

- Matemáticas Orbe 2». Vila. 2.º 267 pesetas.
 - Espiral 2. Matemáticas». Agustí y otros. 2.º 311 pesetas.
 - Lengua Viva. 2». Sánchez y otros. 2.º 355 pesetas.
 - Lenguaje Básico 2». Buñuel y otros. 2.º 310 pesetas.
 - Tierra 2. Naturaleza y Sociedad». De Cea y otros. 2.º 295 pesetas.
 - Terra 2. Naturaleza y Sociedad». De Cea y otros. 2.º 295 pesetas.
 - Cercle 2. Matemáticas». Vila. 2.º 267 pesetas.
 - Base 3. Matemáticas». Soligo-López. 3.º 199 pesetas.
 - Matemáticas Orbe 3». Vila. 3.º 282 pesetas.
 - Lengua Viva 3». Sánchez y otros. 3.º 356 pesetas.
 - Tierra 3. Naturaleza y Sociedad». 3.º Brito y otros. 346 pesetas.
 - Lenguaje Básico 3». Buñuel y otros. 3.º 310 pesetas.
 - Terra 3». Brito y otros. 3.º 346 pesetas.
 - Cercle 3». Vila. 3.º 282 pesetas.
 - Base 4. Matemáticas». Soligo-Tena. 4.º 171 pesetas.
 - Matemáticas Orbe 4». Vila. 4.º 267 pesetas.
 - Lengua Viva 4». Sánchez y otros. 4.º 414 pesetas.
 - Lenguaje Básico 4». Buñuel y otros. 4.º 381 pesetas.
 - Consolido. Naturaleza y Sociedad». Bordad y otros. 4.º 181 pesetas.
 - Tierra 4. Naturaleza y Sociedad». Hernández y otros. 4.º 480 pesetas.
 - Terra 4. Naturaleza y Sociedad». Hernández y otros. 4.º 480 pesetas.
 - Cercle 4. Matemáticas». Vila. 4.º 267 pesetas.
 - Matemáticas Orbe 5». Vila-Agustí. 5.º 328 pesetas.
 - Lengua Viva 5». Sánchez y otros. 5.º 412 pesetas.
 - Lenguaje Básico». Llopis y otros. 5.º 342 pesetas.
 - Tierra 5. Naturaleza y Sociedad». Brito y otros. 5.º 538 pesetas.
 - Terra 5. Naturaleza y Sociedad». Brito y otros. 5.º 538 pesetas.
 - Cercle 5. Matemáticas». Vila-Agustí. 5.º 374 pesetas.
 - Matemáticas Orbe 6». Vila-Agustí. 6.º 357 pesetas.
 - Geografía e Historia Orbe 6». Ed. Com. Ortega y otro. 6.º 469 pesetas.
 - Pretecnología 6». Nuet. 6.º 114 pesetas.
 - Ciencias Naturales Orbe 6». Brito y otro. 6.º 480 pesetas.
 - Geografía e Historia Orbe 7». Ed. Com. Roig y otro. 7.º 653 pesetas.
 - Matemáticas Orbe 7». Agustí-Vila. 7.º 454 pesetas.
 - Pretecnología». Nuet. 7.º 183 pesetas.
 - Base 8. Matemáticas». Soligo-López. 8.º 308 pesetas.
 - Matemáticas Orbe 8». Vila-Agustí. 8.º 536 pesetas.
 - Historia Contemporánea Orbe 8». Ed. Completa. Roig y otros. 8.º 612 pesetas.
 - Ciencias Naturales Orbe 8». Ed. Completa. Pintó y otros. 8.º 665 pesetas.
2. Otro material escolar:
- Espiral 1. Cuaderno de Actividades. Matemáticas». Agustí y otros. 1.º 348 pesetas.
 - Espiral 2. Cuaderno de Actividades. Matemáticas». Agustí y otros. 2.º 442 pesetas.
 - Bolsas Mapas 6». Ortega y otro. 6.º 106 pesetas.
 - Bolsas Mapas 7». Vicens Vives. 7.º 142 pesetas.
 - Bolsas Mapas 8». Vicens Vives. 8.º 126 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO

29256

ORDEN de 30 de noviembre de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don José María Ulldemolins Orfila.

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia en la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Palma de Mallorca, con fecha 25 de enero de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don José María Ulldemolins Orfila,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María Ulldemolins Orfila, contra la resolución expresa del Secretario general Vicepresidente de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales, de 30 de diciembre de 1977, por la que se le declaró en situación de excedencia voluntaria en el Cuerpo Especial de Letrados Sindicales, y contra el acto presunto del Ministro de Trabajo, por el que, en trámite de alzada, resultó confirmada aquella otra resolución expresa, debemos acordar y acordamos la anulación de cuantas actuaciones administrativas integraron el procedimiento

en que recayeron dichas resoluciones y la reposición de todo lo actuado en el mismo al momento en que se inició dicho procedimiento, a fin de que pueda proceder dicha Administración Institucional a tramitar el procedimiento adecuado al caso planteado por la actitud del señor Ulldemolins, de la que se hace mérito en anterior considerando; sin expresa imposición de costas.»

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

Madrid, 30 de noviembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

29257

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para Granjas Avícolas.

Visto el Convenio Colectivo de Granjas Avícolas, de ámbito nacional, y

Resultando que con fecha 10 de abril de 1979 tiene entrada en esta Dirección General, a través de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, un escrito de las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., por parte de los trabajadores, y de las Entidades Federación Española de Productores de Huevos (FEPRHU), MULCRIPOLL, Asociación Nacional de Productores de Pollos (ANPP) y CEAS, por parte de los empresarios, como participantes en la negociación y aprobación del Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas, en solicitud de que el texto convenido de dicho Convenio Colectivo sea homologado y publicado posteriormente en el «Boletín Oficial del Estado». Como anexos al escrito de solicitud figura un ejemplar del acta aprobatoria suscrita por la Comisión Negociadora, con fecha 30 de marzo del presente año, y el texto completo del Convenio Colectivo con igual fecha;

Resultando que a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, se suspendió el plazo de tramitación al requerirse del Presidente de la Comisión Negociadora, por el mismo conducto de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, la cumplimentación de los datos estadísticos necesarios para el estudio y decisión acerca de la homologación solicitada en escrito de 18 de abril de 1979, reiterado el 9 de mayo de este mismo año. Tales datos estadísticos sólo tuvieron entrada en este Centro directivo a principios del mes de octubre último, resultando de los mismos que se trata de un Convenio Nacional de Sector que afecta sustancialmente a Empresas privadas, con alguna de carácter público y a unos 12.000 trabajadores, que viene a sustituir al anterior Convenio, homologado en 11 de mayo de 1977;

Resultando que analizada la adaptación del actual Convenio a los criterios salariales de referencia el Real Decreto-ley 49/1978, se ha comprobado, en base a la declaración de las Empresas, que el crecimiento de la masa salarial bruta en condiciones homogéneas, es del 21,20 por 100, por lo que esta Dirección General hubo de informar a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, con fecha 16 de octubre del año en curso, en el sentido de proceder su homologación, con cláusula de «desenganche»;

Resultando que a tenor de dicho informe, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en sesión del 3 de diciembre corriente, tuvo a bien autorizar la homologación del Convenio Colectivo de Granjas Avícolas, con la inclusión de la cláusula prevista en el artículo 10 del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, como Convenio de Sector;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del mismo le viene atribuida a esta Dirección General por el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; por el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolló en materia de homologación, inscripción en el Registro pertinente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que según el estudio efectuado, en base a la declaración de las Empresas, los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979; que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos les ha dado su conformidad y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Granjas Avícolas, suscrito con fecha 30 de marzo de 1979, haciéndose le advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos 5.º 2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977.

Segundo.—Que de acuerdo con el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, las Empresas que entiendan que para ellas se superan los criterios salariales de referencia, deberán notificar por escrito a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación del Convenio que se homologa.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Negociadora, haciéndoles saber que no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 5 de diciembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVICOLAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.

El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de 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 cualquier 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, etcétera).

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 el personal mencionado en el artículo 2.º párrafo c) y artículo 3.º párrafo k) de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

Art. 5.º Concurrencia de Convenios.

En cuanto a la concurrencia de Convenios se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Art. 6.º Ambito temporal.

La duración de este Convenio será de doce meses, con efectos desde el 1 de abril de 1979, independientemente de la fecha de publicación del texto en el «Boletín Oficial del Estado», prorrogándose por períodos iguales, siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia diez días antes del plazo fijado por la normativa vigente y el inicio de las negociaciones se hará diez días después de finalizado el plazo de denuncia, si ésta se hubiera producido.

Art. 7.º Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, im-

pliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que los viniesen disfrutando y en centros de trabajo y Empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

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

Las disposiciones legales que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éste, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º Facultad de dirección.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa, con respecto al puesto de trabajo y a la categoría laboral de los trabajadores, con sujeción a las disposiciones legales en materia de protección al empleo.

Por necesidad justificada de la Empresa se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo evitarán las Empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Art. 9.º Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta y cuatro horas semanales.

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

Art. 10. Control de presencia.

Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles y en el puesto de trabajo; de la misma manera se procederá al finalizar la jornada.

Se entiende que a estos efectos el tiempo necesario para recoger y limpiar la herramienta se considera tiempo de trabajo.

Art. 11. Prolongación de jornada.

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

Art. 12. Jornada de transporte.

Dada la naturaleza perecedera de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral, en determinados casos, hasta setenta y dos horas semanales garantizando además el tiempo necesario para las comidas, descanso habitual y el descanso mínimo ininterrumpido de treinta y seis horas semanales.

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

Las prolongaciones de jornada de personal de transporte se compensarán mediante incentivos u horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, notas repartidas, aves y productos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como módulos uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, suplirán el importe de las horas extraordinarias.

Art. 13.

Las Empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio están excluidas de la legislación vigente sobre descanso dominical.

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

Art. 14. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de veintisiete días naturales de vacaciones al año y un día más por año de servicio, desde el quinto al servicio de la Empresa, hasta un tope máximo de treinta días naturales.

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

El período de vacaciones no podrá sustituirse por compensación económica, ni ser acumulado de un año a otro, distribuyéndose desde Semana Santa hasta finalizadas las fiestas navideñas.

Los trabajadores que voluntariamente disfruten todo el período de vacaciones en el tiempo comprendido entre enero y Semana Santa dispondrán, independientemente de su antigüedad en la Empresa, de treinta días naturales.

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

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

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

CAPITULO IV

Excedencias y licencias

Art. 15. Excedencias.

Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa.

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

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

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Se perderá el derecho al reingreso en la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de primer grado gravemente enfermos o para una mejor atención de la prole por la madre trabajadora, cuando la excedencia obligatoria le haya caducado se podrá optar por reingresar en una categoría similar o inferior.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto o bien de carácter electivo.
2. Ejercicio de cargos electivos en las Centrales sindicales, en la Seguridad Social u Organismos de la Administración, que, por su importancia, hagan imposible la asistencia al trabajo.
3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado indemnización por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez provisional.
4. Servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar su cumplimiento, por el tiempo mínimo de duración del mismo y dos meses más, a contar desde la fecha de licenciamiento.

La reincorporación del trabajador fijo, procedente de una excedencia forzosa, determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado, al menos, con quince días de antelación y gozará

de preferencia para el ingreso en la Empresa. La reincorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

Art. 16. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante los períodos siguientes:

- a) Por tiempo de diez días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- c) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

Las licencias a las que se refieren los apartados b), c), d) y e) se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

Art. 17. Dote matrimonial.

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

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

CAPITULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 18. Seguridad e higiene en el trabajo.

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

Art. 19. Prendas y equipos de trabajo.

Las Empresas entregarán dos juegos completos de prendas de trabajo, facilitando, asimismo, todo tipo de herramientas, respondiendo los trabajadores del mal uso de las prendas y herramientas que se les entregue.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 20. Conceptos retributivos.

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

Los complementos aludidos son:

- Personales: Antigüedad.
- De puesto de trabajo: Nocturnidad y penosidad.
- De vencimiento periódico: Pagas extraordinarias.

Art. 21. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla del anejo 1 para cada una de las categorías.

Art. 22. Antigüedad.

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

Art. 23. Complemento de nocturnidad.

El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio será el 20 por 100 sobre el salario ordinario.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas de su

jornada en el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas.

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

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

Art. 24. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

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

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

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

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

En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificadas.

Art. 25. Pago de haberes.

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

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

En aquellas Empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que haya acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón nominativo o transferencia bancaria, procurando, en este último caso, que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

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

CAPITULO VII

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 26. Periodo de prueba.

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

Técnicos titulados: Seis meses.

Personal no cualificado: Dos semanas.

Resto del personal: Tres meses.

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

Durante los periodos que se señalan, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

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

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

Art. 27. Ascensos.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los artículos siguientes.

Personal técnico: Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

Personal administrativo: Las vacantes de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes administrativos de primera serán cubiertas por el personal de la Empresa o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior. Queda exceptuado el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la Empresa.

Personal comercial: Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

Personal subalterno: El Conserje será nombrado libremente por la Empresa entre los Porteros y Ordenanzas. Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente dentro de las Empresas entre sus trabajadores que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de estas categorías será de libre elección de la Empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes entre personal ajeno a la Empresa.

Personal obrero: Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquel a quien le corresponda 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, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. Todos los extremos citados, excepto las vacantes y la fecha de las pruebas, podrán incluirse con carácter general en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

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

Art. 28. Ceses.

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

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

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

Art. 29.

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

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 30. Garantías sindicales.

Sin perjuicio de las normas que sobre esta materia puedan establecerse por disposiciones legales futuras, a las cuales se adaptará lo aquí pactado, las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo, respetarán las siguientes garantías:

a) Un máximo de cuarenta horas computadas por mes natural y no acumulables para ser utilizadas de acuerdo con las normas legalmente establecidas. Las horas consumidas en el ejercicio de estas funciones por los miembros del Comité o Delegados de Personal, en su caso, y dentro de los límites establecidos, se considerarán como efectivamente trabajadas.

b) Los Comités de Empresa podrán informar a los trabajadores utilizando para ello los tableros de anuncios que la Empresa tenga establecidos a tal efecto. La Empresa pondrá a disposición del Comité un local para sus reuniones, previa notificación con la debida antelación de día y hora, orden del día y siempre que no produzca perturbación en la producción.

c) Los afiliados a las Centrales Sindicales no podrán ser discriminados en función de su afiliación.

d) Los trabajadores podrán informar a sus compañeros de todas las cuestiones que consideren de interés, siempre que no interfieran en el proceso de producción.

e) Los trabajadores afiliados o no a una Central Sindical podrán realizar funciones en la Empresa para asuntos de interés laboral, previa notificación con la debida antelación y no causando perjuicio en el proceso de producción a la dirección de la Empresa.

Art. 31. *Comité de Empresa.*

a) Funciones generales:

1. Representar a la totalidad de los trabajadores de la 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 autorización de éste, 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 la autorización de ésta.
4. Informar a sus representados de los trabajos en vías de realización y de las decisiones adoptadas en el Comité.

b) Relaciones laborales:

1. Será informado en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.
Salarios.
Premios y sanciones.

2. Colaborará en los problemas relacionados con:

Accidentes de trabajo.
Enfermedades profesionales.
Permisos.
Faltas.
Obras sociales.
Absentismos.

c) Seguridad e higiene en el trabajo:

Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Organización del trabajo:

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

Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere los artículos 9 y 10 del presente Convenio).
Distribución y control de vacaciones.
Prolongación de jornada (en lo que se refiere al artículo 11 del presente Convenio).
Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta...).
Reglamento de régimen interior.
Clasificación de personal.
Cambios de categorías.

e) Personal:

Será informado por la Empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

f) Producción y mercado:

Será informado por la Empresa del:
Nivel de productividad de la mano de obra.
Marcha general de la producción.
Perspectivas del mercado.

La información de estos apartados se dará por parte de la Empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 32. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores, en contraprestación de las condiciones económicas y laborales concertadas, se comprometen a:

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

Art. 33. *Sanciones.*

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo a lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales, Ley de Relaciones del Trabajo y en el texto refundido del Procedimiento Laboral.

La sanción de las faltas no exigirá más requisito formal que

comunicarla por escrito al trabajador haciendo constar los hechos que la motiven y la fecha de sus efectos.

Art. 34. *Procedimiento de solución de conflictos.*

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, será preceptivo el sometimiento a la Comisión paritaria.

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

Art. 35. *Comisión paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la vigente Ley de Convenios Colectivos de trabajo, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio una Comisión paritaria, según lo que se indica a continuación:

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

b) Cuatro trabajadores designados por las Centrales sindicales firmantes.

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

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

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

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

Art. 36. *Capacidad disminuida.*

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con sus condiciones, que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate, respetándose, en todo caso, el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Art. 37. *Condiciones especiales de ingresos.*

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contratos por tiempo determinado, y también los hijos de los trabajadores jubilados o que hubieran fallecido, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

CAPITULO X

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.

Art. 39. *Disposición final.*

La Ordenanza de Trabajo para las Actividades Avícolas de 30 de noviembre de 1977, queda anulada en todas las cuestiones que han sido objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo. No obstante, en todo lo no pactado en éste, quedará subsistente como norma supletoria.

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

Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo de 11 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» del 21).

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras, que, en prueba de conformidad, lo firman en Madrid a 30 de marzo de 1979.

Por U. G. T.,

Por CC. OO.,

Por A.N.P.P.,
Por FERPRHU.,
Por C.E.A.S.,
Por MULCRIPOLL,

ANEXO NUMERO 1

Tablas salariales año 1979

Categorías	Pesetas Mensuales
Técnicos	
Titulados superiores	37.907
Titulados	33.752
No titulados	27.751
Personal administrativo	
Jefe de primera	27.754
Jefe de segunda	25.943
Oficial de primera	24.240
Oficial de segunda	22.760
Auxiliar	21.628
Aspirante hasta dieciséis años	13.097
Aspirante hasta dieciocho años	17.337
Personal subalterno	
Almacenista	21.628
Vigilante	21.628
Conserje	21.628
Portero	21.628
Botones hasta dieciséis años	13.097
Botones hasta dieciocho años	17.337
Mujer limpieza (día)	720
Mujer limpieza (hora)	112
Ordenanza	21.628
Diarias	
Personal comercial	
Vendedor	801
Ayudante vendedor	760
Repartidor	720
Obreros	
Encargado	886
Oficial avícola	788
Especialista avícola	747
Ayudante avícola	725
Aprendiz 1.º y 2.º	442
Aprendiz 3.º y 4.º	581
Oficios varios	
Oficial de primera	801
Oficial de segunda	767
Plus de asistencia por día efectivo de trabajo	115

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

- Por desayuno: 100 pesetas.
- Por comida: 350 pesetas.
- Por cena: 300 pesetas.
- Por dormir: 450 pesetas.

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

3. **Subvención en caso de jubilación o fallecimiento.**—La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva, por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 2.000 pesetas por cada año de servicio. Los servicios prestados a partir de los sesenta y cinco años de edad, no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio. Quedarán exceptuadas del abono de este premio aquellas empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

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

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

ANEXO NUMERO 2

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con la tabla que a continuación se expresa:

Encargado: 270,00.
Oficial: 250,50.
Especialista: 238,50.
Ayudante avícola: 231,50.

1. De forma semejante se procederá en las restantes categorías.

2. Los importes anteriores, deberán incrementarse con la antigüedad que en cada caso corresponda.

3. Habida cuenta que el importe de las horas extras ha sido congelado en el que tenía el 31 de diciembre de 1978, las Empresas deberán procurar no aumentar el número de horas extraordinarias realizadas durante la vigencia del presente Convenio, referidas a las que se hubieran efectuado durante la vigencia del Convenio anterior.

NOTA: La fórmula de cálculo del valor hora será:

$$(S + A \times 365) + (PA \times 290) + (J + N + B)$$

$$365 - D - F - V \times j.d.$$

El resultante se incrementará en un 50 por 100.

S = Salario base a 31-12-1978.

A = Antigüedad al 31-12-1978.

PA = Plus asistencia al 31-12-1978.

J.N.B. = Pagas extras.

D = Domingos.

F = Festivos.

V = Vacaciones.

j.d. = jornada diaria.

ANEXO NUMERO 3

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

1. **Normas generales:**

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

2. **Casos específicos.**

2.1. **Faltas de puntualidad.**—Se descontará el tiempo perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

2.2. **Visitas médicas.**—En el caso de salidas al médico del seguro, la Empresa abonará hasta tres horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el médico. En cualquier caso, será tenido en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que puedan 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 empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar debido cumplimiento al deber público.

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

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

b) Gobierno Militar.—Citación de este organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

La revista militar será considerada como permiso particular.

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

2.4. **Permisos particulares.**—Se descontará a precio de coste.

2.5. **Enfermedad sin baja.**—Se abonarán tres días al año. Cuando un empleado tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, 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: Fórmula de cálculo del coste de día trabajado:

Días abonados: 455.

Días trabajados:

365 — 52 domingos — 14 festivos — 24 días de vacaciones: 275.
Coste Seguridad Social: 35 por 100.

$$\text{Coste día trabajado: } \frac{455}{275} \times 1,35 \times \text{suelo BA} = 2,24 \text{ SB y A.}$$

ANEXO NUMERO 4

Plantillas, escalafón y categorías

Las Empresas revisarán las categorías de sus empleados para adecuarlas 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 primera, los de segunda y los auxiliares guardarán entre sí la proporción 20-30 y 50 por 100, respectivamente.

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

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

- 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.

g) Número de orden.

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

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

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

Definición de categorías profesionales

GRUPO A) PERSONAL TECNICO

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

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

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

Dentro de esta categoría se incluirán:

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

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

GRUPO B) EMPLEADOS

1. Empleados administrativos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Empleados Comerciales:

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

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

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

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

GRUPO C) SUBALTERNOS

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

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

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

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

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

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

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

8. *Ordenanzas*.—Son los subalternos cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos de prensa u otros, realizar los encargados que se les encomiendan 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, bebidas y selección de aves, con cierto grado de especialización.

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

2. De oficios varios.

2.1. *Oficiales de oficio*.—Se considerarán 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 lo practica o aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

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

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

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

3. De transportes.

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

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

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

29258

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a don José Samper Lladó nueva industria de servicio público de suministro de agua potable en urbanización «Bahía Azul» del término municipal de Lluchmayor (Balears).

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Baleares, en base a la solicitud presentada por don José Samper Lladó para establecer nueva industria de servicio público de suministro de agua potable en urbanización «Bahía Azul», del término municipal de Lluchmayor;

Resultando favorable el informe de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en relación con la solicitud presentada;

Vistos la Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre ordenación y defensa de la industria, el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, sobre el régimen de instalación, ampliación y traslado de industrias; el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero, de medidas liberalizadoras sobre el régimen de autorización de industrias, y de la Ley de Procedimiento Administrativo;

Considerando que dicha industria requiere autorización administrativa previa del Ministerio de Industria y Energía, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y en el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero;

Considerando que la finalidad de dicha industria es la prestación del servicio público de suministro de agua potable,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Autorizar la industria solicitada, procediéndose a su inscripción en el Registro de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía.

Segundo.—La autorización únicamente es válida para don José Samper Lladó, siendo intransferible, salvo autorización expresa de esta Dirección General, y en ningún caso podrá ser enajenada con independencia de las instalaciones a que se refiere.

Tercero.—La instalación que se autoriza se ajustará a las características siguientes:

a) *Capacidad*: La capacidad aproximada de suministro es de 670 metros cúbicos diarios.

b) *Descripción de las instalaciones*: El agua captada de un pozo, situado en la misma urbanización, se elevará por cuatro bombas con motor de 6 CV. a un depósito regulador de 1.000 metros cúbicos, por tubería de fibrocemento de 150 milímetros. Del depósito arranca la red de distribución por tuberías de fibrocemento de 80 a 200 milímetros, con una longitud total de 7.830 metros. Se prevé un consumo de 567 metros cúbicos día.

c) *Presupuesto*: El presupuesto de ejecución será de 1.755.521 pesetas.

Cuarto.—Para introducir modificaciones en las instalaciones que afecten a la condición tercera será necesario obtener autorización de esta Dirección General.

Quinto.—Se faculta a la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía para aprobar las condiciones concretas de aplicación e introducir las modificaciones de detalle que pudieran ser convenientes.

Sexto.—Las condiciones sanitarias y de potabilidad del agua destinada al suministro habrán de ajustarse en todo momento a las normas y disposiciones en vigor sobre esta materia.

Séptimo.—El plazo de puesta en marcha será de dos meses a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado». Una vez terminada la instalación nueva de la industria, lo podrán en conocimiento de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, que procederá, previa confrontación con el proyecto presentado, a levantar acta de puesta en marcha, sin cuyo requisito no podrán entrar en funcionamiento las instalaciones, y a la inscripción definitiva en el Registro Industrial.

Octavo.—El peticionario deberá solicitar la aprobación de las tarifas de suministro de agua potable correspondientes, presentando al efecto un estudio técnico-económico justificativo.

Noveno.—Los contratos de suministro de agua entre el peticionario y los abonados se ajustarán al modelo de póliza de abono anexo al Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Regularidad en el Suministro de Energía, aprobado por Decreto de 12 de marzo de 1954. El modelo de póliza que regule el servicio público deberá someterse a la aprobación de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía.

Diez.—En todas las obras, instalaciones, servicios y adquisiciones en general, de cualquier clase, relacionadas con la industria de servicio público de suministro de agua se deberá cumplir lo establecido en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria (artículos 10 y siguientes).

Once.—Las instalaciones a establecer deberán cumplir las disposiciones que en general sean de aplicación, el Reglamento