

29798 *RESOLUCION de 28 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco, que fue suscrito con fecha 5 de junio de 1991, de una parte, por la Federación Nacional de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, 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, 28 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS

CAPITULO I

Extensión

Artículo 1º.- Ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las Empresas dedicadas a la elaboración de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos, de éstos y otros componentes o de estos últimos, siempre que la actividad principal sean las conservas y semiconservas, salazones de pescado y mariscos citados.

Por tanto, y a efectos aclaratorios, se consideran comprendidas en este ámbito todas las industrias que con cualquier sistema de manipulación del pescado o mariscos sometan a éstos a labores de preparación previa a la conservación y entendiéndose como tal las conservas obtenidas por salazón, esterilización, secado u otras.

Asimismo, quedarán comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de construcción de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamiento de residuos, etc., siempre que constituyan dependencia y estén al servicio de la Empresa, respetando las mejoras económicas que tengan establecidas.

Artículo 2º.- Ámbito personal

El Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las citadas Empresas, con exclusión del que se anumea en el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores.

Observaciones.- Vincula a los trabajadores que actúen en las industrias de conservas, semiconservas y salazones de pescado y similares, así como en actividades auxiliares, tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como si su trabajo tiene carácter subalterno o se limita a la aportación de su esfuerzo físico y de atención, con las peculiaridades que en cada caso se determinan.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección y alto consejo en que concurren las características y circunstancias señaladas en el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, el personal técnico o administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en este Convenio quedan definidas y que con carácter temporal o sólo parcialmente asuman funciones propias de dirección, no quedará excluido de la protección que otorga a los encuadrados en la misma.

Artículo 3º.- Ámbito territorial

Este Convenio se aplicará en todo el territorio del Estado Español. Podrán adherirse aquellas provincias no acogidas al mismo, previa solicitud a la Comisión Paritaria que al efecto se constituya.

Artículo 4º.- Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá vigencia a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos se retrotraerán al primero de enero de mil novecientos noventa y uno. La duración del Convenio se estipula para un año, es decir, el período comprendido entre el primero de enero al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y uno.

A los efectos del abono de los atrasos del presente Convenio, se establece como período límite para el pago el de sesenta días a contar desde el día cinco de junio de mil novecientos noventa y uno.

Para denuncia del Convenio y posible prórroga, se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 5º.- Iniciativa en el sistema y organización del trabajo

El sistema de trabajo que debe emplearse se deja a la iniciativa de la Dirección de la Empresa. Ello, no obstante, y cualquiera que fuere el sistema adoptado, las Empresas se comprometen a dar cuenta al Comité de Empresa o, en su caso, a los representantes elegidos por los trabajadores de todas aquellas aclaraciones que por los mismos les fueren razonablemente requeridas sobre este extremo.

Cualquiera que sea el sistema de control del tiempo o incentivo que se aplique deberá ajustarse a las reglas que se prevén en los artículos siguientes. Dicho sistema será aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo.

Actividad normal.- La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio, que actúa bajo una dirección competente pero sin el estímulo de un sistema de remuneración al rendimiento y sin coacción alguna, ésto es, la cantidad de trabajo prestado efectivamente por un obrero capacitado y ambientado al puesto de trabajo, desarrollando una actividad mínima normal equivalente a 4,800 kilómetros por hora andando, que ha sido determinado por un correcto cronometraje.

Actividad normal.- La actividad normal viene fijada por 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o su equivalente en otros sistemas de medición que sean internacionalmente aceptados.

Actividad media.- Es actividad media la que corresponde a 120 unidades centesimales, 70 puntos Bedaux o su equivalente.

Actividad óptima.- Se considera actividad óptima la que puede desarrollar un productor activo, adiestrado en el trabajo, que logra alcanzar con seguridad el nivel de calidad y precisión fijados para la tarea encomendada. Esta actividad está valorada en 133 unidades centesimales, 80 puntos Bedaux o equivalentes.

Actividad exigida.- La actividad exigida en el presente Convenio es la de 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o equivalente.

Funciones de la Empresa en la organización del trabajo.- Se establece específicamente que la facultad de organización del trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa y, en consecuencia, se señalan, entre otras, las siguientes funciones:

Exigencias de la actividad normal fijada en este Convenio.

Adjudicación del número de máquinas o puestos al trabajador a rendimiento normal.

Especificaciones de la calidad del trabajo.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo y como excepción a lo en él expresado, debe entenderse que tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo a rendimiento.

La autorización para llevar a cabo modificaciones en estas materias corresponderá a la Autoridad laboral.

Propuesta la modificación en el seno de la Empresa a los representantes legales de los trabajadores y aceptada por éstos, del acuerdo se dará traslado a la Autoridad laboral a los solos efectos de su conocimiento.

Caso de no producirse aceptación por la representación de los trabajadores, los empresarios solicitarán a la Autoridad laboral, por escrito, la pertinente autorización acompañando acta suscrita por el empresario y por los representantes legales de los trabajadores en la que se refleje el acuerdo que hubiese adoptado la Empresa, las razones del mismo y los motivos de la no aceptación por parte de la representación de los trabajadores.

La Autoridad laboral resolverá en el plazo de 15 días desde el siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud por el empresario y tal resolución será vinculante para las partes.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 6º.- Disposiciones generales

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas, oficios y ocupaciones que después se enumeran si las necesidades y volumen de la Empresa no lo exigen.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues cuando las necesidades de la industria lo requieran los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de fabricación a que pertenezcan.

Artículo 7º.- Clasificación según la permanencia

El personal ocupado en las industrias sujetas a este Convenio se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, interino y eventual.

1. - Personal fijo.- En este personal se distinguirán dos clases:

1.1. De carácter continuo: Que es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios, de modo estable y continuado, en la fábrica, taller o dependencia de la Empresa, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenezca.

Tendrá la consideración de fijo de carácter continuo:

- a) - El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria conservera.
- b) - El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma Empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de doscientos cincuenta días de trabajo al año. Se considerarán también como trabajados los días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a incapacidad laboral transitoria, domingos y festivos, vacaciones y permisos y licencias retribuidas.

1.2. De carácter discontinuo o intermitente: Es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la Empresa pero que actúa intermitentemente en razón a la falta de regularidad en el trabajo de la industria conservera.

Como normas especiales que afectan al personal de esta clase se respetarán las siguientes:

- a) - Únicamente podrá tener este carácter el personal de fabricación.
- b) - Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo-discontinuo el que haya sido contratado como tal o el que haya prestado servicio a la misma Empresa durante cinco años consecutivos, con un promedio de más de ciento cincuenta días de trabajo al año estimados en la forma prevista en el número anterior.
- c) - Siendo la falta de regularidad en el trabajo, característica de la industria, se hace constar, que así se pacta, que en cada suspensión de trabajo del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida sino tan sólo interrumpida la relación laboral, y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consustanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán éstas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para cada caso.
- d) - Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden relativo y sucesivo de antigüedad y categoría, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo periodo útil de trabajo al cabo del año, computado éste a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo. Si por el carácter de la propia industria en su desenvolvimiento, a un grupo de trabajadores le faltasen días de trabajo para cumplir el mismo periodo útil de los otros grupos anteriormente llamados, este grupo afectado será el primero en ser llamado, de modo tal que se produzca la compensación necesaria para que dé la circunstancia de igualdad establecida. A continuación se iniciará el turno de llamamiento por el orden establecido en este apartado d), respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso.

Siempre con respecto de la garantía de 181 días de cotización a que se refiere la disposición adicional primera del presente Convenio.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de 72 horas (tres días) dentro de las cuales puedan incorporarse a las tareas.

En caso de incumplimiento de la modalidad de este llamamiento, el trabajador podrá presentar reclamación por despido ante la Jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de la convocatoria.

Para constancia del trabajador, en el tablón de anuncios de la Empresa, se irá situando la relación de productores llamados en cada momento para que todo trabajador pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

- e) - En cada suspensión de trabajo, como se expresó, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan sólo interrumpida.

Para que produzca efectos la suspensión del contrato, ésta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando en el mismo la necesidad de la suspensión:

Se acreditará la circunstancia tal cual viene haciéndose hasta el momento, por certificación de Cofradía de Pescadores, Cámaras de Comercio, Agrupación de Productores, etc.

En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por cada Empresa a la representación sindical existente en la misma y a la de los sindicatos firmantes de este acuerdo.

- f) - Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.
- g) - No podrá contratarse ningún trabajador con carácter temporal o eventual si en ese preciso momento existe algún trabajador fijo-discontinuo que no haya sido llamado para el trabajo.
- h) - Las Empresas el día anterior, al menos, al comienzo de la actividad, presentarán en las oficinas del INEM una relación de los trabajadores llamados, la cual será visada o sellada en el acto y la misma se exhibirá en el tablón de anuncios de los correspondientes centros de trabajo, enviándose una copia de ésta a los sindicatos firmantes de este acuerdo.

En esta relación constarán los siguientes datos:

- Nombre de la Empresa.
- Nº. de la Seguridad Social de la Empresa.
- Nombre y apellidos del trabajador/a.
- Documento Nacional de Identidad y Nº. de la Seguridad Social de cada trabajador.
- Fecha de ingreso en la Empresa de cada trabajador/a.
- Nº. de días trabajados en los últimos 5 años separadamente.

- i) - Los contratos de fijos-discontinuos que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 2.104/1.984, de 21 de noviembre, se ajustarán a lo dispuesto en el mismo excepto en la modalidad de llamamiento aquí pactada y consignada en el punto d) anterior, y aquellas otras igualmente aquí pactadas que no se opongan a lo establecido en el aludido Real Decreto.

- j) - Se respetará en todo momento, en lo que afecta a trabajadores fijos-discontinuos con contrato en vigor en aquel momento, las peculiaridades de la contratación de dichos trabajadores de las provincias que se hayan adherido al Convenio publicado en el "Boletín Oficial del Estado" nº. 150, de 24 de junio de 1.982; por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de mayo de 1.982, que textualmente dice:

"Así como las peculiaridades de contratación de los trabajadores fijos-discontinuos de las provincias que se adhieran al presente Convenio o estén regidas por él".

2. - Personal interino. - Es el que se admite de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo de cualquiera de las clases que se establecen anteriormente, que se halle ausente por prestación de Servicio Militar o Civil sustitutorio, Incapacidad Laboral Transitoria, en excedencia forzosa, suspensión de empleo o sueldo, en disfrute de vacaciones o permisos o en otros casos análogos.

La duración de las relaciones jurídico-laborales con el personal interino será la exigida por la circunstancia que motiva su nombramiento.

3. - Personal eventual. - Es el que se contrata para atenciones de duración limitada, extinguiéndose la relación laboral en cuanto cese la causa que motivó su admisión.

La Empresa podrá solamente contratar trabajadores eventuales cuando hubiese sido llamado al trabajo la totalidad del personal fijo de carácter discontinuo o intermitente, en el caso de que tal admisión afecte a secciones o dependencias en que existan trabajadores de tal naturaleza.

Artículo 89.- Clasificación según la función

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los grupos profesionales que a continuación se indican:

1. Personal técnico.
2. Personal Administrativo y de Mecanización.
3. Personal Subalterno.
4. Personal de Fabricación.
5. Personal de Oficios Varios.
6. Personal con trabajo en prácticas y para la formación.

Grupo 1.- Personal técnico

- a) - Técnicos titulados:
- a.1. Con título superior.
 - a.2. Con título no superior.
- b) - Técnicos no titulados:
- b.1. Directores de Personal.
 - b.1.1. Director de Personal de Empresa.
 - b.1.2. Director de Personal de Centro de Trabajo.
 - b.2. Director de Compras.
 - b.3. Director de Ventas.
 - b.4. Director de Fabricación.
 - b.5. Encargado general.
 - b.6. Encargado de sección.

Grupo 2.- Personal Administrativo y de Mecanización

- a) - Administrativo:
- a.1. Jefe de administración.
 - a.2. Jefe de sección administrativa.
 - a.3. Oficial de primera.
 - a.4. Oficial de segunda.
 - a.5. Telefonista.
 - a.6. Auxiliar.
 - a.7. Aspirante.
- b) - Mecanización:
- b.1. Analista de sistemas.
 - b.2. Programadores:
 - b.2.1. Analista programador.
 - b.2.2. Programador de sistemas.
 - b.2.3. Programador.
 - b.3. Operadores:
 - b.3.1. Operador de sistemas y aplicaciones.
 - b.3.2. Operador de aplicaciones.
 - b.3.3. Operador informático.
 - b.4. Ayudante informático.

Grupo 3.- Personal Subalterno

Primer nivel.- Personal con titulación específica:

- a) Conductor.
- b) Vigilante.
- c) Guarda Jurado.

Segundo nivel.- Personal con especial responsabilidad, pero sin que ello implique la necesidad de disponer de titulación:

- a) Almacenero.
- b) Portero.
- c) Listero.

Tercer nivel.- Personal sin especial responsabilidad:

- a) Pezador.
- b) Conserje.
- c) Ordenanza.
- d) Botones o Recadero.
- e) Personal de limpieza.
- f) Aspirante.

Grupo 4.- Personal de Fabricación. Comprende las siguientes categorías profesionales:

- a) Maestro.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Auxiliar.
- e) Aspirante a Auxiliar.

Grupo 5.- Personal de oficios varios

- a) Maestro.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Ayudante o Especialista.
- e) Peón.

Grupo 6.- Personal con trabajo en prácticas y para la formación

Las cuestiones sobre la clasificación profesional, calificación de puestos de trabajo, determinación en caso de duda de la Reglamentación o Convenio de Trabajo aplicable y clasificación de los trabajadores como fijos -de carácter continuo, discontinuo o intermitente-, interinos y eventuales, se resolverán por el Organismo competente a instancia de los interesados o de la Inspección de Trabajo. A los efectos de la clasificación y calificación profesional, se estará a la realidad de las funciones que desempeñan sin perjuicio del mejor derecho del trabajador al que correspondiera legalmente la promoción o el ascenso; en este supuesto, quién realiza funciones de carácter superior a las de su categoría o puesto de trabajo sólo tendrá derecho al percibo de diferencias económicas.

Artículo 99.- Definiciones

Grupo 1.- Personal técnico

Es personal técnico al que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo ejecutivo, técnico o de dirección especializada.

a) - Técnicos titulados:

a.1. Con título superior: Es aquél que para el cumplimiento de su misión se le exige estar en posesión de un título superior profesional expedido por Escuelas especiales o Facultad, siempre que realice funciones propias de su carrera y sea retribuido, de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

a.2. Con título no superior: Es el que, en posesión del título profesional expedido por Centros o Escuelas oficiales, ejerce las funciones propias que corresponden al título no superior que posee.

Se incluirán en esta categoría los Graduados Sociales, con la función propia de los mismos.

b) - Técnicos no titulados:

b.1. Director de Personal: Es quién, al frente de todo el personal de una Empresa o Centro de trabajo, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución de trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

b.2. Director de Compras: Es el que realiza de modo permanente, bien en los Centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

b.3. Director de Ventas: Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

b.4. Director de Fabricación: Es aquel que, en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, asume la dirección y vigilancia de todo el proceso de fabricación, ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, coordinando la labor de las diversas secciones o departamentos que constituyen el ciclo de dicha fabricación.

b.5. Encargado general: Es el que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa, de su representante o del Director de Fabricación, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas y rendimientos.

b.6. Encargado de sección: Es el que, dependiendo del Encargado general o Técnicos superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaja en la sección o secciones de su cargo, respondiendo de su disciplina y distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando los datos sobre la producción y rendimiento de las secciones que manda.

Grupo 2.- Personal Administrativo y de Mecanización

Queda comprendido en el concepto general de personal administrativo y de oficina el que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contables, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasificará en las siguientes categorías profesionales:

a) - Administrativo.

a.1. Jefe de Administración: Es el empleado que, provisto o no de poderes, tiene a su cargo la dirección y responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la Empresa, distribuye el trabajo, ordenándolo debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

a.2. Jefe de Sección Administrativa: Es el empleado que, provisto o no de poderes y a las órdenes del Jefe de Administración, si lo hubiere, tiene a su cargo y responsabilidad trabajos de superior categoría, entre los que figuran los que corresponden al cargo de Contable, estando encargado de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él depende.

a.3. Oficial de primera: Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones: Cajero de Cobro y Pago, sin tener firma ni fianza; estadísticas; redacción de documentos y correspondencia y, en general, servicios que requieran cálculos, estudio, preparación o condiciones adecuadas, contables, tales como transcripción en libros de contabilidad, etc., y corresponsales. Taquimecanógrafos, de uno y de otro sexo, en un idioma extranjero, que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

a.4. Oficial de segunda: Es el administrativo, mayor de veinte años, que con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes u Oficiales de primera, si los hubiera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripción de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos similares; Taquimecanógrafos de uno u otro sexo en idioma nacional que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

a.5. Telefonista: Es el empleado que, de uno u otro sexo, tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior.

En aquellos Centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de Telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo del personal subalterno, sin

que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares ni lograr los derechos que corresponden a los empleados administrativos.

- a.6. **Auxiliar:** Es el administrativo, mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas y los Mecanógrafos de uno y otro sexo. Quedan asimilados a esta categoría los Taquímeconógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda.

Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

- a.7. **Aspirante:** Se entenderá por Aspirante administrativo el que, dentro de la edad de dieciséis años a dieciocho, trabaja en tareas propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

b) - Mecanización.

- b.1. **Analista:** Personal técnico que concibe y desarrolla sistemas mecanizados, analizando y diseñando los procedimientos necesarios para su implantación, facilitando a los usuarios el asesoramiento preciso para una eficaz utilización de los mismos. Dirigen la implantación de sistemas, asesoran sobre el empleo de nuevas técnicas y conocen la necesidad y aplicación en el Área en que trabajan.

b.2. **Programadores:**

b.2.1. **Analista programador:** Personal técnico que se ocupa de desarrollar los sistemas mecanizados, asegurando su correcto diseño mediante la concepción de los diagramas de proceso y programas, verificando que una vez realizados se ajusten a las especificaciones establecidas en el análisis funcional. Colaboran en la implantación de sistemas.

b.2.2. **Programador de sistemas:** Es aquel Programador que, además de las funciones genéricamente atribuidas a dicha categoría o grupo, se ocupa, fundamentalmente de desarrollar, codificar, depurar y documentar los programas correspondientes al sistema operativo y aplicaciones complejas de teleproceso.

b.2.3. **Programador:** Son aquellos empleados que, con amplitud de conocimientos y experiencia en el empleo de lenguajes de programación de ordenadores y especialmente de los que habitualmente se utilizan en la Empresa, se ocupan del diseño lógico de programas y de codificarlos en el lenguaje apropiado, realizando los diagramas de proceso, informes, ficheros, etc.; computan, prueban y actualizan (modificando si procede) la ejecución de programas, documentándolos completamente. Colaboran, bajo la dirección y supervisión de los Analistas, en el análisis de aplicaciones mecanizadas o a mecanizar y su mantenimiento.

b.3. **Operadores:**

b.3.1. **Operador de sistemas y aplicaciones:** Personal técnico que se ocupa de asegurar el funcionamiento general de grandes ordenadores con sistemas operativos complejos, metiprogramación, teleproceso y sistemas de gestión de bases de datos, manteniendo un control permanente y un encausamiento de los procesos realizados por el ordenador.

b.3.2. **Operador de aplicaciones:** Personal técnico que se ocupa de mantener y controlar el perfecto funcionamiento de ordenadores "modems" y líneas que constituyen el equipo de teleproceso, o bien el funcionamiento y gestión de miniordenadores con memorias auxiliares de discos y cintas magnetofónicas.

b.3.3. **Operador informático:** Personal técnico que se ocupa de la instalación de ordenadores "modems", líneas y demás elementos componentes del equipo de conmutación y transmisión digital, así como de su operación y conservación, asegurando el perfecto funcionamiento de dichos equipos y realizando asimismo las demás tareas complementarias o auxiliares.

- b.4. **Avudante informático:** Son aquellos que realizan funciones auxiliares en los trabajos ejecutados en ordenadores, relacionados con la captura de la información por equipos metateclados, verificación de calidad en resultados, preparación y control de archivos y ficheros, funcionamiento y control de unidades periféricas, con exclusión del trabajo efectuado en todo tipo de terminales de acceso y consulta, que constituyen una herramienta de trabajo en un puesto no informático.

Grupo 3.- Personal Subalterno:

Se considerarán Subalternos a los trabajadores que desempeñan funciones específicas y complementarias que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

Primer nivel.- Personal con titulación específica:

- a) - **Conductor:** Es el que, estando en posesión del carné de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo o vehículos mecánicos que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluyen tanto los Chóferes de camiones como de automóviles y turismo.
- b) - **Vigilante:** Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titulado.
- c) - **Guarda Jurado:** Es el que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que obtienen tal nombramiento.

Segundo nivel.- Personal con especial responsabilidad, pero sin que ello implique la necesidad de disponer de titulación:

- a) - **Almacenero:** Es el subalterno responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes que tenga la Empresa, estando encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia.

Cuando, por la importancia del almacén, haya varias personas que realicen, indistintamente, todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de Almacenero.

- b) - **Portero:** Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.
- c) - **Listero:** Es el Subalterno encargado de tomar las entradas y salidas del personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias, ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan cálculos o coeficientes. Repartirá las papeletas de cobro y extenderá las bajas y altas según prescripción médica.

En el caso de que, cuando por la organización del trabajo, los Listeros realicen, además, trabajos de liquidación de primas o destajos y resuman su importe en pesetas, o cualesquiera otro cometido análogo que se les pueda confiar relacionado con su función, se considerarán a efectos retributivos como Oficiales administrativos de Segunda, pero sujetos en cuanto a las demás condiciones a las establecidas en su clasificación como Listeros, mientras permanezcan afectos a este servicio.

Cuando la función sea de poca amplitud por el escaso número del personal ocupado, se podrá encargar a este Subalterno de otros cometidos de análoga naturaleza.

Tercer nivel.- Personal sin especial responsabilidad:

- a) - **Pesador o Basculero:** Es el que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.
- b) - **Conserje:** Es el que tiene bajo su mando a los porteros y otros Subalternos, así como a las mujeres de limpieza, vigila la actuación

de dicho personal, cuidando de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsable, además, del ornato de los locales a su cargo.

- c) - **Ordenanza:** Es el Subalterno cuya misión consiste en hacer recados, la fotocopia de documentos, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Estarán incluidos en esta categoría los Cobradores que realizan los cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

- d) - **Botones o Recadero:** Es el Subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de realizar labores de reparto dentro y fuera del local a que está adscrito:

- e) - **Personal de Limpieza:** Esta categoría corresponde al personal que se ocupa del aseo y limpieza de los locales en la fábrica, especialmente oficinas y aquellos otros que, por costumbre, no se realicen por el personal no especializado.

- f) - **Aspirante:** Es aquel trabajador que, mayor de dieciséis años, se contrata a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de trabajo realizado en esta modalidad se deducirá del período de prueba y se computará a efectos de antigüedad. El contrato deberá formalizarse por escrito. Completado el primer año, el Aspirante percibirá como mínimo el salario mínimo interprofesional fijado en cada momento.

Grupo 4.- Personal de fabricación:

Se comprende en este grupo el personal de la Empresa en labores típicas de fabricación de conservas y salazones de pescados tales como:

1. - Limpieza de toda clase de pescado.
2. - Empaque o estiba de toda clase de pescado en cualquier tipo de latas, barriles o tabales, cualquiera que sea su tamaño.
3. - Aceitado y revisado de lleno y vacío.
4. - Sertidor.
5. - Limpieza y baldeo de fábrica.

- a) - **Maestro:** Es el que, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes de un Técnico de Fabricación, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos del proceso de industrialización del pescado está encargado de una o más secciones de la Empresa, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que recibe respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra bajo su mando, o bien, el que asimismo procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, por su experiencia y conocimientos del proceso de industrialización del pescado, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud, o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tienen a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal de una o más secciones.

- b) - **Oficial de Primera:** El mayor de veintidós años, con más de dos de trabajo en la misma industria conservera, que poseyendo uno de los oficios que anteriormente se han indicado, lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tengan encomendadas; o bien, el que desarrolla su labor con un rendimiento normal y correcto.

- c) - **Oficial de Segunda:** El mayor de veintidós años, con más de dos de trabajo en la industria conservera, y que sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un oficio con la suficiente corrección y eficacia.

- d) - **Auxiliar:** Es el operario mayor de dieciocho años que ayuda en su labor a Oficiales y realiza cuantas operaciones se le

encomienden en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección del personal de mayor competencia.

- e) - **Aspirante a Auxiliar:** Es aquel trabajador que, mayor de dieciséis años, se contrata a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización de la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de trabajo realizado en esta modalidad se deducirá del período de prueba y se computará a efectos de antigüedad.

El personal con categoría de Aspirante, completados los seis meses, pasará a la categoría de Auxiliar, o en su defecto, a percibir el salario mínimo interprofesional fijado en cada momento.

Grupo 5.- Personal de oficios varios:

Se comprende en este grupo los trabajadores que han realizado el aprendizaje de las artes y oficios clásicos de la industria metalúrgica, de la construcción, madera u otra actividad y que realizan trabajos complementarios o auxiliares en la industria de conservas y salzones de pescado.

- a) - **Maestro:** Es el que, procedente de las categorías profesionales u oficios de los denominados clásicos y bajo las órdenes del personal técnico, si lo hubiere, está encargado de una o más secciones o talleres en donde se realizan trabajos propios de su profesión, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que recibe respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentre bajo su mando.

En esta categoría estará comprendido el Mecánico, que, con pleno conocimiento de toda clase de máquinas y utensilios que se emplean en las fábricas de conservas, salzones y similares, puede, en su caso, reparar las averías que en las mismas se produzcan, conociendo también el manejo de las máquinas que se utilicen para el arreglo de aquellas.

- b) - **Oficial de primera:** Es el trabajador mayor de veintidós años que, poseyendo uno de los oficios denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

- c) - **Oficial de segunda:** Integra esta categoría el que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

- d) - **Ayudante o Especialista:** Es el que, con conocimientos generales del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática, auxilia a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia sin llegar al rendimiento exigido al Oficial de segunda.

- e) - **Peón:** Es el operario mayor de dieciocho años que realiza las faenas de orden secundario correspondientes al Peonaje, pudiendo prestar sus servicios en un departamento determinado e indistintamente en cualquier servicio, sección o lugar del Centro de Trabajo en que se precise la realización de las indicadas faenas.

Grupo 6. - Personal con trabajo en prácticas y para la formación:

1. - Quienag estuvieran en posesión de titulación académica, profesional no laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, pueden concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

2. - El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito.

3. - El contrato expresará las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser superior a tres años.

4. - En caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad, a la Empresa en que hubiera realizado las prácticas,

el tiempo de éstas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

5. - Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el número anterior.

El contrato deberá formalizarse por escrito.

CAPITULO IV

Ingresos y ascensos

Artículo 10º.- Condiciones generales sobre ingresos

Las admisiones del personal en las Empresas acogidas al presente Convenio se realizarán en consonancia a lo consignado en éste y en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de ingreso que en aquella puedan producirse, de superiores categorías, aunque se trate de plazas de distinto grupo profesional.

Artículo 11º.- Períodos de prueba

1. - Se concretará por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los que se señalan en la siguiente escala:

- Personal directivo y Técnico titulado, seis meses.
- Personal no titulado, tres meses.
- Personal administrativo, tres meses.
- Personal subalterno, tres meses.
- Personal de fabricación, de oficios varios y no especialistas, quince días laborales.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. - Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. - Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.
4. - La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12º.- Contrato de trabajo

La Empresa, a partir de la fecha de la firma del contrato, vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno de los trabajadores con un contrato escrito.

En aplicación de lo dispuesto en la Ley 2/91 y, con excepción de lo que se refiere a los contratos de relación laboral especial de alta dirección, las Empresas entregarán en el plazo máximo de 10 días a los representantes legales de los trabajadores, copia de los contratos laborales que formalicen, en la que han de constar todos los datos que tengan relación con la prestación laboral, con la única exclusión de los que afecten a la identidad del contratado o cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal. Los representantes de los trabajadores la firmarán a su recepción, a los efectos de que el empresario pueda acreditar que se ha producido su entrega.

Artículo 13º.- Normas generales sobre ascensos

- a) - Los ascensos de categoría profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.
- b) - Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la Empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de iguales resultados.
- c) - La Empresa junto con el Comité de Empresa o Delegado/s sindicales determinarán los criterios y normas de las pruebas de capacitación a las que deberán someterse los trabajadores para optar a las plazas vacantes de categoría superior y correspondientes a los grupos 4º y 5º Personal de Fabricación y Oficios Varios.

Asimismo, las pruebas para cada vacante del grupo de Administrativos se prepararán de forma individualizada y para cada caso, y habida cuenta del perfil profesional del puesto que se pretenda cubrir. El contenido de tales pruebas se elaborará por la Dirección de la Empresa y de la misma o de las mismas se dará cuenta al Comité para su conocimiento justificando al mismo, en caso necesario, el por qué de la totalidad de las mismas o de la parte en que se requiera aclaración.

En todo caso quedarán excluidos de estos requisitos dentro del grupo a) que se considerará los Jefes.

Caso de discrepancia en relación con lo que se establece para los Administrativos, se someterá la misma, para su resolución a la Comisión Paritaria de Zona.

- d) - Cada Empresa podrá establecer un período de prueba igual al indicado en el artículo 11 del presente Convenio.
- e) - El ascenso podrá no aceptarse por el interesado, tanto en el caso de turno por antigüedad como en el de elección.

Artículo 14º.- Normas especiales sobre ascensos

En relación con los distintos grupos profesionales, y sin perjuicio de lo establecido sobre categorías de ingreso y de lo dispuesto en el artículo anterior, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Grupo 1.- Técnicos:

El ascenso a Director de Fabricación y Encargado general, será de libre designación de la Empresa. Para cubrir las plazas de Encargados de Sección, se tendrá en cuenta:

- a) - Se designará mediante concurso entre los que constituyan el grupo de personal de fabricación y grupo de personal de oficios varios.
- b) - Si afecta a profesionales de oficios varios, el ascenso se llevará a cabo por concurso entre Oficiales de primera del grupo 5º.

Grupo 2.- Administrativos:

Las vacantes que ocurrán en las categorías de Jefes de Administración serán cubiertas libremente por la Empresa.

Las vacantes que se produzcan en la categoría de Jefes de Sección se cubrirán mediante la superación de exámenes convocados al efecto, y atendiendo, asimismo a la antigüedad y méritos de los aspirantes, que habrán de tener, necesariamente, la categoría de Oficiales de primera. Igual procedimiento se seguirá en los supuestos de cobertura de los puestos de Jefe de primera y de segunda, que se proveerán, respectivamente, con los aspirantes que en cada caso habrán de ser Auxiliares y Oficiales de segunda.

Se acuerda la fijación de un porcentaje mínimo sobre la totalidad del personal fijo de fabricación - grupo 4, de un 25% de oficiales, que lo serán, indistintamente, de primera o segunda.

CAPITULO V

Formación profesional

Artículo 15º.- Trabajo en prácticas y para la formación

1. - Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, puedan concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.
2. - El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito.
3. - El contrato expresará las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser superior a doce meses en total.
4. - En caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad, a la Empresa en que hubiera realizado las prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del periodo de prueba computándose a efectos de antigüedad.
5. - Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el número anterior. El contrato deberá formalizarse por escrito.

Demostrada la aptitud del aspirante, pasará a ocupar plaza de Ayudante, siempre que hubiera vacante. En caso de no existir, podrá optar entre contratarse en otra Empresa o continuar en el puesto de Aspirante, con un aumento del 75 por 100 de la diferencia entre su salario y el que le corresponda como Ayudante.

6. - Todo el personal interesado en participar en cursos de reciclaje o formación profesional, la Empresa quedará obligada a facilitarle el tiempo indispensable, siempre que repercuta en la productividad y mejoras laborales de la Empresa, en relación a su profesión y categoría.

Esta facultad quedará limitada en la siguiente forma:

- a) - El máximo de asistencia simultánea se limitará a un dos por ciento, y en todo caso dos personas.
- b) - No afectará la obligación cuando se trate de personal que por su cargo o dado el momento de que se trata sean indispensables para el funcionamiento total o parcial del proceso de producción.
- c) - Se atenderá a la temporalidad en el trabajo de la industria.
- d) - Han de tratarse de cursos reconocidos oficialmente.

Artículo 16º.- Relaciones de personal

Las Empresas afectadas por este Convenio confeccionarán relaciones de su personal fijo, tanto de trabajo continuo como discontinuo, correspondiente a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de éstos figurarán separadamente y por orden de antigüedad las distintas especialidades o cargos.

Se observarán las siguientes normas:

1. - Las relaciones correspondientes al personal técnico titulado y administrativo comprenderán al que presta servicios en cada uno de los centros de trabajo de la misma Empresa.
2. - Respecto al personal técnico no titulado y subalterno, se seguirá la misma normativa que la indicada en el apartado anterior.
3. - Figurarán por separado las relaciones de personal fijo de trabajo continuo y las de personal fijo de carácter discontinuo, de acuerdo con la clasificación establecida en este Convenio.

4. - Debido a los posibles traslados que entre Centros de trabajo o de una misma Empresa puedan realizarse con el personal técnico, administrativo, subalterno y de oficios varios, éstos, en tales casos, ocuparán en su nuevo destino el lugar que les corresponde por razón de su antigüedad en la Empresa.

5. - En los dos primeros meses de cada dos años, los Centros de trabajo publicarán las oportunas relaciones para conocimiento de su personal y para que éste pueda formular las oportunas reclamaciones, caso de que procedan. Asimismo, se entregarán copias a los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

6. - En las mencionadas relaciones se harán constar las circunstancias siguientes:

- a) Número de código personal.
- b) Número de inscripción a la Seguridad Social.
- c) Número de Documento Nacional de Identidad.
- d) Nombre y apellidos.
- e) Fecha de nacimiento.
- f) Fecha de ingreso en la Empresa.
- g) Categoría profesional asignada.
- h) Número de trienios.
- i) Domicilio.
- j) Número de días trabajados en los últimos cinco años, desglosados año a año.

7. - La inclusión en la relación del personal fijo de carácter discontinuo o intermitente, creará en favor de los respectivos trabajadores el derecho para obtener y lograr colocación con preferencia a cualquier otro que pudiera pretender su admisión.

8. - Las Empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a colocar mensualmente en el tablón de anuncios los boletines de cotización de la Seguridad Social (actuales TC1 y TC2). El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a los efectos previstos en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

Movilidad funcional, geográfica, traslados

Artículo 17º.- Movilidad funcional, geográfica, traslados

1. - La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales previas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. - Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en Empresas con Centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la Autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

3. - Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo en los términos que se especifica en el artículo 18 de este Convenio. De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo que no será inferior a treinta días.

4. - Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la Autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

El traslado forzoso a que se refiere este apartado únicamente podrá imponerle la Empresa a los trabajadores que lleven a su servicio menos de seis años y tan solo una vez con cada uno de ellos.

5. - Si por el traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado en la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.
6. - Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 189.- Gastos por traslado

En los casos de traslado forzoso, la Empresa estará obligada a satisfacer como mínimo los siguientes gastos:

- a) - Los gastos de transporte, tanto del trabajador como de sus familiares y enseres.
- b) - El abono de cinco días de dietas, en la cuantía especificada en este Convenio, cuando tengan a su cargo hasta un mínimo de tres familiares menores de edad o mayores incapacitados; de diez días si es casado o viudo/a y tiene a su cargo a más de tres y menos de siete familiares en aquellas condiciones y, por último, quince días de dietas al casado o viudo/a que tenga a su cargo siete o más familiares menores de edad o con incapacidad.

Artículo 199.- Comisiones de servicio

1. - Todos los trabajadores que por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a núcleos de población distintos de aquel en que radique el Centro de trabajo, disfrutará sobre su sueldo o jornal de las dietas y gastos de locomoción según anexo.
2. - En los días de salida y llegada devengarán dieta entera; de existir posibilidades de regreso al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace devengarán solamente media dieta.
3. - Asimismo, de acuerdo Empresa y trabajador, se podrán sustituir las fórmulas que se proveen por el abono de todos los gastos que los desplazamientos originen, previa justificación de aquellos.

Artículo 209.- Trabajos de superior o inferior categoría

1. - El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año y otro durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.
2. - Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.
3. - Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, que no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. - Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO VII

Licencias, excedencia y Servicio Militar o Civil sustitutorio

Artículo 219.- Licencias

Las Empresas encuadradas en el presente Convenio concederán a los trabajadores que lo soliciten las licencias en los casos siguientes y sin pérdida de retribución:

- a) - Matrimonio del trabajador: quince días.
- b) - Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos y nacimiento de hijo: cinco días.

Se entenderá comprendido entre los supuestos de enfermedad grave, además, los casos de hospitalización o de intervención quirúrgica, siempre que se trate del mismo proceso que originó la incapacidad laboral transitoria inicial.

- c) - Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: cinco días.
- d) - Muerte de familiares políticos del mismo grado, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: dos días si el fallecimiento se produjese en la propia provincia o tres días si fuese fuera de ella.
- e) - Cumplimiento de un deber público inexcusable dispuesto por las leyes y disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable.
- f) - Cambio de domicilio: un día.
- g) - Matrimonio de hijo, siempre que se celebre en día laborable: un día.
- h) - Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bien al comienzo, bien al final de la jornada laboral.

(Para todos los casos en los que se viene haciendo referencia a cónyuge, ha de añadirse "o persona de sexo distinto que conviva con el trabajador y que éste acredite de forma fehaciente e indubitable: a) que la convivencia date de 3 ó más años, y b) que el trabajador haya formulado declaración a la Empresa en la que se manifiesta que la persona que con él convive lo es por razones de pareja").

La licencia de cinco días considerada en el apartado b) anterior, podrá continuarse sin derecho a remuneración, previo certificado médico el cual será exigido cada siete días, siendo el primero en modelo oficial, y con cargo a la Empresa, y los sucesivos, en modelo no oficial, a cargo del trabajador.

En ningún caso el tiempo concedido en concepto de licencia podrá ser descontado del período de vacaciones que corresponda al trabajador.

Las licencias concedidas a los representantes sindicales serán abonadas al cien por ciento de sus retribuciones, estimando el promedio de los últimos treinta días. Para el resto de las licencias se abonarán todos los conceptos salariales fijos a excepción de los complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.

Artículo 229.- Excedencias

1. - La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad

de su vigencia, se considerará por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. - El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
 3. - Las trabajadoras tanto si son fijas como fijas-discontinuas tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.
 4. - Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzán funciones sindicales, la cual se contraerá al periodo que dure el ejercicio de su función representativa y tendrá el carácter a todos los efectos de excedencia forzosa.
 5. - Cuando el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- 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 tuviere derecho a la Empresa.
6. - El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.
 7. - Si el trabajador no solicita el reintegro antes de la terminación del plazo que le fué concedido, perderá todos sus derechos.
 8. - Las solicitudes deberán contestarse en el plazo improrrogable de veinte días, entendiéndose concedidas de no mediar contestación a las mismas en dicho plazo.
 9. - Las Empresas acoplarán, si es posible, al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de su jubilación, retiro, etc., destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento. El personal en esta situación acogido no será preceptivo que exceda del 5 por 100 del total de los trabajadores del Centro de trabajo.

Artículo 23º.- Servicio Militar o Civil sustitutorio

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su Servicio Militar o Civil sustitutorio activo, cubriéndose su plaza con el personal interino, debiendo el trabajador ponerse a disposición de la Empresa antes de transcurrir treinta días, a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

El tiempo de prestación de Servicio Militar o Civil sustitutorio obligatorio y el Militar voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, que se prestará para anticipar el cumplimiento de los deberes militares, se computará a los efectos de antigüedad y aumento económicos por años de servicios en la Empresa como si se realizase trabajo activo.

CAPITULO VIII

Retribución

Artículo 24º.- salario mínimo inicial

El salario mínimo inicial a percibir por el trabajador en la prestación de sus servicios es el fijado para cada categoría profesional en las tablas anexas correspondientes a cada región, para cuya determinación se han utilizado los criterios que a continuación se exponen:

- a. - Entre las cuatro tablas integrantes del Convenio, y partiendo de los salarios vigentes a treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa, se hará una tabla media por categoría.
- b. - A la tabla media resultante por cada categoría, se le incrementará el ocho por ciento, y el valor así obtenido se aplicará sobre las categorías de las distintas tablas del Convenio que figuran anexas a la presente acta.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y uno, exceda del seis y medio por ciento, el incremento constatado se incorporará a las tablas de forma automática en la citada fecha. La revisión, si procediere, se aplicará de la misma forma establecida en el párrafo b.- de este Artículo, abonándose el importe de la citada revisión en una sola paga dentro de los sesenta días siguientes a la publicación del citado I.P.C.

Se deja constancia de que los porcentajes resultantes a cada tabla se aplicarán sobre todos los conceptos que componen el salario en el ordenamiento vigente (Decreto 2.380/1.973, de 17 de agosto, sobre ordenación de salarios), y que existan en la actualidad en cada Centro de trabajo, a excepción de los incentivos a la producción (primas), que serán negociados en cada Centro de trabajo entre el Comité y la Empresa respectiva.

Salarios aplicables al resto de provincias:

Las provincias afectadas por este Convenio, que no tengan tablas salariales propias, se regirán por la correspondiente a Galicia.

Por la Comisión Paritaria y contemplada la situación de las Empresas ante los mercados y los niveles retributivos del personal, se estudiarán y propondrán en el plazo de un año, fórmulas que permitan, sin perjuicio a las Empresas y dentro de las posibilidades de las mismas, resolver las aspiraciones que en concepto de retribución tiene el personal.

Asimismo, se acuerda que, lo más tardar, en el mes de octubre, se reunirá la Comisión Paritaria Nacional para estudiar una fórmula que permita y lleve a la unificación de tablas de las cuatro zonas consideradas en el vigente Convenio Colectivo.

Artículo 25º.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio

1. - Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir en concepto de complemento salarial por antigüedad trienios ilimitados en la cuantía que para cada categoría profesional se determina en las tablas salariales anexas correspondientes a cada provincia.
2. - Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en los que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.
3. - Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para el cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de Servicio Militar o Civil sustitutorio.
4. - Por el contrario, no se estimará el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.
5. - Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados en la Empresa cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentran encuadrados, estimándose asimismo los servicios prestados en el periodo de prueba, y por el personal interino o eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en plantilla fija.

6. - En el caso de que un trabajador cese por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente citados.
7. - Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada trienio.

Artículo 26º.- Pagas extraordinarias

1. - El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, por importe de una mensualidad, o 30 días, según se trate de personal con retribución mensual o diaria, y coincidiendo una con el día 15 de julio y otra con el día 15 de diciembre.

La base para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias estará integrada por todos los conceptos retributivos de carácter fijo establecidos en cada Empresa. A estos efectos se recomienda que en el seno de las Empresas la representación de la Empresa y de los trabajadores de la misma estudie la aplicación, en sus propios términos, del acuerdo adoptado y contenido en este artículo.

2. - El personal que ingresa o cese durante el año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas según los casos, como complementos.

En todo caso se respetarán las condiciones específicas más beneficiosas que vinieren disfrutando al respecto en cada Empresa o provincia.

Artículo 27º.- Complemento por accidente laboral

Todo el personal afectado por este Convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la Empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias.

Los accidentes de trabajo producidos "in itinere" tendrán el mismo tratamiento que se establece en el párrafo precedente, siempre y cuando dichos accidentes se produzcan, como máximo, dentro de una hora previa a la entrada o una hora posterior a la salida, con la obligación de presentar a la Empresa el volante de asistencia de la Compañía aseguradora que lo acredite.

Cuando por razón de enfermedad o indisposición física se tenga que abandonar el puesto de trabajo, la Empresa abonará el día completo sin detrimento alguno de su retribución, y quedando supeditado para que se produzca este abono a que el productor concurra a consulta médica y se produzca la correspondiente baja por enfermedad.

Artículo 28º.- Plus de contratación temporal

Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

Artículo 29º.- Premio de jubilación

Se establece un premio e incentivo a la jubilación anticipada de conformidad con la siguiente escala:

Trabajadores con 20 años de antigüedad en la Empresa:

A los 60 años de edad: 8 mensualidades de salario real.
 A los 61 años de edad: 6 mensualidades de salario real.
 A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real.
 De 63 a 65 años: 1,5 mensualidades de salario real.

A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la antigüedad en la Empresa se situase entre los 25 y 30 años.

A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su antigüedad es superior a 30 años.

Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su antigüedad rebase los 20 años.

CAPITULO II

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 30º.- Jornada

1. - Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual de 1.760 horas para el año 1.990, de 1.768 horas para 1.991, de 1.758 horas para 1.992 y de 1.750 horas para 1.993.

Asimismo, se acuerda que en el supuesto de que durante la vigencia de este acuerdo se produjera una modificación más beneficiosa para los trabajadores en esta materia, bien por la vía legislativa o bien por acuerdo de carácter general entre Confederaciones Empresariales y Sindicales, dicha modificación será de aplicación automática al presente Convenio incorporándose al mismo.

2. - En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas extraordinarias de trabajo afectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

3. - El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

4. - Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.

5. - En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo, se mantendrá el mismo con la misma consideración que la vigente hasta el momento y, en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, el Comité de Empresa o Delegado y empresarios establecerán la regulación correspondiente.

En todo caso, tanto la regulación como la reducción real de la jornada de trabajo se establecerá de nítido acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, habida cuenta de la situación preexistente.

Asimismo se acuerda:

- a) - Recomendar el ir adecuando la jornada de lunes a viernes.
- b) - El que para el año próximo se establezca, para el personal de fabricación, la jornada de lunes a viernes, con la facultad, para la Empresa, de extenderla al sábado hasta las 14 horas para el personal necesario a atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de trabajos pendientes el día anterior, recepción de pescado, etc., siempre y cuando, este personal que trabaje en la mañana del sábado, no supere el 25% de los grupos afectados. Este personal que realice jornada el sábado por la mañana, tendrá compensación de las horas trabajadas, en cómputo normal, en la semana siguiente.

En lo que respecta al personal administrativo, se deja opción del grupo de trabajadores de tal carácter, el que efectúe elección de jornada partida de lunes a viernes o continuar con la que venga ejercitando en su momento, haciendo constar, la Comisión Deliberadora del Convenio, su recomendación de establecimiento de jornada de lunes a viernes en la forma dicha.

Artículo 31º.- Puntualidad en el trabajo

Las faltas de puntualidad en el trabajo tendrán el descuento siguiente:

Menos de 1/2 hora: pérdida de 1/2 hora.
 Más de 1/2 hora y menos de 1 hora: pérdida de 1 hora.
 Menos de 1 y 1/2 horas: pérdida de 1 y 1/2 horas.

Esta medida citada en el párrafo anterior no excluye o anula la aplicación del artículo 54, apartado 2.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32º.- Horario de trabajo

1. - La Empresa establecerá, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, la jornada diaria y semanal, en función de que la misma sea jornada partida o continuada.
2. - El calendario laboral de la Empresa se visará por la Delegación de Trabajo.

Artículo 33º.- Horas extraordinarias

Únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando éstas sean de carácter estructural. La realización de horas extraordinarias se ajustará a los criterios siguientes:

1. - Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. - Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. - Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata; manteniendo, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán rebasar el máximo legal de ochenta al año, salvo lo dispuesto en el apartado 2 anterior.

El importe de las horas extraordinarias se abonará con los siguientes recargos:

- Las realizadas en días no laborables, el 100 por 100 sobre el valor de la hora normal de trabajo.
- El resto, con el 75 por 100.

El trabajador tendrá la opción de elegir si las horas extraordinarias que ha realizado se le abonan en la forma antedicha o si se le compensan por tiempo de descanso. Si opta por tiempo de descanso, la relación será: por cada hora extraordinaria realizada, le corresponderán dos horas ordinarias de descanso. El momento en que el trabajador pueda disfrutar de las horas ordinarias de descanso que haya ido acumulando será determinado libremente por el empresario, el cual comunicará al trabajador el momento en que pueda efectuar la compensación con una antelación mínima de quince días.

Se da por supuesto que en cualquier caso ese tiempo de descanso será retribuido como si fuesen ordinarias y debidamente cotizadas.

4. - Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

Artículo 34º.- Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

Debido al carácter de estacionalidad en el suministro de la primera materia, pesca, el citado descanso mínimo semanal podrá ser interrumpido para la atención de trabajos urgentes, o en aquellos supuestos de fuerza mayor, con el fin de evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento, o para evitar la pérdida de materias perecederas, y para ello se empleará el personal mínimo indispensable, y en cualquier caso, con respecto de lo establecido en la Ley de Descanso Dominical, la remuneración de las horas empleadas, que tendrán el carácter de extraordinarias, se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio.

Artículo 35º.- Vacaciones

1. - Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de una vación de treinta días naturales de duración o en la parte proporcional del tiempo trabajado.
2. - Cuando las vacaciones sean fraccionadas a propuesta de la Empresa, no se tendrán en cuenta los días festivos, pero sí los domingos.
3. - Las Empresas concederán las vacaciones preferentemente en verano.
4. - El régimen salarial para el disfrute de vacaciones será constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días de trabajo, en los últimos tres meses, incluidos los incentivos devengados en el mismo período.
5. - En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 38.
6. - En ningún caso el número de horas trabajadas podrá superar a las estipuladas en el artículo 30 del presente Convenio.
7. - A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como tiempo efectivamente trabajado la situación de incapacidad laboral transitoria por cualquier causa, así como las ausencias debidas a licencias retribuidas.

En el supuesto de que el productor se encontrase en situación de incapacidad laboral transitoria durante el período previsto para el disfrute de sus vacaciones, la Empresa estará obligada a designarle un nuevo período para su disfrute, con las siguientes excepciones:

- a) - Cuando en la Empresa se produzca el cese de producción por disfrute vacacional.
- b) - Cuando antes del treinta y uno de enero de cada año la Empresa establezca turnos de vacaciones durante el año de forma nominal.

CAPITULO X**Faltas, sanciones y abuso de autoridad****Artículo 36º.-a. Faltas**

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1. - **Faltas leves:** Son faltas leves las siguientes:

- a) - De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.

- b) - No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) - El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por tiempo breve. Si, como consecuencia del mismo, se causa perjuicios de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) - Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- e) - Falta de aseo y limpieza personal.
- f) - No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- g) - No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, si esta obligación estuviera señalada en el Reglamento de Régimen Interior.
- h) - Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- i) - Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que lo justifique.
- j) - Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

2. - Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) - Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de veinte días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.
- b) - Faltar dos días al trabajo durante un periodo de veinte días sin causa que lo justifique.
- c) - No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) - Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- e) - No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) - La simulación de enfermedad o accidente.
- g) - La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección; si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- h) - Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- i) - La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
- j) - La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- k) - Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
- l) - Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.

11) - La reincidencia en faltas leves (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

m) - La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el periodo de treinta días.

n) - Y cuantas otras faltas tuvieran características análogas a las anteriores.

3. - Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) - Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de dos meses.

b) - Faltas al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

c) - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

d) - Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

e) - La transgresión de la buena fé contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

g) - La embriaguez habitual o toxicomania si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 37º.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. - Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. - Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. - Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Artículo 38º.- Facultad sancionadora, prescripción y anulación

a) - Corresponde al Jefe de la Empresa o persona en quién delega la facultad de imponer sanciones.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

b) - Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

c) - La Empresa anotará en los expedientes personales o en los libros correspondientes las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas a los trabajadores, haciendo constar asimismo las reincidencias en faltas leves.

- d) - La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.
- e) - No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

Artículo 39º.- Abuso de autoridad

El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que los sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO II

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 40º.- Principios de Seguridad e Higiene

En todas las Empresas, pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigidas a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización, de los elementos de protección personal, completándose unos u otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre esta materia.

Artículo 41º.- Normas especiales

- a) - En caso alguno, ni aún tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros.
- b) - Los trabajadores de carga de barricas, carga de grandes fardos y acarreo pesado serán hechos por hombres mayores de dieciocho años, sin perjuicio de que, momentáneamente, un menor de dicha edad pueda prestar ayuda para efectuar esos trabajos.
- c) - En lugares cercanos a las salas de maquinaria frigorífica se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.
- d) - Los obreros ocupados en trabajos sobre objetivos cuyas partículas puedan saltar a los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.
- e) - Las Empresas se obligan a no utilizar personal femenino en las labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones y buques.
- f) - Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en el Decreto de 16 de julio de 1.957.
- g) - Quedan exceptuados de estas labores de carga, descarga y acarreo, las mujeres embarazadas, los pinchas y los aprendices.
- h) - Los trabajadores no permanecerán más de 4 horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas de terminales de ordenadores.

Artículo 42º.- Ropa de trabajo

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitarán al personal las siguientes prendas de trabajo:

- a) - Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo, de petos mandiles de material impermeable, así como de botas de agua, chanclos o almadreñas, y guantes o manoplas.

- b) - De igual forma, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.
- c) - A las obreras se les proveerá igualmente de delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores que lo precisen.
- d) - El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo necesaria para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar hielo utilizará guantes o manoplas adecuadas.
- e) - A todo trabajador se le entregará anualmente dos batas o buzos y, si su labor profesional lo requiriera, una tijera.

Artículo 43º.- Reconocimientos médicos

Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes:

- a) - Las Empresas estarán obligadas a realizar reconocimientos médicos completos de manera periódica a todos los trabajadores, al menos, una vez al año y por su parte los trabajadores estarán obligados a someterse a la realización de todos los reconocimientos.
- b) - En evitación de que las heridas o lesiones, que en cualquier momento puede sufrir el personal a causa de su posible contaminación por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, lleguen a tener mucha gravedad, se considera como obligación ineludible que, inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente el afectado pase a ser curado. La expresada obligación será recordada mediante carteles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

CAPITULO III

Disposiciones varias

Artículo 44º.- Uniformes

Las Empresas dotarán, con carácter obligatorio, de uniformes a los Conductores de automóviles de turismo, Conserjes, Porteros, Ordenanzas y Botones, así como a los Guardas Jurados y Vigilantes.

A los Conductores de camiones se les facilitarán dos "buzos" por año, y al personal sanitario, titulado o no, las batas blancas que precisen.

Artículo 45º.- Absentismo

Los trabajadores se comprometen a que el absentismo no supere el 9 por 100 en cómputo trimestral en cada Centro de trabajo, siempre que la Empresa cumpla las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, las exigencias legales referidas a los trabajadores, así como la aplicación del Convenio y no se produzcan coacciones ni malos tratos al personal de dicho Centro de trabajo.

La superación de tal límite de absentismo se considerará como incumplimiento del Convenio y será causa para la denuncia del mismo. Cuando en un Centro de trabajo se dé esta circunstancia, será puesto de manifiesto por la Empresa a la Comisión Paritaria Zonal, la cual estudiará el problema y analizará si la causa del mismo es imputable o no a la Empresa en un plazo de quince días, tras los cuales procederá la denuncia del Convenio si a ello hubiera lugar.

Ambas partes se comprometen en función de los resultados tenidos en 1.982 a negociar la reducción del índice sustancial y progresivamente en 1.983.

Igualmente y con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda:

1. - Suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, mejorando las condiciones de trabajo con la aplicación de la normativa vigente al respecto en el Sector, así como los Convenios de la OIT.
2. - La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador.
3. - Cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no siendo computables como tales los siguientes supuestos:
 - Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:
 - Matrimonio.
 - Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Traslado de domicilio habitual.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
 - Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.
 - Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
 - Las ausencias derivadas de hospitalización.
 - Las ausencias debidas a accidente laboral.
 - Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
 - Los permisos por maternidad de la trabajadora.
 - Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral.
4. - Las medidas correctoras de absentismo serán negociadas en la Comisión Paritaria Zonal previa información a los representantes legales de los trabajadores del Centro de trabajo de que se trate, partiendo de criterios objetivos para su medición. La reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas requerirá para la adopción de medidas de la actuación conjunta de trabajadores y empresarios.

Artículo 46.- Suministros

Las Empresas afectadas por este Convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas Empresas.

CAPITULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 47.- Derechos sindicales

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 horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no

podrán supetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En todos los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 25 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del Centro.

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a 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 Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 48.- Derechos 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. - Podrán 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 deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.
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:
 - a) - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) - La implantación o revisión de sistemas de organización del 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 la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición de los Sindicatos cuya representación ostente el Delegado, 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 a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado o representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.
10. - Los Delegados cejarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
11. - **Cuota sindical:** A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación 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 corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.
- La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.
12. - **Excedencia:** Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente 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 solicitara 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, cubrirán la primera vacante que de su grado profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.
13. - **Participación en las negociaciones de los 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 las mismas, 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.

Artículo 49º.- De los Comités de Empresa

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios componentes con las siguientes limitaciones y condiciones:

Siempre que al disfrute rebasa la utilización normal de las horas sindicales de que se trata, por tanto, se utiliza la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, quince días con el fin de que la Empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate.

En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.

Artículo 50º.-

Los trabajadores a los que, sea de aplicación este Convenio, recibirán una ayuda mensual de 5.000 Ptas. por cada hijo minusválido físico o psíquico, cuya condición haya sido reconocida por la Seguridad Social.

Dicha ayuda se percibirá proporcionalmente a los días de permanencia en alta.

Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este Convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 2.500 Ptas. por

curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.

Esta ayuda escolar alcanzará al personal fijo y fijo-discontinuo de la Empresa y, para el caso de que en ésta trabajen hombre y mujer con derecho a la ayuda que se establece, queda convenido la perciba solo uno de ellos.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

La garantía por parte de las Empresas a las que les es de aplicación el presente Convenio, es la de que todos los trabajadores fijos-discontinuos habrán de tener como mínimo, 181 días de permanencia en alta, que correspondan a festivos, sábados, domingos, parte proporcional de vacaciones y días de trabajo efectivo comprendidos en el período, todo ello salvo causa de fuerza mayor. Se entiende que la citada garantía se ajustará a la cuantía que por la normativa correspondiente se establezca en cada momento a los efectos de que el régimen disfrutado por otros productores a quienes se exige un menor período de carencia se extienda a los trabajadores fijos-discontinuos del sector.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Comisión Paritaria del Convenio

A los efectos de la interpretación, vigilancia y seguimiento del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria Estatal, compuesta por cinco miembros por la representación empresarial y otros cinco por la representación de los trabajadores (dos de UGT y tres de CC.OO.), así como los asesores que cada parte desee participen en la misma.

Las funciones que se encomiendan a dicha Comisión Paritaria serán las de:

- Las de mediación-arbitraje, si así lo acuerdan ambas partes, y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Los acuerdos a que se arriben en las Comisiones Paritarias en cuestiones de carácter general, se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad laboral para su registro.

Se acuerda asimismo el siguiente Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria:

Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en los puntos a) y b) del párrafo anterior, cuando les sea requerida su intervención.
- Para el caso del apartado c), cada cuatro meses.

Sin encabezado, y con la independencia y supeditación a las competencias de la Comisión Paritaria Estatal del Convenio, y en el plazo de 30 días siguientes a esta fecha, se constituirán en cada una de las zonas con tablas salariales específicas (Galicia, Asturias, Cantabria y Andalucía), Comisiones Paritarias de zona, compuestas en la misma forma que la Comisión Paritaria Nacional en lo que, a número de miembros se refiere, así como los asesores que cada parte desee participen.

La representación de los productores comunicará a la representación empresarial cómo se constituirá su representación.

Estas Comisiones Paritarias de zona estudiarán y propondrán a la Comisión Paritaria Estatal toda cuestión deviniente de las funciones establecidas en los puntos a), b) y c) referidas a su ámbito, así como cualquier otra cuestión que consideren de interés plantear. Estas Comisiones Paritarias

zonales se reunirán cada vez que se convoque por la representación patronal o por la de los productores, y como mínimo, una vez al mes. En la primera reunión acordarán asimismo el lugar en que se han de celebrar las reuniones.

Asimismo, acuerdan las partes modificar la composición de la Comisión Paritaria del Convenio en la forma que comunicarán a la representación patronal, en el plazo máximo de quince días, manteniéndose, claro está, la paridad de representación necesaria y establecida en el ordenamiento vigente.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de que se aborde la formación profesional en el Sector como instrumento más significativo para conseguir el asentamiento del mismo.

A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario:

- Se realicen estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
- Se desarrolle y promueva la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y 15 del Convenio.
- Se promuevan acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

A los efectos anteriores se constituirá una Comisión Paritaria de Formación de entre los componentes de la Comisión Interpretativa del Convenio.

PLUS ESPECIAL TRABAJOS TOXICOS, PEROSOS O PELIGROSOS

Las Centrales Sindicales presentarán un catálogo de puestos de trabajo a los que sería de aplicación este plus, que una vez puesto en común con la representación empresarial será incorporado al texto del Convenio Colectivo, fijándose posteriormente su cuantía.

ANEXO ARTICULO 19º

Se establece una cuantía mínima de 5.000 Ptas. para la dieta completa y de 2.000 Ptas. para la media dieta.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

A) Seguridad e Higiene en el Trabajo

Las organizaciones que suscriban este acuerdo se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

La obligada aplicación de la legislación vigente debe superarse en las lagunas y desfases que pueda presentar ante los nuevos sistemas de trabajo y los riesgos profesionales que de ellos se deriven.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y control y participación sindical en los Centros de trabajo.

B) Plan de Prevención

Se recaba de la Administración la confección de un Plan de Prevención en materia de salud y seguridad. Este plan recogerá:

- a) - Mapa de riesgos para el Sector.
- b) - Programas de actuación.
- c) - Técnicas de prevención.
- d) - Normas de actuación preventiva para cada punto de trabajo.
- e) - Estudio epidemiológico.

Al efecto, la representación empresarial prestará la colaboración necesaria.

C) Información

El empresario estará obligado a dar a conocer a los trabajadores, sus representantes legales y/o organizaciones sindicales implantadas en su

ámbito, completa información sobre los riesgos a los que el trabajador está expuesto y las características de seguridad de que está dotada la maquinaria, útiles y locales donde se trabaja.

D) Prevención colectiva

Todo Centro de trabajo establecerá en el plazo inferior a un año desde la firma de este Convenio, un programa de protección colectiva que recoja aspectos tales como:

- Señalización de seguridad acorde con la legislación vigente.
- Planificación y dibujo de pasillos peatonales y de transporte de mercancías.
- Señalización de velocidad.
- Vallas y escaleras.
- Normas de niveles de elevación y apilamiento de mercancías.
- Señalización de las redes eléctricas.
- Señalización de emergencias y evacuación.
- Zonas de uso obligado de protección personal, etc.

Este programa deberá ser dado a conocer a los trabajadores y en todo momento expuesto en lugares visibles de los Centros de trabajo.

E) Protección de máquinas

El trabajador y el empleador estarán obligados a respetar las protecciones de las máquinas según diseño original, pudiendo suspender el trabajo caso de que la maquinaria no esté debidamente protegida.

Será de obligado cumplimiento el mantenimiento preventivo de la máquina o cualquier elemento móvil del Centro de trabajo.

F) Plan de emergencia y evacuación

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la Empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Se recomienda de modo expreso a la Comisión Paritaria, que en el transcurso del presente año proceda a:

El estudio de la regulación de los ascensos en el grupo de fabricación.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Se encomienda a la Comisión Paritaria el estudio de la definición de las funciones laborales de Auxiliar y Peón, por si las mismas necesitasen matización o redefinición.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

De forma expresa se encomienda a la Comisión Paritaria la confección de un Plan de Ascensos, el cual deberá estar finalizado en un plazo máximo de seis meses, computados a partir de la firma de la presente acta.

DISPOSICION DEROGATORIA

En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1.980, del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que la Ordenanza de Trabajo en vigor actualmente quede sustituida por el Convenio Básico que ambas partes firman en este momento, por haberlo así convenido, acordando recabar del Ministerio de Trabajo la derogación de la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 23 de marzo de 1.971.

Las partes firmantes de este Convenio, a tenor de lo dispuesto en el artículo 9º del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan el envío del presente original al Ilustrísimo Sr. Director General de Trabajo, así como copias del presente, para su registro y depósito, en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS AÑO 1991	Tabla Media		Incremento %		GALICIA		ASTURIAS		CANTABRIA		ANDALUCIA	
	1990		1991		1991		1991		1991		1991	
	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.	Salario Antig.
* GRUPO 1º PERSONAL TECNICO :												
CON TITULO SUPERIOR	128668	2987	10293	239	128659	3353	138022	3353	150591	3353	138571	3353
CON TITULO NO SUPERIOR	112127	2623	8970	210	112841	3104	119754	3104	131123	3104	120671	3104
DIRECTOR PERSONAL EMPRESA	115121	3033	9210	243	121364	3323	127297	3323				
DIRECTOR PERSONAL CENTRO	103028	2369	8257	190	108226	2595	114704	2595				
DIRECTOR COMPRAS	115121	3033	9210	243	121364	3323	127297	3323				
DIRECTOR VENTAS	115121	3033	9210	243	121364	3323	127297	3323				
DIRECTOR DE FABRICACION	99331	2323	7946	187	100606	2618	105621	2618	116060	2618	106821	2618
ENCARGADO GENERAL	90473	1867	7238	149	92136	2342	95839	2342	105635	2342	97233	2342
ENCARGADO DE SECCION	84972	1509	6798	121	87939	1825	90057	1825	101452	1825	87631	1825
* GRUPO 2º PERS. ADMON. MEC. :												
JEFE DE ADMINISTRACION	121953	2987	9756	239	123415	3353	129346	3353	143674	3353	130396	3353
JEFE DE SECCION ADMON.	109175	2323	8734	167	110018	2618	116496	2618	127646	2618	117475	2618
OFICIAL DE PRIMERA	89489	1757	7159	141	91194	1972	94752	1972	104479	1972	96168	1972
OFICIAL DE SEGUNDA	80830	1452	6466	116	83427	1629	85815	1629	94970	1629	84971	1629
TELEFONISTA	67336	1236	5387	99	70115	1401	70662	1401	77690	1401	72423	1401
AUXILIAR	71783	1286	5743	103	74255	1442	75091	1442	83674	1442	76996	1442
ASPIRANTE 16 AÑOS	44307		3545		49067		44404		51026		46912	
ASPIRANTE 17 AÑOS	50231		4018		54655		50857		57966		53522	
ANALISTA DE SISTEMAS	115121	3033	9210	243	121364	3323	127297	3323				
ANALISTA DE PROGRAMADOR	103208	2369	8257	190	108226	2595	114704	2595				
PROGRAMADOR DE SISTEMAS	84774	1764	6752	143	89777	1956	93335	1956				
PROGRAMADOR	84774	1766	6782	143	89777	1956	93335	1956				
OPERADOR DE SYS. Y APLIC.	77398	1475	6192	118	82396	1616	84784	1616				
OPERADOR DE APLICACIONES	77398	1475	6192	118	82396	1616	84784	1616				
OPERADOR INFORMATICO	77398	1475	6192	118	82396	1616	84784	1616				
AYUDANTE INFORMATICO	68180	1303	5454	104	73171	1426	74097	1426				
* GRUPO 3º PERS. SUBALTERNO :												
CONDUCTOR	85894	1580	6871	126	88322	1770	90543	1770	99960	1770	92233	1770
VIGILANTE	72005	1186	5760	95	75096	1330	75285	1330	83708	1330	76969	1330
GUARDA JURADO	72005	1186	5760	95	75096	1330	75285	1330	83708	1330	76969	1330
ALMACENERO	79039	1186	6323	95	81084	1330	82146	1330	94201	1330	84015	1330
PORTERO	72005	1186	5760	95	75096	1330	75285	1330	83708	1330	76969	1330
PESADOR	72106	1186	5768	95	75126	1330	75315	1330	83728	1330	77316	1330
CONSERJE	72005	1186	5760	95	75096	1330	75285	1330	83708	1330	76969	1330
ORDENANZA	72005	1186	5760	95	75096	1330	75285	1330	83708	1330	76969	1330
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	43042		3443		48688		42039		49657		46854	
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	50439		4035		54716		50918		57958		54302	
PERSONAL DE LIMPIEZA	63147	1039	5052	83	65834	1156	66049	1156	72154	1156	68760	1156
ASPIRANTE 16 AÑOS	41603		3328		48255		41606					
ASPIRANTE 17 AÑOS	48315		3865		54079		50281					
* GRUPO 4º PERS. FABRICACION :												
MAESTRO	2198	44,41	176	3,55	2319	50,70	2248	50,70	2536	50,70	2391	50,70
OFICIAL 1ª	2165	43,64	173	3,49	2292	50,31	2210	50,31	2497	50,31	2354	50,31
OFICIAL 2ª	2128	41,45	170	3,32	2254	47,15	2169	47,15	2456	47,15	2314	47,15
AUXILIAR	2094	36,61	168	2,93	2223	40,90	2129	40,90	2411	40,90	2283	40,90
AUXILIAR 16 AÑOS	1517		121		1632		1605		1752		1563	
AUXILIAR 17 AÑOS	1688		135		1815		1722		1982		1774	
* GRUPO 5º PERS. OFIC. VARIOS :												
MAESTRO	2477	44,41	198	3,55	2518	50,70	2705	50,70	2865	50,70	2610	50,70
OFICIAL 1ª	2334	43,66	187	3,49	2433	50,40	2414	50,40	2720	50,40	2515	50,40
OFICIAL 2ª	2284	41,50	183	3,32	2392	47,15	2369	47,15	2633	47,15	2472	47,15
AYUDANTE	2231	40,19	178	3,22	2352	46,83	2326	46,83	2585	46,83	2372	46,83
PEON	2144	37,15	172	2,97	2260	41,14	2216	41,14	2469	41,14	2320	41,14

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS AÑO 1991	GALICIA		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS									
	1991		sin ant-----					con antigüedad -----				
	Salario Antig.		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
AUXILIAR 16 AÑOS	1632		687									
AUXILIAR 17 AÑOS	1815		764									
* GRUPO 5º PERS. OFIC. VARIOS :												
MAESTRO	2518	50,70	1059	1081	1102	1123	1145	1166	1187	1209	1230	1251
OFICIAL 1ª	2433	50,40	1023	1045	1066	1087	1108	1130	1151	1172	1193	1214
OFICIAL 2ª	2352	47,15	1006	1026	1046	1066	1086	1105	1125	1145	1165	1185
AYUDANTE	2352	46,83	989	1009	1029	1049	1068	1088	1108	1127	1147	1167
PEON	2260	41,14	951	968	985	1003	1020	1037	1055	1072	1089	1106

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS AÑO 1991	ASTURIAS		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS									
	1991		sin ant-----					con antigüedad -----				
	Salario Antig.		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
* GRUPO 1º PERSONAL TECNICO :												
CON TITULO SUPERIOR	138022	3353	1913	1959	2006	2052	2098	2145	2191	2238	2284	2331
CON TITULO NO SUPERIOR	119754	3104	1659	1703	1746	1789	1832	1875	1918	1961	2004	2047
DIRECTOR PERSONAL EMPRESA	127297	3323	1764	1810	1856	1902	1948	1994	2040	2086	2132	2178
DIRECTOR PERSONAL CENTRO	114704	2595	1590	1625	1661	1697	1733	1769	1805	1841	1877	1913
DIRECTOR COMPRAS	127297	3323	1764	1810	1856	1902	1948	1994	2040	2086	2132	2178
DIRECTOR VENTAS	127297	3323	1764	1810	1856	1902	1948	1994	2040	2086	2132	2178
DIRECTOR DE FABRICACION	105621	2618	1464	1500	1536	1572	1609	1645	1681	1718	1754	1790
ENCARGADO GENERAL	95839	2342	1328	1361	1393	1425	1458	1490	1523	1555	1588	1620
ENCARGADO DE SECCION	90057	1825	1248	1273	1299	1324	1349	1374	1400	1425	1450	1476
* GRUPO 2º PERS. ADMN. MEC. :												
JEFE DE ADMINISTRACION	129348	3353	1792	1839	1885	1932	1978	2025	2071	2118	2164	2211
JEFE DE SECCION ADMN.	116496	2618	1614	1651	1687	1723	1759	1796	1832	1868	1905	1941
OFICIAL DE PRIMERA	94750	1972	1313	1340	1368	1395	1422	1450	1477	1504	1532	1559
OFICIAL DE SEGUNDA	85516	1829	1189	1212	1234	1257	1279	1302	1325	1347	1370	1392
TELEFONISTA	70002	1401	979	999	1018	1037	1057	1076	1096	1115	1135	1154
AUXILIAR	73091	1442	1041	1061	1081	1101	1121	1140	1160	1180	1200	1220
ASPIRANTE 16 AÑOS	44404		615									
ASPIRANTE 17 AÑOS	50657		705									
ANALISTA DE SISTEMAS	127297	3323	1764	1810	1856	1902	1948	1994	2040	2086	2132	2178
ANALISTA DE PROGRAMADOR	114704	2595	1590	1625	1661	1697	1733	1769	1805	1841	1877	1913
PROGRAMADOR DE SISTEMAS	95335	1956	1293	1323	1348	1375	1402	1429	1456	1483	1510	1537
PROGRAMADOR	95335	1956	1293	1323	1348	1375	1402	1429	1456	1483	1510	1537
OPERADOR DE SYS. Y APLIC.	84784	1816	1175	1197	1220	1242	1264	1287	1309	1332	1354	1376
OPERADOR DE APLICACIONES	84784	1816	1175	1197	1220	1242	1264	1287	1309	1332	1354	1376
OPERADOR INFORMatico	84784	1816	1175	1197	1220	1242	1264	1287	1309	1332	1354	1376
AYUDANTE INFORMatico	74097	1426	1027	1047	1066	1086	1106	1126	1145	1165	1185	1205

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS AÑO 1991	ASTURIAS		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS									
	1991		sin ant-----					con antigüedad -----				
	Salario Antig.		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
* GRUPO 3º PERS. SUBALTERNO :												
CONDUCTOR	90543	1770	1255	1279	1304	1328	1353	1377	1402	1426	1451	1475
VIGILANTE	75285	1330	1043	1062	1080	1099	1117	1135	1154	1172	1191	1209
GUARDA JURADO	75285	1330	1043	1062	1080	1099	1117	1135	1154	1172	1191	1209
ALMACENERO	82146	1330	1138	1157	1175	1194	1212	1230	1249	1267	1286	1304
PORTERO	75285	1330	1043	1062	1080	1099	1117	1135	1154	1172	1191	1209
PESADOR	75315	1330	1044	1062	1081	1099	1117	1136	1154	1173	1191	1210
CONSERJE	75285	1330	1043	1062	1080	1099	1117	1135	1154	1172	1191	1209
ORDENANZA	75285	1330	1043	1062	1080	1099	1117	1135	1154	1172	1191	1209
EDTONES O RECADERO 16 AÑOS	42039		583									
EDTONES O RECADERO 17 AÑOS	50918		706									
PERSONAL DE LIMPIEZA	66049	1156	915	931	947	963	979	995	1011	1027	1043	1059
ASPIRANTE 16 AÑOS	41606		577									
ASPIRANTE 17 AÑOS	50281		697									
* GRUPO 4º PERS. FABRICACION :												
MAESTRO	2248	50,70	946	967	988	1010	1031	1052	1074	1095	1116	1138
OFICIAL 1ª	2210	50,31	930	951	972	993	1014	1036	1057	1078	1099	1120
OFICIAL 2ª	2168	47,15	912	932	952	972	991	1011	1031	1051	1071	1091
AUXILIAR	2129	40,90	896	913	930	947	964	982	999	1016	1033	1050
AUXILIAR 16 AÑOS	1605		675									
AUXILIAR 17 AÑOS	1722		724									
* GRUPO 5º PERS. OFIC. VARIOS :												
MAESTRO	2705	50,70	1138	1159	1181	1202	1223	1245	1266	1287	1309	1330
OFICIAL 1ª	2414	50,40	1016	1037	1058	1079	1100	1122	1143	1164	1185	1206
OFICIAL 2ª	2369	47,15	997	1016	1036	1056	1076	1096	1116	1135	1155	1175
AYUDANTE	2326	46,83	978	998	1018	1038	1057	1077	1097	1116	1136	1156
PEON	2216	41,14	932	950	967	984	1001	1019	1036	1053	1071	1088

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS AÑO 1991	CANTABRIA		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS									
	1991		sin ant-----					con antigüedad -----				
	Salario Antig.		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
* GRUPO 1º PERSONAL TECNICO :												
CON TITULO SUPERIOR	150591	3353	2087	2133	2180	2226	2273	2319	2366	2412	2459	2505
CON TITULO NO SUPERIOR	131123	3104	1817	1860	1903	1946	1989	2032	2075	2118	2161	2204
DIRECTOR PERSONAL EMPRESA												
DIRECTOR PERSONAL CENTRO												
DIRECTOR COMPRAS												
DIRECTOR VENTAS												
DIRECTOR DE FABRICACION	116060	2618	1608	1645	1681	1717	1753	1790	1826	1862	1899	1935

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS	CANTABRIA		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS											
	1991	Salario Antig.	sin ant.					con antigüedad						
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
AÑO 1991														
ENCARGADO GENERAL	105635	2342	1464	1496	1529	1561	1594	1626	1659	1691	1723	1756		
ENCARGADO DE SECCION	101452	1825	1406	1431	1456	1482	1507	1532	1558	1583	1608	1633		
* GRUPO 2º PERS. ADMON. MEC. :														
JEFE DE ADMINISTRACION	143674	3353	1991	2037	2084	2130	2177	2223	2270	2316	2363	2409		
JEFE DE SECCION ADMON.	127646	2618	1749	1805	1841	1878	1914	1950	1987	2023	2059	2095		
OFICIAL DE PRIMERA	104479	1972	1448	1475	1502	1530	1557	1584	1612	1639	1666	1694		
OFICIAL DE SEGUNDA	94970	1629	1316	1339	1361	1384	1406	1429	1451	1474	1497	1519		
TELEFONISTA	77690	1401	1077	1096	1115	1135	1154	1174	1193	1212	1232	1251		
AUXILIAR	83674	1442	1160	1179	1199	1219	1239	1259	1279	1299	1319	1339		
ASPIRANTE 16 AÑOS	51026		707											
ASPIRANTE 17 AÑOS	57960		803											
ANALISTA DE SISTEMAS														
ANALISTA DE PROGRAMADOR														
PROGRAMADOR DE SISTEMAS														
PROGRAMADOR														
OPERADOR DE SYS. Y APLIC.														
OPERADOR DE APLICACIONES														
OPERADOR INFORMATICO														
AYUDANTE INFORMATICO														
* GRUPO 3º PERS. SUBALTERNO :														
CONDUCTOR	99960	1770	1355	1410	1434	1459	1483	1508	1532	1557	1581	1606		
VIGILANTE	83708	1330	1160	1178	1197	1215	1234	1252	1271	1289	1307	1326		
GUARDA JURADO	93708	1330	1160	1178	1197	1215	1234	1252	1271	1289	1307	1326		
ALMACENERO	94201	1330	1305	1324	1342	1361	1379	1398	1416	1434	1453	1471		
PORTERO	83708	1330	1160	1178	1197	1215	1234	1252	1271	1289	1307	1326		
PESADOR	83738	1330	1160	1179	1197	1216	1234	1253	1271	1289	1308	1326		
CONSERJE	83708	1330	1160	1178	1197	1215	1234	1252	1271	1289	1307	1326		
ORDENANZA	83708	1330	1160	1178	1197	1215	1234	1252	1271	1289	1307	1326		
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	48657		674											
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	57958		803											
PERSONAL DE LIMPIEZA	72154	1156	1000	1016	1032	1048	1064	1080	1096	1112	1128	1144		
ASPIRANTE 16 AÑOS														
ASPIRANTE 17 AÑOS														
* GRUPO 4º PERS. FABRICACION :														
MAESTRO	2536	50,70	1067	1088	1109	1131	1152	1173	1195	1216	1237	1259		
OFICIAL 1ª	2497	50,31	1050	1072	1093	1114	1135	1156	1177	1199	1220	1241		
OFICIAL 2ª	2456	47,15	1033	1053	1073	1093	1113	1132	1152	1172	1192	1212		
AUXILIAR	2411	40,90	1014	1031	1049	1066	1083	1100	1117	1135	1152	1169		
AUXILIAR 16 AÑOS	1752		737											
AUXILIAR 17 AÑOS	1982		834											
* GRUPO 5º PERS. OFIC. VARIOS :														
MAESTRO	2865	50,70	1205	1227	1248	1269	1291	1312	1333	1355	1376	1397		
OFICIAL 1ª	2720	50,40	1144	1165	1187	1208	1229	1250	1271	1293	1314	1335		
OFICIAL 2ª	2633	47,15	1106	1127	1147	1167	1187	1207	1227	1246	1266	1286		
AYUDANTE	2585	46,53	1087	1107	1127	1147	1166	1186	1206	1225	1245	1265		
PEO	2469	41,14	1039	1056	1073	1091	1108	1125	1142	1160	1177	1194		

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS AÑO 1991	ANDALUCIA		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS									
	1991		sin ant-----					con antigüedad -----				
	Salario Antig.		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
* GRUPO 1º PERSONAL TÉCNICO :												
CON TÍTULO SUPERIOR	138571	3353	1920	1967	2013	2060	2106	2153	2199	2245	2292	2338
CON TÍTULO NO SUPERIOR	120671	3104	1672	1715	1758	1801	1844	1887	1930	1973	2016	2059
DIRECTOR PERSONAL EMPRESA												
DIRECTOR PERSONAL CENTRO												
DIRECTOR COMPRAS												
DIRECTOR VENTAS												
DIRECTOR DE FABRICACION	106821	2618	1480	1517	1553	1589	1625	1662	1698	1734	1770	1807
ENCARGADO GENERAL	97233	2342	1347	1380	1412	1445	1477	1510	1542	1575	1607	1639
ENCARGADO DE SECCION	87631	1825	1214	1240	1265	1290	1316	1341	1366	1391	1417	1442
* GRUPO 2º PERS. ADMON. MEC. :												
JEFE DE ADMINISTRACION	130398	3353	1807	1853	1900	1946	1993	2039	2086	2132	2179	2225
JEFE DE SECCION ADMON.	117475	2618	1628	1664	1700	1737	1773	1809	1846	1882	1918	1954
OFICIAL DE PRIMERA	96168	1972	1333	1360	1387	1415	1442	1469	1497	1524	1551	1579
OFICIAL DE SEGUNDA	84971	1629	1177	1200	1223	1245	1268	1290	1313	1335	1358	1381
TELEFONISTA	72423	1401	1054	1073	1092	1111	1130	1149	1168	1187	1206	1225
AUXILIAR	76998	1442	1067	1087	1107	1127	1147	1167	1187	1207	1227	1247
ASPIRANTE 16 AÑOS	46912		650									
ASPIRANTE 17 AÑOS	33502		742									
ANALISTA DE SISTEMAS												
ANALISTA DE PROGRAMADOR												
PROGRAMADOR DE SISTEMAS												
PROGRAMADOR												
OPERADOR DE SYS. Y APLIC.												
OPERADOR DE APLICACIONES												
OPERADOR INFORMÁTICO												
AYUDANTE INFORMÁTICO												
* GRUPO 3º PERS. SUBALTERNO :												
CONDUCTOR	92233	1770	1278	1303	1327	1352	1376	1401	1425	1450	1474	1499
VIGILANTE	76969	1330	1067	1085	1103	1122	1140	1159	1177	1196	1214	1232
GUARDA JURADO	76969	1330	1067	1085	1103	1122	1140	1159	1177	1196	1214	1232
ALMACENERO	84015	1330	1164	1183	1201	1220	1238	1256	1275	1293	1312	1330
PORTERO	76969	1330	1067	1085	1103	1122	1140	1159	1177	1196	1214	1232
PESADOR	77316	1330	1071	1090	1108	1127	1145	1164	1182	1200	1219	1237
CONSERJE	76969	1330	1067	1085	1103	1122	1140	1159	1177	1196	1214	1232
ORDENANZA	76969	1330	1067	1085	1103	1122	1140	1159	1177	1196	1214	1232
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	46554		645									
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	54302		752									
PERSONAL DE LIMPIEZA	68760	1156	953	969	985	1001	1017	1033	1049	1065	1081	1097
ASPIRANTE 16 AÑOS												
ASPIRANTE 17 AÑOS												
* GRUPO 4º PERS. FABRICACION :												
MAESTRO	2391	50,70	1006	1027	1046	1070	1091	1112	1134	1155	1176	1198
OFICIAL 1º	2354	50,31	990	1011	1033	1054	1075	1096	1117	1138	1160	1181
OFICIAL 2º	2314	47,15	973	993	1013	1033	1053	1073	1092	1112	1132	1152
AUXILIAR	2283	40,90	960	978	995	1012	1029	1046	1064	1081	1098	1115

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS	ANDALUCIA		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS												
	1991	Salario Antig.	sin ant		con antigüedad										
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
AUXILIAR 16 AÑOS	1563		658												
AUXILIAR 17 AÑOS	1774		746												
* GRUPO 5º PERS. OFIC. VARIOS :															
MAESTRO	2610	50,70	1095	1119	1141	1162	1183	1205	1226	1247	1269	1290			
OFICIAL 1º	2515	50,40	1058	1079	1100	1122	1143	1164	1185	1206	1228	1249			
OFICIAL 2º	2472	47,15	1040	1060	1080	1099	1119	1139	1159	1179	1199	1218			
AYUDANTE	2372	46,63	998	1018	1037	1057	1077	1096	1116	1136	1155	1175			
PEON	2320	41,14	976	993	1011	1028	1045	1062	1080	1097	1114	1132			

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

29799 ORDEN de 26 de noviembre de 1991 por la que se modifica la titularidad de los beneficios concedidos a «Sociedad Cooperativa Limitada "La Binacetense"» según expediente VC/72.

La Orden de este Departamento de 17 de septiembre de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de septiembre) aceptó, entre otras, la solicitud realizada por «Sociedad Cooperativa Limitada "La Binacetense"», concediéndole beneficios de los legalmente establecidos para la realización del proyecto VC/72, que tiene como objeto el montaje de equipos para electrodomésticos en la Zona de Preferente Localización Industrial del Valle del Cinca.

Posteriormente la Empresa ha solicitado la transmisión de los beneficios concedidos, a favor de «Sociedad Cooperativa Limitada de Trabajo Asociado "La Binacetense"», denominación bajo la cual se constituyó en su día.

No apreciando inconveniente en acceder a lo solicitado, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Se transmiten los beneficios concedidos a «Sociedad Cooperativa Limitada "La Binacetense"», a favor de la Empresa «Sociedad Cooperativa Limitada de Trabajo Asociado "La Binacetense"», subrogándose ésta en todos los derechos y obligaciones que la concesión lleva consigo.

Segundo.-Contra la presente Orden podrá interponerse recurso de reposición de acuerdo con lo previsto en el artículo 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo, ante el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de un mes contando a partir del día siguiente de su publicación.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 26 de noviembre de 1991.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo. Sr. Subsecretario del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

29800 ORDEN de 26 de noviembre de 1991 por la que se modifica la titularidad de los beneficios concedidos a «Dexion, Sociedad Anónima» (a constituir), según expediente NV/111-ZUR.

La Orden de este Departamento de 29 de julio de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de septiembre) aceptó, entre otras, la solicitud presentada por «Dexion, Sociedad Anónima» (a constituir), concedién-

dole beneficios de los legalmente establecidos para la realización del proyecto NV/111, que tiene como objetivo la instalación de un servicio de comercialización de productos de manutención y logística en la Zona de Urgente Reindustrialización del Nervión.

Posteriormente la Empresa ha cambiado su denominación social por la de «Sistemas Logísticos Integrados, Sociedad Anónima», solicitando la transmisión a ésta de la titularidad de los beneficios concedidos.

Esta transmisión de titularidad de beneficios es informada favorablemente por la Comisión Gestora de la Zona de Urgente Reindustrialización del Nervión.

No apreciando inconveniente en acceder a lo solicitado, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Se transmiten a «Sistemas Logísticos Integrados, Sociedad Anónima», los beneficios concedidos a «Dexion, Sociedad Anónima» (a constituir), subrogándose aquélla en los derechos y obligaciones que la concesión lleva consigo.

Segundo.-Contra la presente Orden podrá interponerse recurso de reposición de acuerdo con lo previsto en el artículo 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo, ante el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de su publicación.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 26 de noviembre de 1991.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo Subsecretario de este Departamento.

29801 ORDEN de 27 de noviembre de 1991 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo, dictada con fecha 15 de abril de 1991, en el recurso contencioso-administrativo número 2.231, en grado de apelación, contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 1988, siendo parte apelada la Entidad «Manuel Revert y Compañía, Sociedad Anónima».

En el recurso contencioso-administrativo número 2.231, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, como consecuencia de la apelación interpuesta por la Abogacía del Estado, contra la sentencia de la Audiencia Nacional del 20 de febrero de 1988, en el recurso contencioso-administrativo número 25.350, siendo parte apelada la Entidad «Manuel Revert y Compañía, Sociedad Anónima», se ha dictado, con fecha 15 de abril de 1991, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos:

Primero.-Desestimar el recurso de apelación interpuesto por la Entidad mercantil «Manuel Revert y Compañía, Sociedad Anónima».

Segundo.-Confirmar la sentencia dictada con fecha 20 de febrero de 1988, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso número 25.350, que declaró la nulidad del expediente tramitado por el Ministerio de Economía y Hacienda, en