

5388 *RESOLUCION de 10 de febrero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Granjas Avícolas.*

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Granjas Avícolas, que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1991, de una parte, por CC.OO, UGT y USO, en representación de los trabajadores, y de otra, por ANSA y ANPP, en representación de las Empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de febrero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE GRANJAS AVICOLAS

Modificaciones al texto del Convenio a que se refiere el acta de 19 de junio de 1991

Art. 2.º 6. Las plantas industriales dedicadas a la transformación de huevos y fabricación de ovoproductos, siempre que no se rijan por otro Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Art. 9.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral desde 1 de abril de 1991 a 31 de marzo de 1992, ambos inclusive, será de 1.820 horas de trabajo efectivo, distribuidas entre doscientos setenta y tres días hábiles al año.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido 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 esté 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 tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos, como para la modificación de los mismos, se deberá conseguir la oportuna autorización por parte de la autoridad laboral que deberá recabar el informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 40. *Indemnización en caso de muerte o invalidez por causa de accidente.*—1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la Empresa —mediante la concertación de póliza de cobertura con una Entidad aseguradora— garantizando a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

1.1 Por accidente no laboral.

1.1.1 Muerte del trabajador: La Empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que el mismo haya designado, la cantidad de 1.100.000 pesetas.

1.1.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La Empresa pagará al trabajador la cantidad de 1.100.000 pesetas.

1.2 Por accidente laboral.

1.2.1 Muerte del trabajador: La Empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a las personas que el mismo haya designado, la cantidad de 1.500.000 pesetas.

1.2.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La Empresa pagará al trabajador la cantidad de 1.620.000 pesetas.

2. A los efectos del número 1 de este artículo se entenderá:

2.1 Por invalidez permanente total, la incapacidad que inhabilite al trabajador, de modo permanente, para realizar todas o las fundamenta-

les tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

2.2 Por invalidez permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite al trabajador de modo permanente para toda profesión u oficio.

3. La Empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

5. Para la evitación de las situaciones de pluriempleo, se tendrá 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 «dedicación 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 las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

c) En todos los contratos de nuevo ingreso, será incluida, 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 dadas de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Para coadyuvar el 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 cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5, del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Trabajador y Empresa, de común acuerdo, en cada caso concreto, podrán compensar por tiempo de descanso las horas extraordinarias realizadas, a razón de dos horas ordinarias por cada una de las extraordinarias realizadas, por jornadas media o completa. Los descansos procedente de la presente deberán ponerse en conocimiento de la Empresa, al menos, quince días de antelación a su disfrute.

e) En compensación a la dedicación exclusiva aquí pactada se establece una retribución especial de treinta y tres pesetas mensuales por trabajador, cualquiera que sea la categoría del mismo.

Art. 11. *Prolongación de jornada, horas extraordinarias y pluriempleo.*

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 nacimiento 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 fuera previsibles.

1.3 Horas extraordinarias estructurales: Se entenderán por tales a los efectos establecidos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, las necesarias para períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, 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 o Delegado de Personal, según se contempla en el artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981.

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

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo lo previsto en el número 1, 2 y número 3 del presente artículo.

ANEXO I

Tabla salarial del 1 de abril de 1991 al 31 de marzo de 1992

Categorías	Mensual total - Pesetas	Anual total - Pesetas
Técnicos:		
Titulados Superiores	111.550	1.673.250
Titulados Medios	99.321	1.489.815
No titulados y diplomados	81.660	1.224.900
Administrativos:		
Jefe de primera	81.670	1.225.050
Jefe de segunda	76.342	1.145.050
Oficial de primera	71.332	1.069.980
Oficial de segunda	66.976	1.004.640
Auxiliar	63.644	954.660
Aspirante hasta dieciocho años	51.018	765.270
Subalternos:		
Almacenista	63.644	954.660
Vigilante	63.644	954.660
Conserje	63.644	954.660
Portero	63.644	954.660
Botones	51.018	765.270
Mujer limpieza (día)	2.118	963.690
Mujer limpieza (hora)	331	-
Ordenanza	63.644	954.660
Comercial:		
Vendedor	2.358	1.072.890
Ayudante	2.239	1.018.745
Repartidor	2.120	964.600
Obreros:		
Encargado	2.608	1.186.640
Oficial	2.318	1.054.690
Especialista	2.200	1.001.000
Ayudante	2.133	970.515
Aprendiz primero y segundo año	1.651	750.750
Varios:		
Oficial de primera	2.358	1.072.890
Oficial de segunda	2.260	1.028.300
Conductor	2.358	1.072.890
Plus de asistencia, abonable por día, efectivo de trabajo, para todas las categorías	341	93.093

1. *Clausula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de abril de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año 1991.

La revisión salarial, en su caso, se ajustará a la siguiente tabla:

Inflación:	6,6	6,7	6,8	6,9	7	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5
Incremento:	0,1	1,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0

La revisión salarial se abonará, si procede, en una sola paga, durante el primer trimestre de 1992.

2. *Empresas en situación de déficit o pérdida.*—Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1989 y 1990. Asimismo 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 sus 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.

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

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

Las Empresas deberán manifestar su deseo de hacer uso de este derecho en el término de treinta días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Por desayuno: 324 pesetas.
Por comida: 1.080 pesetas.
Por cena: 1.080 pesetas.
Por dormir: 2.376 pesetas.

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

5. *Subvención en caso de jubilación o fallecimiento.*—La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva, por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 6.424 pesetas por cada año de servicio.

Los servicios prestados a partir de sesenta y cinco años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio.

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

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

6. *Complemento de puesto de trabajo.*—Al personal que tuviere que realizar trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, y por el tiempo empleado en dichos trabajos, se le abonará, en tanto se mantengan dichas condiciones, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 20 por 100 de su salario base.

En el Reglamento de Régimen Interior se incluirán los trabajos que reúnan dichas condiciones, debiendo considerarse como tales las de limpieza y fumigación con agentes químicos tóxicos, siempre y cuando no exista protecciones adecuadas.

7. *Incapacidad laboral transitoria.*—En caso de incapacidad laboral transitoria, y a partir del día dieciséis en esa situación, la Empresa deberá abonar a cada trabajador el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social, hasta cubrir el 90 por 100 del salario señalado en la tabla del anexo 1 de los del presente Convenio, mas antigüedad.

8. *Quebranto de moneda.*—El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro percibirán, en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 2.156 pesetas el primero, y 1.540 pesetas los dos últimos.

5389

RESOLUCION de 13 de febrero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear, que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 1992, de una parte, por miembros el Comité de Empresa del citado Consejo, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por la Dirección del Consejo de Seguridad Nuclear, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado