identidad.** - Será retribuido solo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con excepción de pérdida, robo, etc., debidamente justificado. Se considera que toda persona debe estar provista de D.N.I. a su ingreso en la Empresa.
- Gobierno Militar.** - Citación de este organismo atemporal 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.
- Citación de Juzgados.** - La citación será justificante de la ausencia, no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Solo 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, so pena 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: FORMULA DE CALCULO DEL COSTE DEL DIA TRABAJADO

Días abonados .....	455
Días trabajados:	
365 - 52 domingos - 14 festivos = 24 días de vacaciones .....	273
Coste Seguridad Social .....	40%

$$\text{COSTE DIA TRABAJADO: } \frac{455}{273} \times 1'40 \times \text{sueldo B} = 2'34 \text{ B.}$$

12 de Abril de 1984

### A N E X O N O 3

#### PLANTILLAS, ESCALAFON Y CATEGORÍAS

Las Empresas revisarán las categorías de sus empleados, para adecuar al 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 primer, los de segunda y los auxiliares guardarán entre sí la proporción 20-30 y 50 % respectivamente.

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

2. 2.1. Todas las Empresas condicionada, 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:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Categoría profesional a la que está adscrito.
- Fecha de nombramiento y promoción a esa categoría.
- Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
- 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 trata. En caso de igualdad de edad se decidirá la antigüedad en la Empresa, y si este fuese lo mismo la mayor edad del trabajador.

2.3. Anualmente las Empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de 30 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 ser de negada la reclamación, podrá acudir en el plazo de 15 días ante la Jurisdicción de Trabajo.

Si la Empresa no contestase en el plazo de 60 días a la reclamación del trabajador o lo que se hace referencia en el párrafo anterior se entenderá que accede a la solicitud formulada.

#### DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

##### GRUPO A) Personal Técnico

##### 1. Técnicos Titulares 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 o 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 Titulares 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



ajudicación 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 y 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 al personal técnico que sin necesidad de título oficial por no requerirlo el trabajo que realizan 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 corrientes 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, imprimiéndoles 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 hubiera, realizan trabajos de superior categoría que los oficiales, atendiendo 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 o sus órdenes y que realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cofre de cobros y pagos, sin firma al finiquito, estadísticas, transcripción en libros de cuenta corriente, diario, mayor y correspondencias, redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.  
Se incluirán dentro de esta categoría los programadores y operadores de e en trabajos de informática, en equipos clásicos de reconocimiento de ordenadores electrónicos.
- 1.4. Oficiales de Segunda.- Son los empleados que con iniciativa efectúan de 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 teletipistas y telegrafistas.  
Se incluirán en esta categoría los operadores de máquinas clásicas y verificadoras, así como perforistas.
- 1.5. Auxiliares.- Son aquellos empleados mayores de 18 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 ambas sexes. Podrán, así mismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesas, cortar papeles, comprobar existencias, etc. etc.

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

- 1.6. Aspirantes.- Se entenderá por tales los empleados que con menos de 18 años trabajen en labores propias de oficina, dispuestos a iniciar en un momento u otro en labores peculiares de ésta. Los aspirantes al cumplir la edad de 18 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 validez de la empresa, recorren las zonas o regiones que se le indican, el objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de los proveedores, 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 desempeñar en tareas de estadística, 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 encomienda. Estará asimilado a Oficial de Primera Administrativo.

2.3. Repartidores.- Son los trabajadores que tienen como función principal realizar las distribuciones y entregas de productos a los clientes de la Empresa, toman nota de los pedidos que estos le hacen y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se le encomienda. 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 asimilará a Oficial de primera de Oficiales Veritas.

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 asimilará 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 subalternos responsables de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuir las convenientemente para que no experimenten deterioro 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. Hacer 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. Escribidos o burocratas.- Son los operarios que tienen como única misión pesar y registrar en los libros o partes correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las paradas 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 su superior res 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 incluidos en esta categoría los operarios que a las órdenes de su superior realizan funciones para los que principalmente se requiere esfuerzo físico, e estas: 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, albañiles, 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 generalizados, sino aquellos otros que suponen especial experticia y delicadeza.
  - 2.1.2. Oficiales de segundo.- 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 encomiendan en lo concerniente al cuidado y entretenimiento, así como en la realización de la carga y descarga del vehículo.

12 de Abril de 1.984

#### ANEXO N.º 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 período de un mes.
- 1.2.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo 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 agracación 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 período 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 período de treinta días sin causa que lo justifique.
- 1.3.3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de 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 descuido 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 84.º del presente Convenio.
- 1.3.8. La imprudencia en acto de Servicio. Si se aplicase 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 mercancías podría ser considerada como falta 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 existido 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 período 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, enses, res.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 dimisión voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.
- 1.4.10. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias 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 en esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la 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.
- Por 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.

18741

RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.600 el destornillador «Standard» 6 por 150, marca «Clatu», referencia HA-00-6 por 150, fabricado y presentado por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del destornillador «Standard» 6 por 150, marca «Clatu», referencia HA-00-6 por 150, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el destornillador Standard-6 por 150, marca «Clatu», referencia HA-00-6 por 150, fabricado y presentado por la Empresa «Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, números 42-44 como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada destornillador «Standard», de dichas marcas, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.600-4-6-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

18742

RESOLUCION de 25 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Ericson, S. A.».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Ericson, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 3 de abril y el día 9 de mayo de 1984, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 30 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 25 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.