

24080

**RESOLUCION de 20 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Granjas Avícolas.**

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Granjas Avícolas, recibido, con la documentación complementaria, en esta Dirección General el 12 de julio de 1982, suscrito por los representantes de la Asociación Nacional Sindical Avícola, Asociación Nacional de Productores de Pollos y Asociación Nacional de Criadores Españoles de Aves Seleccionadas, por parte patronal y de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera en representación de los trabajadores el día 2 de junio del presente año, 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 julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. representantes de las Asociaciones Patronales y de las Centrales Sindicales en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Granjas Avícolas.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVICOLAS

##### CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

###### ART.º 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.º 2.º. AMBITO TERRITORIAL

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

###### ART.º 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 padros 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.º 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 1.º, párrafo 3.º, apartado c) y artículo 2.º, párrafo 1.º apartado A), del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de mil novecientos ochenta.

###### ART.º 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.º 6.º. AMBITO TEMPORAL

La duración de este Convenio será de dos años con efectos desde el 1 de Abril de 1982, 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 1983.

El Convenio será prorrogado por períodos iguales siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie con diez días al menos de antelación al plazo fijado por la normativa vigente para la iniciación de las negociaciones y el inicio de las mismas se hará diez días después de finalizado el plazo de denuncia si este se hubiera producido.

###### ART.º 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 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. ORGANIZACION DEL TRABAJO

###### ART.º 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 aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso, la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

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

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a 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 misiones de categoría profesional inferior a aquellas en que está adscrito, percibiendo el salario y los emolumentos que le corresponde por su categoría superior.

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

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

Una vez finalizada la reestructuración de la plantilla, los trabajadores afectados que permanezcan en la Empresa percibirán sus retribuciones de acuerdo con las nuevas categorías asignadas a cada uno.

##### CAPITULO III. REGIMEN DE TRABAJO

###### ART.º 9.º. JORNADA LABORAL

La jornada laboral del 1 de Abril de 1982 a 31 de Marzo de 1983, será de 1.600 horas año distribuidas entre 273 días hábiles al año.

Dentro del concepto trabajo efectiva se entenderán comprendidos los tipos horarios existentes en jornadas continuas, con descanso (vacaciones), u otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes, o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuas o no.

Debido al carácter perecedero de la materia por la y del producto se

rá 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 los 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.

#### ARTº. 10º. CONTROL DE PRESENCIA

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

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

#### ARTº. 11º. PROLONGACION DE LA JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS

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 el 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 a causas que fueran previsibles.

- 1.3.- Horas extraordinarias estructurales: se entenderán por tales a los efectos establecidos en el Real Decreto 1.858 de 20 de agosto de 1.981, las necesarias para períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, provisión 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 Delegado de Personal, según se contempla en el artículo 2º 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 cien al año, salvo lo previsto en los números anteriores de este artículo.

#### ARTº. 12º. 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 50 horas semanales, garantizando además del tiempo necesario para las comidas, el descanso habitual.

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

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

#### ARTº. 13º.

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. 14º. VACACIONES

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

El personal que ingrese 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, salvo pacto en contrario entre trabajadores y empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones deberá confeccionarse de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación de, al menos, dos meses de su inicio. El más antiguo tendrá preferencia sobre el más moderno, en caso de discrepancia sobre el período de disfrute, pero una vez 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

#### ARTº. 15º. EXCEDENCIAS

Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa.

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

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos un año al servicio de una empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo en el Sector de Granjas Avícolas 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 reintegro en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reintegro 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 reintegrarse en una categoría similar o inferior.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nominamiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto, bien de carácter electivo.
2. Ejercicio de cargo electivo 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 prestación 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 15 días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la Empresa. La reincorporación se efectuará a los 15 días de haberlo solicitado.

#### ARTº. 16º. 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 quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de 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 conste en una norma legal, o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

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

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

#### ARTº. 17º. DOTE MATRIMONIAL

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

En todo caso, las trabajadoras contratadas con anterioridad al 8 de Abril de 1976, 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

#### ARTº. 18º. 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.

#### ARTº. 19º. PRENDAS Y EQUIPOS DE TRABAJO

Las empresas entregarán al personal de producción de nueva contratación dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto de mono, camisa, gorra o pañuelo de cabeza, calzado adecuado, facilitando asimismo toda clase de herramientas. Posteriormente, se irá entregando anualmente un juego completo a todo el personal aunque en caso de rotura involuntaria se renovará la prenda o calzado afectado. La entrega de prendas se hará en octubre.

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

**CAPITULO VI.— RETRIBUCIONES****ARTº. 20º. 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 habitual que se detalla en el artículo 9º:

Los complementos aludidos son:

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

**ARTº. 21º. SALARIO BASE**

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

**ARTº. 22º. 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 adicione al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

**ARTº. 23º. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD**

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

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

Aquéllos trabajadores que realicen turnos de 41 horas en jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al día trabajado.

Se excluyen del alcance del expresado complemento, el personal de guardia y vigilancia que realice su función durante la noche y aquél que trabaje expresamente para trabajos de jornada nocturna, así como ocupaciones correspondientes.

**ARTº. 24º. OTRAS PAGAS EXTRAORDINARIAS PERIÓDICAS SUPERIORES AL 13%**

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 al cuyo ejercicio corresponden.

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

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

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

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

**ARTº. 25º. 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 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 aquéllos trabajadores que justifiquen la imposibilidad de retirar el dinero de las instituciones bancarias, se les arbitrará procedimientos especiales para garantizar su cobro.

**CAPITULO VII.— INGRESOS, ASCENSOS Y CESES**

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período 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 período de prueba, si así fuera pactado.

Durante los períodos 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 período de prueba, de la retribución que co-

rresponda 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.

**ARTº. 27º. 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 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.

- 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 los del personal obrero.

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

- Personal Obrero: Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquél a quien le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le 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 juzgen 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.

**ARTº. 28º. CESES**

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

- Personal técnico, administrativo y comercial: un mes.
- Personal subalterno y obreros: ocho días.

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

**ARTº. 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.— ACCION SINDICAL****ARTº. 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 Asamblea de trabajadores previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la Empresa que no tengan autorización de ésta.
4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las Empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

**b.) Relaciones laborales.**

1. Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con la Formación y promoción del personal.
- Salarios.

Premios y sanciones.  
Accidentes de trabajo.  
Enfermedades profesionales.  
Permisos.  
Faltas.  
Obras sociales.  
Absentismo.

c.) Seguridad e Higiene en el trabajo.

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

d.) Organización del trabajo.

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

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

e.) Personal.

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

f.) Producción y mercado.

Será informado por la Empresa del:

Nivel de productividad de la mano de obra.  
Marcha general de la producción.  
Perspectivas del mercado.

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

**ART.º 31.º. GARANTIAS SINDICALES**

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo respetarán las siguientes garantías:

- a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada Centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

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

b) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados 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 renuncie a su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudieran interrumpir el desarrollo del proceso. 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 aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

c) Funciones de los Delegados Sindicales

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. 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 ma-

terias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresas.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo: Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

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

La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior 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 ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le sean propias.

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 antedichas detracciones, 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, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirá a primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su planta de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación de las Negociaciones de Convenios Colectivos: a los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

**CAPITULO IX.- DISPOSICIONES VARIAS**

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

Los trabajadores, en contraprestación de las condiciones económicas y laborales con certadas, 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.º 33.º. SANCIONES**

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

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

**ART.º 34.º. COMISION PARITARIA**

1.- En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, al cancelo 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 una de las Centrales Obreras y Asociación de Empresarios.

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

2.- Asimismo la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes afectadas, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas 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 una de las Centrales Obreras 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 ocho representantes de las empresas afectadas por este Convenio, designados por las Asociaciones A.N.S.A., A.N.P.P. y C.E.A.S.,
- b) Ocho trabajadores del sector designados por las Centrales Sindicales firmantes; U.G.T., cuatro; dos C.C.OO. y dos de U.S.O.,
- c) Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria tres asesores por A.N.S.A., A.N.P.P. y C.E.A.S. y tres 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 peticiones 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 asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de empresarios y trabajadores, 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 formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiéndose mantener la paridad de la representación.

**ARTº. 35º. JUBILACION ANTICIPADA**

De conformidad con lo que establece el Real Decreto-Ley 14/1981 de 20 de agosto y para el caso de que trabajadores que con sesenta y cuatro años cumplidos pertenecientes a las categorías laborales del grupo de Subalternos, Obreros, de Oficios Varios, Transporte y reparto, opten por acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, las Empresas incluídas en este Convenio, se obligan a sustituir a cada trabajador que opte 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 Técnicos, Administrativo y Comercial, que deseen acogerse 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, es 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 efectuarla la Empresa, en el centro de trabajo distinto de aquél en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

**ARTº. 36º. CAPACIDAD DISMINUIDA**

Supeditada a la normativa legal vigente, y en lo que no se oponga; todos aquéllos 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 sobrevinida y los aumentos de antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

**ARTº. 37º. 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, pulvúgenas 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.

**CAPITULO XI.- DISPOSICIONES FINALES**

**ARTº. 38º. 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.

**ARTº. 39º. DISPOSICION FINAL**

Se declara inaplicable para todas las empresas y trabajadores incluídos en el ámbito de aplicación de este convenio la Ordenanza de Trabajo para Actividades Avícolas de 30 de noviembre de 1977. Señal 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 16 de Abril de 1980, B.O. del Estado de 1 de Junio de 1980.

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

**A N E X O N º 1**

Tabla Salarial del 1-4-82 al 31-3-83

	Mensual TOTAL	Anual TOTAL
<b>TECNICOS:</b>		
Titulados superiores .....	51.429	816.435
Titulados medios .....	48.462	726.930
No titulados y diplomados .....	39.845	597.675
<b>ADMINISTRATIVOS:</b>		
Jefe de 1ª .....	39.850	597.750
Jefe de 2ª .....	37.250	558.750
Oficial de 1ª .....	34.805	522.075
Oficial de 2ª .....	32.680	490.200
Auxiliar .....	31.054	465.810
Aspirante hasta 18 años .....	24.893	373.395
<b>SUBALTERNOS:</b>		
Almacanistas .....	31.054	465.810
Vigilante .....	31.054	465.810
Conserje .....	31.054	465.810
Portero .....	31.054	465.810
Botones hasta 18 años .....	24.893	373.395
Mujer Limpieza (día) .....	1.033	470.015
Mujer Limpieza (hora) .....	161	465.810
Ordenanza .....	31.054	465.810
<b>COMERCIAL:</b>		
<b>Diario</b>		
Vendedor .....	1.150	523.250
Ayudante Vendedor .....	1.091	496.405
Repartidor .....	1.033	470.015
<b>OBREROS:</b>		
Encargado .....	1.272	578.760
Oficial Avícola .....	1.131	514.605
Especialista Avícola .....	1.073	488.215
Ayudante Avícola .....	1.041	473.655
Aprendiz 1ª y 2ª .....	636	298.925
Aprendiz 3ª y 4ª .....	849	386.295
<b>VARIOS:</b>		
Oficial 1ª .....	1.150	523.250
Oficial 2ª .....	1.101	500.955
Piños de asistencia, abonable por día efectivo de trabajo para todas las categorías.	167	45.591

**1ª CLAUDIAULA DE REVISION SALARIAL**

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1982 un incremento respecto al 31 de Marzo de 1982 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Abril 1982-Marzo de 1983); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Abril de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

2ª 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 1980 y 1981. Asimismo, se tendrán en cuenta las precisiones para 1982.

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 comprendidas, 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 los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en 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 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.

**3º 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 ..... 127,00 pts.
- Por comida ..... 500,00 pts.
- Por cena ..... 440,00 pts.
- Por dormir ..... 814,00 pts.

**4º Trabajo en días festivos**

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

**5º 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 3.135 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 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 65 años hayan completado las prestaciones necesarias para alcanzar máxima de pensión por tal concepto.

**Complemento de puesto de trabajo**

Al personal que tubiera 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.

**7º Incapacidad laboral transitoria**

En caso de incapacidad laboral transitoria y a partir del día diez y seis en 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 anexo uno del presente Convenio.

**Quebranto de moneda**

El cajero, el auxiliar de caja y los que efectuen regularmente operaciones de cobro, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 1.000 pesetas el primero y 750 pesetas los dos últimos.

**ANEXO Nº 2****NORMAS A SEGUIR EN LOS CASOS DE AUSENCIA DEL CENTRO DE TRABAJO****1.- Normas generales**

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

**2.- Casos específicos****2.1. Faltas de puntualidad**

Se descontará el tiempo perdido a coste.

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

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto al 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 está 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 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.

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

La revisión militar será considerada como permiso particular.

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

**2.4. Permisos particulares**

Se descontará a precio de coste.

**2.5. Enfermedad sin baja**

Se abonarán tres días al año. Cuando un empleado tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, 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 - 24 días de vacaciones .....	273
Coste Seguridad Social .....	40%

$$\text{COSTE DIA TRABAJADO: } \frac{455}{273} \times 140 \times \text{suelto B} = 2134 \text{ B}$$

**A N E X O N O 3****PLANTILLAS, ESCALAFON Y CATEGORIAS**

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 sucesivos, 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 % 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 condicionarán, con carácter unico o por centros de trabajo, los escalafones de su personal, en el que, como mínimo deberán figurar los siguientes datos correspondientes a cada uno de los trabajadores, fijos:**

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

2.2. El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad decidirá la antigüedad en la Empresa, y si esta 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 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 serle denegada la reclamación, podrá acudir en el plazo de 15 días ante la Jurisdicción de Trabajo.

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

#### DEFINICION DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

##### GRUPO A) Personal Técnico

###### 1. Técnicos Titulados Superiores

Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las Empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo 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 sin necesidad de título oficial por no requerirlo el trabajo que realicen y no ser legalmente necesario, se dedica a la realización de las funciones propias de sus conocimientos especiales.

Dentro de esta categoría se incluirán:

- 4.1. Encargados.- Son los que con capacidad profesional suficiente y a los órdenes del empresario o del técnico, con mando sobre el personal obrero dirigen y vigilan los trabajos, siendo responsables de la forma de su ejecución y de la disciplina del referido personal.
- 4.2. Auxiliares de laboratorio.- Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

##### GRUPO B) Empleados

###### 1. Empleados Administrativos

- 1.1. Jefes de primera.- Son los empleados que provistos o no de poderes llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad, dirigiendo y distribuyendo el trabajo.
- 1.2. Jefes de Segunda.- Son los empleados provistos o no de poder limitado que a los órdenes del Jefe de Primera, si lo hubiere, realizan trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargados de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirigen, así como a distribuir los trabajos entre el personal que de él dependen.
- 1.3. Oficiales de Primera.- Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de cuenta corriente, diario, mayor y corresponsables; redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.

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

- 1.4. Oficiales de Segunda.- Son los empleados que con iniciativa 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 taquígrafos.

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 ambos sexos. Podrán, así mismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesas, anotar pesos, comprobar existencias, etc. etc.

Se incluirán en esta categoría profesional las telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares

relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

- 1.6. Aspirantes.- Se entenderá por tales los empleados que con menos de 18 años trabajen en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse 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 vehículo de la empresa, recorren las zonas o regiones que se le indican, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de compradores, 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 ocuparse 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 encomiende. 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 hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se le encomiende. Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne, pudiendo ser conductor del mismo, en cuyo caso cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos adecuados en la Empresa. Se asimilarán a Oficial de primera de Oficiales Varios.
- 2.4. Ayudantes de repartidor.- Son los que a los 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 distribuirlos 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. Mozos de Almacén.- Son los que, a los órdenes del almacenero, ayudan a este 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 bascularos.- Son los operarios que tienen como única misión pesar y registrar en los libros o partes correspondientes a las operaciones acaecidas durante el día en las pesadas que les hayan sido encomendadas.
6. Guardos o vigilantes nocturnos.- Son los que tienen como única misión funciones de orden y vigilancia, cargando del título de vigilante junto 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 a despachos, realizan funciones de custodia y vigilancia.

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.

- 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 los 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 los órdenes de un superior realiza ciertas operaciones dentro de su sección, que pueden ser la incubación, crianza, cuidado de aves, alimentación, bebida y selección de aves, con cierto grado de especialización.

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

## 2. De oficios varios:

2.1. Oficiales de Oficio.— Se consideran como tales aquellos trabajadores que, después de un aprendizaje, realizan trabajos de un oficio clásico, tales como mecánicos, electricistas, 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 generalés 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 los 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, colaboración y dirigiendo la carga y descarga de los mismos.

3.2. Ayudantes de conductores de vehículos.— Son los trabajadores que, a los 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.

### ANEXO Nº 4

#### INCUMPLIMIENTO, FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

##### FALTAS

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

1.2. Constituyen faltas leves:

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

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

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

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

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

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

1.3. Constituyen faltas graves:

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

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

1.3.3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando 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 desidia en el trabajo que afecta 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. del presente Convenio.

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

1.4. Son faltas muy grave:

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

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

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

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

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

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

1.4.7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

1.4.8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

1.4.10. Originar frecuentes e injustificadas riñas y 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 para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis meses, dictada por los Tribunales de Justicia.

#### SANCIONES

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

- Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

- 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.

24081

*RESOLUCION de 22 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Interprovincial entre la Comisión Regional del Plátano (C. R. E. P.) y el personal a su servicio.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Interprovincial entre la Comisión Regional del Plátano (C. R. E. P.) y el personal a su servicio, recibido, con la documentación complementaria, en esta Dirección General el 20 de julio de 1982, suscrito por la Comisión Regional del Plátano y por los Delegados de Personal de la misma, con ámbito y extensión al archipiélago canario, el día 21 de junio 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.—Ordeñar 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.

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

Madrid, 22 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. representantes de la Comisión Regional del Plátano y Delegados de Personal de la misma en el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Interprovincial entre la Comisión Regional del Plátano (C. R. E. P.) y el personal a su servicio.