

el tiempo previsto para la terminación de las obras y/o servicios no sea suficiente para tal fin, lo que daría lugar a la no realización del objeto del Convenio, acuerdan:

Prorrogar la vigencia y validez del Convenio de 30 de julio de 1988 hasta el 30 de abril de 1989.

Y estando de acuerdo ambas partes con el contenido del presente documento, y para que así conste, y en prueba de conformidad firman por duplicado en el lugar y fecha arriba indicado.-El Director general del Instituto Nacional de Empleo, Pedro de Eusebio Rivas.-El Consejero del Departamento de Trabajo y Seguridad Social de la Generalidad Valenciana, Miguel Domenech y Pastor.

1652 *RESOLUCION de 10 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal de la Recuperación de Desperdicios Sólidos.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de la Recuperación de Desperdicios Sólidos, que fue suscrito con fecha 8 de noviembre de 1988; de una parte, por la Federación Española de la Recuperación, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 10 de enero de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA RECUPERACION

Artículo 1.º El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español para aquellas Empresas dedicadas a la recogida, clasificación, manipulación y/o transformación para la venta de cualquier tipo de desechos y desperdicios sólidos, pese a que en Convenios sectoriales anteriores se prevea la recuperación como actividad del sector que regulan dichos Convenios.

Art. 2.º *Definición de las industrias afectadas.*-Las industrias o actividades sujetas a este Convenio se definen de la siguiente forma:

A) *Traperías:* Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación primaria del desperdicio revuelto, bien sea procedente de la recogida o la compra ambulante o de puerta, mediante el cual proceso se separan las materias directamente aprovechables y se agrupan los restantes desperdicios, según su naturaleza (alpargatas, yute, papeles viejos y recortes de papel, cartón, trapos de algodón, paños y lanas, trapos de seda, borrazos, lonas y cordeles, gomas, zapatos, vidrios, huesos, asta, hierro, metales, etcétera), con objeto de cederlos a los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

B) *Clasificación de trapos y desperdicios en general:* Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de acondicionado, mediante sucesivas operaciones, de las partidas agrupadas por la clasificación primaria enumeradas en el apartado A) del presente artículo. En ellas se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza, y, en su caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad o idoneidad requeridas por las industrias consumidoras, a quienes han de suministrarse en las condiciones señaladas por las mismas.

C) *Chatarrierías:* Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en las traperías; si bien, concretadas, exclusivamente, a metales viejos y hierro.

D) *Clasificación de trapos de lana:* Son los establecimientos en que se efectúan iguales actividades que las señaladas en el apartado B), pero concretadas a trapos y desperdicios de lana o lanas usadas.

E) *Clasificación de hierros y metales viejos:* Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de chatarra, materiales y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentre, y en que se clasifica, previo desguace o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse a fundición o relaminación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etcétera.

F) *Clasificación de desperdicios de goma y plástico:* Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de gomas

viejas y desperdicios de goma y plástico, clasificación, manipulación y desguace o troceo, en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

G) *Clasificación de desperdicios de papel y cartón:* Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que las señaladas en los apartados E) y F), de este artículo, sólo que limitadas a recortes de papel y cartón y a papel y cartón viejo.

H) *Clasificación de desperdicios de vidrio y botellas:* Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en el apartado anterior C), pero limitadas a desperdicios de botellas y vidrio en general.

Art. 3.º Enumeración y definición de las operaciones realizadas.-

1.º La enumeración que a continuación se realiza es meramente enunciativa y no supone la obligación de que coexistan separadamente en cada establecimiento si las necesidades y el volumen de su negocio no lo requieren.

2.º Dentro de los establecimientos a que se refiere el artículo que antecede, se procederá a las siguientes operaciones:

A) *Traperías:* Clasificación y estiba.-Es la operación manual por la que se separan los elementos, materiales o piezas susceptibles de aplicación directa y se agrupan los restantes, según las respectivas materias en los grupos de desperdicios que han de ser objeto de las clasificaciones sucesivas o numeradas en el inciso A), del artículo 2.º, formando pilas o estibando fardos o balas.

Enfardado o envasado: Es la operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas o envasan, ensacan o encierran en jábegas o serones las materias clasificadas en las traperías.

B) *Clasificación de trapos y desperdicios en general:*

Peso: Es la operación mediante la cual, a la entrada y a la salida del almacén, se comprueba y anota el peso de las mercancías.

Clasificación: Es la operación manual que tiene por objeto, en una o varias pasadas, la separación por calidades de las distintas materias, agrupándolas según su naturaleza, origen, estado, fibra y color, y separando, al propio tiempo, las impurezas y materias extrañas que contegan.

Limpieza de trapos: Es la operación mecánica que tiene por objeto eliminar la tierra, polvos, etcétera, que los trapos puedan contener, con objeto de hacerlos aptos para usos ulteriores.

Prensa o embalado: Es la operación que tiende a reducir el volumen de los productos obtenidos y a disponerlos en forma de balas o paquetes mediante la acción de prensas mecánicas, hidráulicas o manuales revisiéndolos o no de arpilleras y otras envolturas y sujetándolos con flejes, cuerdas o alambres.

Marcaje de balas: Es la operación que tiene por objeto la individualización de las balas o paquetes por medio de señales externas.

C) *Chatarrierías:* En estos establecimientos se efectúan idénticas operaciones que las antes mencionadas para las traperías, aunque circunscritas a hierros y metales viejos.

D) *Clasificación de trapos de lana:* En estos establecimientos se llevan a cabo las mismas operaciones que las antes mencionadas en el apartado B) de este artículo, si bien limitadas a las materias propias de la actividad a que se dedican.

E) *Clasificación de hierros y metales viejos:*

Peso: Igual que la operación reseñada en trapos y desperdicios en general.

Clasificación: Es la operación manual por la que se separan los materiales por razón de su naturaleza (hierro dulce, hierro fundido, acero y cada uno de los materiales no férricos, en cada uno de sus estados) y con arreglo a sus dimensiones y posibilidades de aprovechamiento directo, al mismo tiempo que se desmontan las piezas compuestas.

Limpieza de metales: Es la operación realizada con martillo y cortafío, por la que se separan o limpian los distintos elementos metálicos que no pueden ser separados a mano.

Troceo: Es la operación efectuada con mazo, tijeras o cuchilla manual o mecánica, con pera o soplete, mediante la cual se reducen las dimensiones de las piezas hasta el tamaño requerido por los hornos de fusión, por la utilización de los materiales o por las disposiciones oficiales.

Prensado: Es una operación idéntica a la mencionada en el párrafo cuarto de la clasificación de trapos y desperdicios en general.

Envasado: Es una operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas o se envasan, ensacan y encierran en jábegas o serones las materias clasificadas.

F) *Clasificación de desperdicios de goma y plástico:*

Peso: Operación ya definida anteriormente.

Clasificación: Es la operación manual en virtud de la cual se separan las materias extrañas y se agrupan las gomas viejas, los desperdicios de goma, los desperdicios de plástico o plásticos viejos, de distintas calidades derivadas de su naturaleza, estado, procedencia y color.

Desguace: Es la operación realizada con cuchilla o tijeras manuales, mediante la cual se separan de las piezas compuestas por impurezas y materias extrañas, así como las distintas calidades de desperdicios de goma y plástico que las integran.

Troceo: Es la operación llevada a cabo con cuchillo o tijeras manuales o mecánicas, por medio de la cual se reduce el tamaño de las piezas a las dimensiones exigidas por la industria consumidora o por las disposiciones oficiales.

Envasado: Operación ya definida con anterioridad.

G) **Clasificación de desperdicios de papel y cartón:** Comprende las operaciones de peso, clasificación según tamaño, colores y calidades, prensado y envasado, todas las cuales ya han sido definidas anteriormente, si bien en este grupo se refiere única y exclusivamente al papel viejo y a los desperdicios de papel y cartón.

H) **Clasificación de desperdicios de vidrio y botellas:** Comprende las mismas operaciones definidas en el apartado anterior, pero en este grupo se refiere única y exclusivamente a desperdicios de vidrio en general y de botellas.

Art. 4.º Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en las Empresas comprendidas en el mismo, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Art. 5.º **Vigencia.**—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración se extenderá hasta el 30 de abril de 1989. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de mayo de 1988.

El preaviso, a efectos de denuncia del Convenio, habrá de hacerse por escrito y con una antelación de tres meses respecto a la fecha de terminación del mismo o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todos los trabajadores deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todos los trabajadores podrán realizar trabajos de categorías superiores, siempre y cuando pasen a percibir el salario de la categoría superior a partir del mismo momento del inicio del trabajo siempre y cuando exceda de una jornada laboral. Todos los trabajadores que realicen una categoría superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen. Asimismo, podrán realizar trabajos de categoría inferior manteniendo el salario de su categoría.

Los trabajadores podrán ser cambiados de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos, sin menoscabo de su formación y categoría y sin que suponga trabajo vejatorio.

Art. 7.º La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que informará previamente a los Comités o Delegados de los Trabajadores de las modificaciones que afecten al futuro de la Empresa y los trabajadores.

Art. 8.º El personal que presta sus servicios en las Empresas a que afecta el presente Convenio se clasificarán en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

- a) Personal Directivo.
- b) Personal Titulado.
- c) Personal Administrativo.
- d) Personal Obrero.
- e) Personal Subalterno.

a) Personal Directivo:
Director gerente.
Director administrativo.

b) Personal Titulado:
Licenciado de grado superior.
Licenciado de grado medio.

c) Personal Administrativo:
Jefe de primera.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar administrativo y/o Telefonista.
Aspirante.

d) Personal Obrero:
Encargado general.
Encargado.
Oficial.
Especialista.
Conductor-Especialista.
Mecánico-Especialista.
Peón.
Pinche.

e) Personal Subalterno:

Vigilante y/u Ordenanza.
Personal de Limpieza.

Art. 9.º La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del anexo número 2 del presente Convenio.

Art. 10. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

Personal Directivo y Técnico: Seis meses.
Personal Administrativo y Encargado: Dos meses.
Personal Obrero y Subalterno: Dos semanas.

Durante este período, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

Art. 11. Los sueldos y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

Art. 12. Los salarios base a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el anexo número 1.

Art. 13. **Complementos:**

A) **Complemento personal.**—Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad, consistente en:

- a) Un 5 por 100 del salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la Empresa.
- b) Un 10 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la Empresa.
- c) Un 15 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio en la Empresa.

Se estima este 15 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los quince años en la Empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

B) **Complemento de vencimiento periódico superior al mes.**—Se reconocen tres pagas extraordinarias, consistentes en un mes de salario base más antigüedad cada una, pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.

C) **Complemento de plus transporte.**—Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales de 90 pesetas por día efectivamente trabajado o fracción del mismo.

Art. 14. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales o 1.820 horas anuales durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 15. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta días naturales ininterrumpidos al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Art. 16. **Ausencia con derechos a retribución.**—1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 17. Las Empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo y hospitalizados la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de treinta días.

Art. 18. Podrá accederse a la jubilación a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de la pensión a cargo de la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto de 20 de agosto de 1981 (Real Decreto-Ley 14/1981). Esta jubilación, con sustitución del jubilado por otro trabajador con contrato de trabajo de igual naturaleza, requerirá el acuerdo entre Empresa y trabajador. De no mediar acuerdo y el trabajador se jubilara, no obstante, con el coeficiente reductor correspondiente a la edad, las Empresas abonarán la diferencia como si la jubilación fuera la reglamentaria establecida en la legislación general. Al cumplir los sesenta y cinco años el productor que se hubiera jubilado a los sesenta y cuatro años, dejará de percibir la diferencia antes indicada y pasará a depender, a todos los efectos, de lo que se establezca en la legislación general.

Art. 19. Los trabajadores que se incorporen a filas a cumplir el servicio militar continuarán recibiendo en su permanencia en el Ejército las tres gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio. Para determinar las cuantías de dichas pagas se tomará como base las retribuciones percibidas en los seis últimos meses de trabajo efectivo por el beneficiario.

Art. 20. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas abastecerán a los productores que lo necesiten para su trabajo de dos equipos de trabajo al año, de forma que estén adecuados para cada actividad, quedando exceptuados de este derecho los productores de los grupos de Personal Directivo, Técnico y Administrativo.

Art. 21. *Seguridad e Higiene.*—Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, se establecerán en las Empresas los siguientes responsables en estas materias:

Un vigilante de seguridad por cada 25 trabajadores o fracción hasta Empresas de 100 trabajadores. Las Empresas con más de 100 trabajadores se regirán en esta materia por la legislación vigente. En todos los casos las funciones y competencias de los Comités de Seguridad e Higiene serán las que determinen las Leyes.

Art. 22. Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

a) En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador, una dieta diaria de 2.991 pesetas.

b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, 20 pesetas por kilómetro recorrido.

c) Los casos de posibles medias dietas serán tratados directamente entre Empresa y trabajador.

Art. 23. Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos Sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excecencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la Empresa.

Art. 24. *Derecho de los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.*—Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente. De conformidad, ambas partes, acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutan los miembros del Comité o Delegados de Personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

Art. 25. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Art. 26. Las Empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores de las mismas. Dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la Empresa a instancia del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 27. Se podrán establecer secciones sindicales en las Empresas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 28. *Garantías personales.*—Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia de este Convenio vieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas Empresas, como consecuencia de la entrada en vigor en el presente Convenio.

Art. 29. El presente Convenio sustituye a cualquier otro Convenio por que se rigiesen las Empresas, definidas en los artículos 1 y 2 del presente Convenio.

Art. 30. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, las partes se regirán por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

Art. 31. *Comisión Paritaria.*—Se establece para la vigilancia e interpretación y cumplimiento que se deriven de la aplicación del Convenio una Comisión Paritaria, que estará formada por:

Parte empresarial:

Don Miguel Angel Lajo Paza.
Don Jaime del Corral.
Don Pascual Matoses Marin.

Parte trabajadores:

Por UGT:
Don Eutimio Feliz Garcia.
Don Vicente Amorós Arranz.

Por CC. OO.:
Don Luis Felipe Capellín Corrada.
Don Jesús Girón Gutsens.

El domicilio social de dicha Comisión Paritaria será calle Piamonte, 16, 3.º, 13.º, de Madrid.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el «Boletín Oficial del Estado», vinculantes para ambas partes.

c) Arbitraje y conciliación ante cualquier problema suscitado en el seno de una Empresa afectada por el presente Convenio, sobre asuntos derivados de este Convenio o en problemas individuales o colectivos. La Comisión Paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se puede ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana. En caso de no ser posible la solución en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 32. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las Empresas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas.

ANEXO I

	Salario base	Plus suicidad	Total
<i>Personal directivo</i>			
Director gerente	88.547	13.282	101.829
Director administrativo	79.487	11.924	91.411
<i>Personal titulado</i>			
Licenciado en grado superior	81.265	12.189	93.455
Licenciado en grado medio	79.487	11.924	91.411
<i>Personal Administrativo</i>			
Jefe de primera	69.552	10.377	79.985
Oficial de primera	59.717	8.958	68.675
Oficial de segunda	55.160	8.273	63.433
Aux. admto. y/o Telefonista	51.216	7.683	58.899
Aspirante	37.516	4.627	43.144
<i>Personal obrero</i>			
Encargado general	69.551	10.433	79.983
Encargado	63.304	9.495	72.799
Oficial	56.338	8.451	64.789
Especialista	52.700	7.905	60.605
Conductor especialista	56.338	8.451	64.789
Mecánico especialista	56.338	8.451	64.789
Peón	51.216	7.683	58.899
Pinche	37.516	5.627	43.144
<i>Personal Subalterno</i>			
Vigilante y/u Ordenanza	52.700	7.905	60.605
Personal de limpieza	51.216	7.683	58.899

ANEXO II

Definición de los puestos de trabajo

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

Personal directivo

Director gerente: Es el empleado que en las Empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la Empresa, actuando a las órdenes directas del empresario individual o del Consejo de Administración.

Director administrativo: Es el empleado que, teniendo o no firma y poderes de la Empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

Personal titulado

Licenciado de grado superior o grado medio: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculte dicho título.

Personal administrativo

Jefe de primera: Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.

Jefe de segunda: Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidades con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el Jefe del que dependa.

Auxiliar administrativo: Se considerará como tal al empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

Telefonista: Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias de Auxiliar administrativo.

Aspirante: Se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éste.

Personal obrero

Encargado general: Es el trabajador que, en las Empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la Empresa en las funciones que ésta le encomienda, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Encargado: Es el trabajador que a las órdenes directas de la Dirección de la Empresa o del Encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Oficial: Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquiridos por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de Oficialía, en los Centros de Formación Profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes Peones o Especialistas.

Especialista: Son los operarios, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Conductores especialistas: Es aquel trabajador que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de Especialista cuando las necesidades de la Empresa lo requieran.

Mecánico-Especialista: Es el trabajador capacitado para ejercer las funciones de un Especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la Empresa.

Peón: Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes, exclusivamente, en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

Pinche: Es el trabajador, menor de dieciocho años y mayor de dieciséis, que realiza funciones similares a las del Peón, compatibles con su edad.

Personal subalterno

Vigilante: Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la Empresa, cuida los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

Ordenanza: Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina, sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Personal de limpieza: Como su nombre indica, es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

RESOLUCION de 10 de enero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Karhu-Titán, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Karhu-Titán, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de noviembre de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de enero de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA KARHU-TITAN, SOCIEDAD ANONIMA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Determinación de las partes que lo concertan.*-Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 de la Ley 8/1988, de 10 de marzo, modificada por Ley 32/1984, de 2 de agosto, y son:

- La Empresa «Karhu-Titán, Sociedad Anónima» representada por quien legalmente ostenta la representación de la misma, y
 - La representación de los trabajadores, que cuentan con la legitimación suficiente, en representación de los empleados.
- Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos.

Art. 2.º *Ambito personal.*-1. El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales entre la Empresa «Karhu-Titán, Sociedad Anónima», de una parte, y los trabajadores de esta Empresa, por otra.

2. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo las personas que lo estuvieran de conformidad al artículo 1.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y en todo caso de modo expreso, las siguientes:

- El personal que preste sus servicios a «Karhu-Titán España, Sociedad Anónima» en calidad de representante, con relación laboral especial, sometida a las normas del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

Art. 3.º *Ambito temporal y denuncia.*-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante sus efectos retributivos se retrotraerán el 1 de enero de 1988, salvo en aquellos puntos en los que se establezca lo contrario.

Tendrá una duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 1990, excepto en las materias contenidas en los capítulos VI y VII de este Convenio, que podrán ser objeto de negociación por las partes de este Convenio al término del primer y segundo año de vigencia, con preaviso de dos meses, a instancia de cualquiera de las organizaciones.

La presente normativa, se entenderá tácitamente prorrogada, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las partes antes de los tres meses últimos del período de vigencia.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas, objeto de la negociación.