

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE DEFENSA

2347 *RESOLUCIÓN 421/38025/1998, de 23 de enero, de la Subsecretaría, por la que se convoca el IV Premio de Investigación Psicológica «General González del Pino».*

Con la finalidad de promover, potenciar y difundir la investigación en Psicología Militar, el Ministerio de Defensa convoca el IV Premio de Investigación Psicológica «General Martínez del Pino».

Bases del Premio

Primera.—Podrán optar al premio personas físicas, españolas o extranjeras, a título individual o integradas en grupos de trabajo.

Segunda.—El tema será de libre elección, siempre y cuando se refiera al ámbito de la Psicología Militar y tenga carácter de documento de investigación.

Tercera.—Los trabajos deberán ser inéditos, escritos en castellano, con una extensión máxima de 100 folios mecanografiados a doble espacio y con seudónimo.

Cuarta.—Los trabajos se remitirán por quintuplicado a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa, paseo de la Castellana, 109 (28071 Madrid), hasta el 1 de septiembre de este mismo año. En sobre cerrado se especificará el seudónimo y los datos de identidad del autor o autores.

Quinta.—El Jurado estará compuesto por:

Presidente: El Secretario general técnico.

Vicepresidente: El Vicesecretario general técnico.

Vocales: El Jefe de la Unidad de Psicología del Ministerio de Defensa; el Jefe de la Unidad de Psicología del Ejército de Tierra; el Jefe de la Unidad de Psicología de la Armada, y el Jefe de la Unidad de Psicología del Ejército del Aire.

El Presidente podrá designar como miembros del Jurado a personas de reconocido prestigio en el campo de la Psicología.

Sexta.—Los criterios de valoración por parte del Jurado serán los siguientes:

- a) Interés temático para las Fuerzas Armadas.
- b) Actualidad y relevancia para la Psicología Militar.
- c) Metodología.

Séptima.—El fallo del Jurado, que será inapelable, se producirá en el mes de noviembre próximo, y será publicado en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa». Por escrito se comunicarán directamente a los autores galardonados la fecha y lugar del acto oficial en el que tendrá lugar la entrega del Premio.

Si los trabajos presentados no tuvieran el interés o la calidad científica necesarios, el premio podrá ser declarado desierto.

Octava.—El premio tendrá las siguientes dotaciones económicas:

Primer premio: 1.000.000 de pesetas.

Segundo premio: 750.000 pesetas.

Tercer premio: 500.000 pesetas.

Novena.—El Ministerio de Defensa se reserva los derechos de explotación y difusión de los trabajos premiados por un plazo de tres años, ajustándose siempre a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, que aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.

Décima.—De los trabajos no premiados será devuelto un ejemplar al autor o autores, quedando el resto de las copias a disposición de la Secretaría General Técnica.

Undécima.—No se mantendrá correspondencia en torno a los trabajos presentados.

Duodécima.—La participación en este premio supone la aceptación de las bases en todos sus puntos.

Madrid, 23 de enero de 1998.—El Subsecretario, Adolfo Menéndez Menéndez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

2348 *RESOLUCIÓN de 15 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pez Austral, Sociedad Anónima, Vigo».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pez Austral, Sociedad Anónima, Vigo» (Código de Convenio número 9.009.842), que fue suscrito con fecha 8 de noviembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 15 de enero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PEZ AUSTRAL, SOCIEDAD ANÓNIMA, VIGO»

Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo tendrá aplicación en el centro de trabajo «Pez Austral, Sociedad Anónima», y delegaciones de Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla, así como cualquier otra delegación de nueva creación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará a la totalidad del personal existente en plantilla en el momento de la firma, en el centro indicado en el artículo 1, así como al personal que posteriormente se incorpore a la plantilla de la empresa.

El personal directivo quedará exceptuado de la aplicación de este Convenio.

Se definen como personal directivo, los siguientes cargos:

1. Director de ventas.
2. Director de fabricación.
3. Director de administración.
4. Director de mantenimiento.
5. Jefe de ventas.

Artículo 3. *Vigencia del Convenio.*

Este Convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 1996 y con un período de duración hasta el 31 de diciembre de 1997. Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, podrán ser iniciados, por cualquiera de las partes, los trámites oportunos del nuevo Convenio.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, tienen carácter de mínimas y figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 5. *Clasificación.*

El personal que preste sus servicios en este centro de trabajo y afectado por el presente Convenio, se clasificará según su permanencia y de acuerdo con su contrato de fijo o eventual.

Artículo 6. *Personal fijo.*

Tendrá carácter de fijo, el personal que se precise de carácter permanente en la plantilla de la misma.

Artículo 7. *Personal eventual.*

Es el que en situaciones extraordinarias se contrate por un tiempo fijo y para un trabajo eventual determinado. La duración del contrato estará en función de la duración del trabajo para el que fue contratado, observando siempre en su contratación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto por el que hayan sido contratados, y su contrato será registrado y sellado por la oficina de empleo correspondiente.

Artículo 8. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

En la creación de nuevos puestos de trabajo o en la provisión de vacantes cuando se requiera personal de nuevo ingreso, la empresa tendrá en cuenta, en primer lugar, al personal eventual que esté trabajando en plantilla o que haya trabajado en los tres últimos años, fijando como criterio fundamental el tiempo de mayor permanencia en la empresa (número de días trabajados).

El Comité de Empresa participará con la empresa en el control de contratación, así como en las pruebas necesarias para admisión de personal.

Artículo 9. *Puestos especiales.*

La empresa procurará emplear al personal cuya capacidad física o intelectual haya disminuido por edad y otros inconvenientes ocurridos antes de su jubilación en destinos adecuados a sus condiciones reales, en el caso que existan estos puestos. Igual criterio se seguirá con quienes se encuentren en situación de invalidez permanente parcial para su profesión habitual.

Artículo 10. *Condiciones generales sobre ingresos.*

La admisión de personal en la empresa acogido al presente Convenio, se realizará en consecuencia a lo conseguido en éste y en la normativa vigente.

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

Artículo 11. *Normas generales sobre ascensos.*

a) Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

b) Las categorías profesionales y 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 con el Comité de Empresa determinará los criterios, normas, requisitos mínimos indispensables de las pruebas de capacitación de acuerdo con la organización interna de la empresa, para cada cargo, fijándose igualmente los méritos y pruebas de capacitación a que habrá de someterse el personal.

d) La empresa podrá establecer un período de prueba de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

e) El ascenso podrá no aceptarse por el interesado, tanto en el caso de turno por antigüedad como el de elección.

Artículo 12. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

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 ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Cuando la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando desempeñe funciones de categoría superior y no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, el empresario precisa 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.

Artículo 13. *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a que se le reserve el puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio, ocupándose su plaza con 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 del servicio militar obligatorio o voluntario y servicio social sustitutorio se computará a los efectos de años de servicios prestados en la empresa como si se realizase trabajo activo, así como a los efectos de aumentos económicos por el complemento de antigüedad.

Artículo 14. *Excedencias.*

Todo el personal tendrá derecho a la situación de excedencia de acuerdo con las normas reguladas por el Estatuto de los Trabajadores.

Será readmitido el personal solicitante cuando el mismo haya cursado solicitud de reincorporación, por lo menos, con dos meses de antelación al vencimiento, siempre y cuando la excedencia sea igual o superior a un año.

Artículo 15. *Vestuarios.*

Por las circunstancias del trabajo será preciso que cierto personal utilice vestuarios adecuados al trabajo que efectúe. En tal caso la empresa proveerá el vestuario correspondiente. La definición de tal vestuario y su calidad, así como los plazos de entrega, será consecuencia de las disposiciones vigentes, de los requerimientos especiales de trabajo y del estudio técnico sanitario del mismo, oído el Comité de Seguridad e Higiene de la empresa. Dicho vestuario será de dos equipos anuales.

Artículo 16. *Jornada.*

La jornada será de mil setecientos setenta y cinco horas anuales, computándose el tiempo de bocadillo —veinte minutos— como trabajo efectivo, y de lunes a viernes, así como en aquellos que puedan ser aprobados en el futuro.

Artículo 17. *Horario de oficinas administrativas.*

Se mantiene en invierno jornada partida, de nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas, y en verano jornada intensiva, de ocho a quince horas, cubriendo la jornada de tarde por un empleado de retén rotativo entre dicho personal, cuyo horario en jornada de retén será de ocho a catorce y de dieciséis a dieciocho horas. El período de esta jornada intensiva será desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 18. *Vacaciones.*

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones de treinta días naturales de duración o parte proporcional al tiempo trabajado.

Cuando las vacaciones sean fraccionadas a propuesta de la empresa no se tendrán en cuenta los días festivos ni domingos.

La empresa concederá las vacaciones en el período estival.

Para el cálculo de las vacaciones se tomará la media del último trimestre inmediato anterior al disfrute de la fecha de vacaciones constituida por salario más todos los complementos salariales.

Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

Las licencias y permisos que la empresa podrá conceder a los trabajadores serán los que se recogen en el cuadro de licencias, ausencias y facilidades concedidas a los trabajadores, unido como anexo al presente Convenio.

Artículo 20. *Salarios.*

A partir del 1 de enero de 1996 regirán, a todos los efectos, los salarios que figuran en la tabla anexa.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho en el primer bienio al 3 por 100 del salario base y a partir de este bienio, se computarán trienios al 4 por 100.

Artículo 22. *Horas extras.*

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, 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 turnos y otras circunstancias de la naturaleza de la actividad de que se trate. Manteniendo siempre que no quepa la utilización de distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y Delegado sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esa información de los criterios, anteriormente 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 ser superiores a un máximo legal de ochenta horas 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, al 200 por 100 sobre el valor de la hora normal de trabajo; el resto con el 75 por 100 del valor de la hora normal de trabajo.

El trabajador tendrá opción de elegir si las horas extraordinarias que ha realizado se le abonan en la forma antedicha o si se le compensan por el tiempo de descanso. Si opta por el tiempo de descanso, la realización será:

Por cada hora extraordinaria realizada le corresponderán dos horas de descanso. El momento que el trabajador pueda disfrutar de las horas ordinarias de descanso que haya ido acumulando será determinado de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

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

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

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias anuales, abonadas a razón de una mensualidad más los complementos salariales que correspondan.

Estas pagas se harán efectivas el 15 de julio y el 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado.

Artículo 24. *Dietas.*

La cuantía de la dieta será de 1.060 pesetas para 1996 y 1.092 pesetas para 1997, estableciendo un tiempo para efectuar esta dieta, el necesario comprendido entre treinta y sesenta minutos, según necesidades productivas y por ampliación de jornada, siendo ésta de tres o más horas.

El abono por kilometraje en comisión de servicio será de 34 pesetas/kilómetro para 1996 y 35 pesetas/kilómetro para 1997.

Artículo 25. *Accidentes e incapacidad temporal.*

Todo el personal afectado por este Convenio que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de la retribución neta que hubiere de percibir en el supuesto de que estuviese en activo.

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 del trabajo, con la obligación de presentar a la empresa el volante de asistencia de la compañía aseguradora que lo acredite.

Con referencia a la IT (incapacidad temporal), la empresa abonará los cuatro primeros días, a partir de los treinta días naturales, dos veces al año.

Artículo 26. *Complementos de puestos de trabajo e incentivos a la producción.*

Hasta tanto no se implanten en la empresa sistemas de incentivos a la producción, en función de análisis y estudios de métodos y tiempos, operarán los siguientes complementos:

1. Complementos de puestos de trabajo:

a) El personal de fabricación que preste sus servicios en sierras de corte, máquinas «Norfor», cortadora de alas, peladora y cortadora de anillas, percibirá, por este concepto, un complemento equivalente a 93 pesetas por hora de trabajo para 1996, en dichas máquinas, y 96 pesetas por hora de trabajo, para 1997.

b) Al personal de fabricación que preste sus servicios en las máquinas «Rovemas», «Tempura», así como al personal de producción que intervenga en las labores de tratamiento químico de pota, percibirá, por dicho complemento, la cantidad de 3.311 pesetas al mes para 1996 y 3.410 pesetas al mes para 1997.

2. Incentivos a la producción:

a) El personal de fabricación percibirá por el concepto de incentivo a la productividad la cantidad de 2.678 pesetas mensuales para 1996 y 2.758 pesetas para 1997, cuando supere el tonelaje establecido entre Gerencia y Comité de Empresa.

b) Asimismo, el personal de fabricación en función de que se alcancen los objetivos de producción anual establecidos entre la Gerencia y el Comité de Empresa, percibirá, por el concepto de incentivo a la productividad, el importe equivalente a diez días de salario convenio una vez al año.

c) Asimismo, y para todo el personal de producción, tanto preste sus servicios en líneas, como del resto de puestos de producción, se crea un complemento de incentivos a la producción por el concepto de primas de elaborado de productos y en la cuantía de 24.526 pesetas para 1996 y 25.262 pesetas para 1997, a percibir una vez al año. Este incentivo se hará efectivo entre los días 1 y 15 de enero.

Artículo 27. *Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*

Se abonará el tiempo que se dedique a tareas que encierren dichas características y que fueran consideradas como tales previo dictamen del gabinete de Seguridad e Higiene e informe de la Inspección de Trabajo, con un incremento del 20 por 100 del salario base, liquidándose exclusivamente el tiempo efectivamente trabajado.

La empresa y el Comité elaborarán un cuadro de dichos trabajos en el que queden reflejadas dichas tareas (máquinas, etc.).

Artículo 28. *Plus de nocturnidad.*

Este plus será de un 25 por 100 sobre el salario convenio, según el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Trabajo en cámaras.*

La Dirección de la empresa cuidará de que se distribuya el citado trabajo de forma que el mismo no prolongue los períodos de estancia ininterrumpida del personal en el interior de las cámaras de productos congelados, por más de una hora, debiendo permanecer fuera de ella por igual período de tiempo, ejerciendo otra actividad.

La distribución se efectuará, en todo caso, previo acuerdo entre el responsable de la Sección de Cámaras y los trabajadores afectados.

El personal que realice estos trabajos percibirá un incremento del 25 por 100 sobre el salario base por cada hora o fracciones de media hora en concepto de trabajos penosos.

Artículo 30. *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 de salario. Y si su contratación supera los seis meses y es inferior a un año, percibirá una indemnización de dos días por mes, siempre y cuando a partir del año no se renueve su contrato.

Lo anterior se hace extensivo, igualmente, a los contratos temporales con una duración de un año.

Artículo 31. *Préstamos.*

Al personal con contratos de un año o superiores al año, que soliciten dichos préstamos, se les concederá el importe máximo de dos mensualidades, comenzando el descuento del mismo a partir del mes siguiente de su concesión. Estos préstamos se otorgarán de acuerdo entre Gerencia y Comité de Empresa, según solicitud. Los préstamos se concederán de manera que en ningún momento la cantidad global concedida por tal concepto y para el conjunto de los solicitantes supere el límite de 500.000 pesetas mensuales.

Artículo 32. *Fondo social.*

La empresa concederá un fondo social de 1.500.000 pesetas anuales, procediendo su reparto al Comité de Empresa con el visto bueno de la empresa.

Este fondo social se destinará, preferentemente, para becas, estudios, libros y otros fines sociales y estará destinado a trabajadores e hijos de trabajadores.

Como complemento del fondo social se crea un seguro colectivo de vida con cobertura para las contingencias derivadas de accidente de trabajo de:

- a) Invalidez permanente parcial y total:

Año	Capital - Pesetas
1996	4.000.000
1997	4.250.000
1998	4.500.000
1999	4.750.000
2000	5.000.000

- b) Para invalidez permanente absoluta, gran invalidez o muerte, para cada uno de los trabajadores de la plantilla:

Año	Capital - Pesetas
1996	3.000.000
1997	3.250.000
1998	3.500.000
1999	3.750.000
2000	4.000.000

Siendo las pólizas individualizadas y su coste con cargo a la empresa.

Artículo 33. *Jubilación.*

La edad de jubilación será a los sesenta y cinco años. La jubilación voluntaria se establece a los sesenta y cuatro años, según las normas del AI (Acuerdo Interconfederal), y del AES (Acuerdo Económico y Social).

Premio de jubilación: El personal con una antigüedad superior a los veinte años de servicio percibirá el importe de una mensualidad, y si supera los treinta años de servicio percibirá el importe de dos mensualidades.

Artículo 34. *Suministros.*

La empresa afectada por este Convenio proporcionará a sus trabajadores los productos elaborados en la misma con un porcentaje de descuento y la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador, a acordar ambos extremos en el seno de la empresa.

Artículo 35. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará 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 la empresa; no podrá sujetar 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.

Además, en el Comité de Empresa se elegirá un Delegado sindical por cada sindicato representativo en el Comité de Empresa. Este Delegado será designado por cada sindicato aportando el acta de elección de la central sindical correspondiente. Los Delegados sindicales representarán al sindicato en la empresa y tendrán los mismos deberes y derechos que los miembros del Comité, a excepción del voto, cuando sea necesario.

La empresa respetará las disposiciones en vigor, en relación con las garantías de los representantes de los trabajadores, así como las competencias del Comité de Empresa en cuanto a Seguridad e Higiene. Los miembros del Comité y Delegados sindicales tendrán un crédito de veinticinco horas mensuales y, de acuerdo al presente Convenio, estas horas podrán ser acumuladas en uno varios miembros del Comité, por decisión de las respectivas centrales sindicales.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten representación en el Comité, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores interesados la cuota sindical. Para la realización de tal operación deberán remitir 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 pertenezcan, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba de transferirse la correspondiente cantidad.

La Dirección entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Artículo 36. *Reconocimiento médico.*

Este reconocimiento será efectuado una vez al año para todo el personal, así como para el personal de nuevo ingreso.

Artículo 37. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

1. La empresa se compromete 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, de acuerdo con la legislación vigente.

La obligada aplicación de la legislación vigente debe superarse en las lagunas y desfases que pueda representar 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 de participación sindical en los centros de trabajo.

2. Se colocarán botiquines de urgencia para los primeros auxilios en lugares destacados.

Todos los puestos de trabajo tendrán las medidas de seguridad adecuadas al mismo servicio dotado de suficiente agua caliente y fría.

Artículo 38. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación y vigilancia de las condiciones generales pactadas en este Convenio, se creará una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las partes, social y económica. Cuando para

la resolución de cualquier asunto no exista acuerdo, será el Juzgado de lo Social competente quien decida sobre el mismo. Cada una de las partes podrá incorporar a las reuniones asesor de los sindicatos correspondientes.

Artículo 39. Partes negociadoras y firmantes.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito:

Por la representación económica:

Director general, César Español Jofre de Villegas.
Director de recursos humanos: Juan José Marcos Miguel.
Asesor: Manuel Vigo Giraldo.

Por la representación social:

Presidente: Mercedes González Prieto (CCOO).
Secretaria: María José Rivadulla Fernández (independiente).
Vocal: Ángeles Rodríguez Alves (independiente).
Vocal: María Jesús Ferreira Charrasquié (CIG).
Vocal: María Blanca Araujo (CCOO).
Vocal: Ana Cancela Currás (CIG).
Vocal: Félix Rodríguez Teixeira (independiente).
Vocal: Amalia Vilas Martínez (CCOO).
Vocal: Pilar Martínez Rodríguez (independiente).

Cláusula transitoria primera. *Contratos temporales para atender circunstancias de excesos de pedidos, presión de los mercados, abundancia de primeras materias u otras de similar naturaleza.*

En materia de contratación temporal realizada al amparo de las circunstancias antedichas se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo de eficacia limitada estatal para las Industrias de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Mariscos de fecha 20 de abril de 1995 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el día 29 de junio, y en especial por lo previsto en el artículo 7.2 del mismo.

Nota: la presente redacción responde a los contenidos del acta de conciliación alcanzada ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 7 de octubre de 1997 en el procedimiento número 140/97, así como las indicaciones aportadas por dicha Sala y asumidas por la representación de la Abogacía del Estado y por la representación de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional primera y única.

En lo no previsto expresamente en este Convenio Colectivo se estará a lo contemplado por el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral del Sector y Convenio Colectivo para el sector de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Mariscos, de fecha 20 de abril de 1995 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 29 de junio.

ANEXO

Permisos y licencias concedidas a los trabajadores

Motivos de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes
		Salario	Antigüedad	Complemento voluntario	
Matrimonio del trabajador. Unión pareja de hecho.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificación del Juzgado o, en su caso, certificación de convivencia.
Enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de padres, hijos, hermanos y cónyuge.	Cinco días naturales.	Sí	Sí	Sí	Documento que acredite parentesco y certificado médico con especificación de gravedad.
Nacimiento de hijo.	Cinco días naturales.	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado Juzgado.
Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos y hermanos.	Exceso de los cinco días.	No	No	No	Documento que acredite parentesco y certificado médico con especificación de gravedad.
Muerte del cónyuge o padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos del trabajador.	Cinco días naturales.	Sí	Sí	Sí	Esquela y/o documento que acredite parentesco.
Muerte de tíos.	Un día natural.	Sí	Sí	Sí	Esquela y/o documento que acredite parentesco.
Muerte de padres, hermanos, abuelos y nietos del cónyuge del trabajador.	Dos (provincia) y tres días naturales (fuera de la provincia).	Sí	Sí	Sí	Esquela y/o documento que acredite parentesco.
Cambio domicilio habitual.	Un día natural.	Sí	Sí	Sí	Certificado servicio empadronamiento.
Matrimonio de un hijo en día laborable.	El día de la celebración.	Sí	Sí	Sí	Certificado Juzgado o iglesia. Acreditar parentesco.
Lactancia de un hijo menor de nueve meses.	Una hora/día seguida o reducción dos fracciones de media hora. Reducción una hora jornada.	Sí	Sí	Sí	Certificado parto.
Pruebas o reconocimientos médicos en centros sanitarios.	Tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Justificante médico.
Consulta médica (Concello de Vigo).	Dos horas, siempre que trabaje el resto de la jornada.	Sí	Sí	Sí	Certificado médico.

Motivos de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes
		Salario	Antigüedad	Complemento voluntario	
Consulta médica (otros concejos).	Tres horas, siempre que trabaje el resto de la jornada.	Sí	Sí	Sí	Certificado médico.
Representación sindical.	El necesario o legalmente establecido.	Sí	Sí	Sí	Citación o justificación sindical.
Inexcusables de carácter público:					
Elecciones.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Certificado Mesa electoral.
Tribunales ordinarios:					
Testigo.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Citación.
Demandante.	Por el tiempo necesario.	—	—	—	Citación.
Demandado.	Por el tiempo necesario.	—	—	—	Citación.
Juzgados de lo Social:					
Testigo.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Citación.
Demandante.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Citación.
Demandado.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Citación.
Presentación a quintas.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Justificación de citación.

Tablas salariales 1996

Categoría profesional	Salario base mensual — Pesetas	Valor horas extraordinarias — Pesetas					
		Sin antigüedad		Con un bienio		Con un trienio	
		Rec. 75 %	Rec. 200 %	Rec. 75 %	Rec. 200 %	Rec. 75 %	Rec. 200 %
Técnicos administrativos:							
Jefe Contabilidad	138.081	1.912	3.275	1.969	3.374	2.046	3.506
Jefe Mantenimiento General	132.507	1.831	3.139	1.886	3.234	2.046	3.358
Licenciado Técnico superior	148.876	2.047	3.541	2.128	3.647	2.210	3.790
Jefe Administrativo	138.081	1.912	3.275	1.969	3.374	2.046	3.506
Jefe Movimiento	126.145	1.738	2.983	1.791	3.072	1.862	3.182
Jefe Producción	124.503	1.714	2.940	1.766	3.028	1.835	3.147
Adjunto a Producción	124.503	1.714	2.940	1.766	3.028	1.835	3.147
Encargado general	118.901	1.636	2.804	1.685	2.888	1.751	3.000
Encargado de Sección	111.354	1.528	2.618	1.574	2.697	1.635	2.802
Promotor de Ventas	107.364	1.470	2.519	1.514	2.595	1.574	2.697
Oficial Primera Administrativo	117.274	1.612	2.763	1.659	2.848	1.724	2.957
Oficial Segunda Administrativo	110.913	1.519	2.607	1.567	2.684	1.628	2.790
Auxiliar Administrativo	94.502	1.284	2.203	1.323	2.269	1.376	2.358
Telefonista	93.956	1.277	2.189	1.317	2.257	1.366	2.344
Oficios Varios:							
Oficial Primera Electrónico	107.942	1.479	2.534	1.523	2.611	1.580	2.711
Oficial Segunda Electrónico	106.482	1.457	2.498	1.500	2.573	1.560	2.674
Oficial Primera Mantenimiento	108.316	1.478	2.536	1.523	2.611	1.580	2.711
Oficial Segunda Mantenimiento	106.482	1.457	2.498	1.500	2.573	1.560	2.674
Chófer de Primera	106.762	1.461	2.505	1.504	2.580	1.563	2.681
Almacenero	103.471	1.414	2.424	1.456	2.497	1.513	2.594
Pesador	98.240	1.338	2.295	1.380	2.363	1.433	2.455
Conductor Carretilla	111.258	1.526	2.616	1.572	2.694	1.632	2.799
Vigilante Nocturno	110.874	1.519	2.606	1.566	2.687	1.626	2.789
Ayudante Oficios Varios	91.292	1.240	2.125	1.276	2.187	1.325	2.273
Limpiadora Oficinas	91.292	1.240	2.125	1.276	2.187	1.325	2.273
Operaria	91.292	1.240	2.125	1.276	2.187	1.325	2.273

Tabla de antigüedades 1996

Categoría profesional	Salario base mensual — Pesetas	Antigüedad un bienio — Pesetas	Antigüedad un trienio — Pesetas
Jefe Contabilidad	138.081	4.154	9.693
Jefe Mantenimiento General	132.507	3.980	9.286
Licenciado Técnico Superior	148.876	4.490	10.478
Jefe Administrativo	138.081	4.154	9.693
Jefe Movimiento	126.145	3.780	8.823
Jefe Producción	124.503	3.729	8.704
Adjunto a Producción	124.503	3.729	8.704
Encargado general	118.901	3.555	8.296
Encargado Sección	111.354	3.320	7.746
Promotor de Ventas	107.364	3.196	7.456
Oficial Primera Administrativo	117.274	3.505	8.178
Oficial Segunda Administrativo	110.913	3.306	7.714
Auxiliar Administrativo	94.502	2.793	6.520
Telefonista	93.956	2.777	6.480
Oficial Primera Electrónico	107.942	3.214	7.497
Oficial Segunda Electrónico	106.482	3.168	7.392
Oficial Primera Mantenimiento	108.316	3.214	7.497
Oficial Segunda Mantenimiento	106.482	3.168	7.392
Chófer de Primera	106.762	3.176	7.412
Almacenero	103.471	3.073	7.173
Pesador	98.240	2.911	6.791
Conductor Carretilla	111.258	3.318	7.740
Vigilante Nocturno	110.874	3.305	7.712
Ayudante Oficios Varios	91.292	2.694	6.286

Categoría profesional	Salario base mensual — Pesetas	Antigüedad un bienio — Pesetas	Antigüedad un trienio — Pesetas
Limpiadora Oficinas	91.292	2.694	6.286
Operaria	91.292	2.694	6.286

Incentivos a la producción 1996

Personal afectado	Valor	Requisito
Personal de Fabricación ...	2.678 ptas/mes	Superar tonelaje acordado entre Gerencia y Comité.
Palitos	61 ptas/mes	

Complementos del puesto de trabajo 1996

Puesto de trabajo	Valor
Sierras de corte	93 pesetas/hora trabajada.
Máquinas «Norfor»	93 pesetas/hora trabajada.
Cortadora de alas	93 pesetas/hora trabajada.
Peladora de anillas	93 pesetas/hora trabajada.
Cortadora de anillas	93 pesetas/hora trabajada.
Máquinas «Rovemas»	3.311 pesetas/mes.
Máquinas «Tempura»	3.311 pesetas/mes.
Tratamiento químico de pota	3.311 pesetas/mes.

Tablas salariales 1997

Categoría profesional	Salario base mensual — Pesetas	Valor horas extraordinarias — Pesetas					
		Sin antigüedad		Con un bienio		Con un trienio	
		Rec. 75 %	Rec. 200 %	Rec. 75 %	Rec. 200 %	Rec. 75 %	Rec. 200 %
Técnicos administrativos:							
Jefe Contabilidad	142.223	1.969	3.373	2.028	3.475	2.107	3.611
Jefe Mantenimiento General	136.482	1.886	3.233	1.943	3.331	2.107	3.459
Licenciado Técnico superior	153.342	2.108	3.647	2.192	3.756	2.276	3.904
Jefe Administrativo	142.223	1.969	3.373	2.028	3.475	2.107	3.611
Jefe Movimiento	129.929	1.790	3.072	1.845	3.164	1.918	3.277
Jefe Producción	128.238	1.765	3.028	1.819	3.119	1.890	3.241
Adjunto a Producción	128.238	1.765	3.028	1.819	3.119	1.890	3.241
Encargado general	122.468	1.685	2.888	1.736	2.975	1.804	3.090
Encargado de Sección	114.695	1.574	2.697	1.621	2.778	1.684	2.886
Promotor de Ventas	110.585	1.514	2.595	1.559	2.673	1.621	2.778
Oficial Primera Administrativo	120.792	1.660	2.846	1.709	2.933	1.776	3.046
Oficial Segunda Administrativo	114.240	1.565	2.685	1.614	2.765	1.677	2.874
Auxiliar Administrativo	97.337	1.323	2.269	1.363	2.337	1.417	2.429
Telefonista	96.775	1.315	2.255	1.357	2.325	1.407	2.414
Oficios Varios:							
Oficial Primera Electrónico	111.180	1.523	2.610	1.569	2.689	1.627	2.792
Oficial Segunda Electrónico	109.676	1.501	2.573	1.545	2.650	1.607	2.754
Oficial Primera Mantenimiento	111.565	1.522	2.612	1.569	2.689	1.627	2.792
Oficial Segunda Mantenimiento	109.676	1.501	2.573	1.545	2.650	1.607	2.754
Chófer de Primera	109.965	1.505	2.580	1.549	2.657	1.610	2.761
Almacenero	106.575	1.456	2.497	1.500	2.572	1.558	2.672
Pesador	101.187	1.378	2.364	1.421	2.434	1.476	2.529
Conductor Carretilla	114.596	1.572	2.694	1.619	2.775	1.681	2.883
Vigilante Nocturno	114.200	1.565	2.684	1.613	2.768	1.675	2.873
Ayudante Oficios Varios	94.031	1.277	2.189	1.314	2.253	1.365	2.341
Limpiadora Oficinas	94.031	1.277	2.189	1.314	2.253	1.365	2.341
Operaria	94.031	1.277	2.189	1.314	2.253	1.365	2.341

Tabla de antigüedades 1997

Categoría profesional	Salario base mensual — Pesetas	Antigüedad un bienio — Pesetas	Antigüedad un trienio — Pesetas
Jefe Contabilidad	142.223	4.279	9.984
Jefe Mantenimiento General	136.482	4.099	9.565
Licenciado Técnico Superior	153.342	4.625	10.792
Jefe Administrativo	142.223	4.279	9.984
Jefe Movimiento	129.929	3.893	9.088
Jefe Producción	128.238	3.841	8.965
Adjunto a Producción	128.238	3.841	8.965
Encargado general	122.468	3.662	8.545
Encargado Sección	114.695	3.420	7.978
Promotor de Ventas	110.585	3.292	7.680
Oficial Primera Administrativo	120.792	3.610	8.423
Oficial Segunda Administrativo	114.240	3.405	7.945
Auxiliar Administrativo	97.337	2.877	6.716
Telefonista	96.775	2.860	6.674
Oficial Primera Electrónico	111.180	3.310	7.722
Oficial Segunda Electrónico	109.676	3.263	7.614
Oficial Primera Mantenimiento	111.565	3.310	7.722
Oficial Segunda Mantenimiento	109.676	3.263	7.614
Chófer de Primera	109.965	3.271	7.634
Almacenero	106.575	3.165	7.388
Pesador	101.187	2.998	6.995
Conductor Carretilla	114.596	3.418	7.972
Vigilante Nocturno	114.200	3.404	7.943
Ayudante Oficios Varios	94.031	2.775	6.475
Limpiadora Oficinas	94.031	2.775	6.475
Operaria	94.031	2.775	6.475

Incentivos a la producción 1997

Personal afectado	Valor	Requisito
Personal de Fabricación ...	2.758 ptas/mes	Superar tonelaje acordado entre Gerencia y Comité.
Palitos	63 ptas.	

Complementos del puesto de trabajo 1997

Puesto de trabajo	Valor
Sierra de corte	96 ptas/hora trabajada.
Máquinas «Norfor»	96 ptas/hora trabajada.
Cortadora de alas	96 ptas/hora trabajada.
Peladora de anillas	96 ptas/hora trabajada.
Cortadora de anillas	96 ptas/hora trabajada.
Máquinas «Rovemas»	3.410 ptas/mes.
Máquinas «Tempura»	3.410 ptas/mes.
Tratamiento químico de pota	3.410 ptas/mes.

2349

RESOLUCIÓN de 15 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto con los acuerdos de modificación de los apartados 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15 y 16 por un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo del Convenio Colectivo de la empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA).

Visto el texto con los acuerdos de modificación de los apartados 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15 y 16 por un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo del Convenio Colectivo de la empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA) (número de código 9004042), que fue suscrito, con fecha 9 de diciembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de con-

formidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de modificación del Convenio colectivo indicado 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, 15 de enero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En el capítulo IX del Convenio Colectivo —Obra Social— se mantienen, en su redacción actual, los apartados 1, 2, 3, 5, 6 y 12; los restantes 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15 y 16 se sustituyen por el texto siguiente:

Plan de Pensiones del Sistema de Empleo

Se formalizará un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, ajustado al contenido de la Ley 8/1987, de 8 de junio, y de la Ley 30/1995, y conforme con el Reglamento que ha sido aprobado por las partes y que entrará en vigor el día de la integración del Plan de Pensiones PETRESA en el Registro Administrativo de Fondo de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda, sin perjuicio de que las aportaciones del promotor comiencen a devengarse desde el 1 de enero de 1997.

El Plan tiene por finalidad definir el derecho de los empleados de PETRESA, a cuyo favor se constituye, a percibir prestaciones —rentas o capitales— por jubilación, supervivencia, viudedad e invalidez.

Las prestaciones del Plan son autónomas e independientes de las del sistema de la Seguridad Social y tienen carácter de mejoras voluntarias de las mismas.

1. *Contingencias cubiertas.*—Las contingencias cubiertas por el Plan de Pensiones son:

a) La jubilación o situación asimilable del partícipe o partícipe en suspenso.

b) La invalidez permanente, que determina la extinción de la relación laboral, en cualquiera de los siguientes grados: Total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez del partícipe o partícipe en suspenso.

c) El fallecimiento del partícipe, partícipe en suspenso o del beneficiario.

2. *Prestaciones.*—La cobertura de las distintas contingencias previstas en el apartado 1 se realizará mediante el pago de las siguientes prestaciones:

a) En caso de jubilación o situación asimilable del partícipe o del partícipe en suspenso: Prestación básica de jubilación.

b) En caso de invalidez del partícipe, en cualquiera de los grados cubiertos: Prestación básica de invalidez, prestación de invalidez de activo y prestación de invalidez en favor de los hijos. Estas prestaciones podrán ser compatibles entre sí.

No obstante, en el caso de invalidez permanente del partícipe sujeta a revisión y con reserva del puesto de trabajo, el partícipe tendrá derecho exclusivamente a las prestaciones de invalidez de activo y de invalidez a favor de los hijos. Una vez finalizada esta situación, y de no producirse la reincorporación a la empresa, tendrá derecho a la prestación básica de invalidez. Por el contrario, si como consecuencia de la revisión de la incapacidad se produjese la reincorporación del empleado, cesará inmediatamente el pago de las prestaciones devengadas, ostentando de nuevo la condición de partícipe del Plan, con los derechos contemplados en el Reglamento.

c) En caso de invalidez del partícipe en suspenso, con excepción de aquellos partícipes que se encuentren en la situación contemplada en el artículo 22.3 del Reglamento, se devengará exclusivamente la prestación básica de invalidez.

d) En caso de fallecimiento del partícipe: Prestación básica de fallecimiento, prestación de viudedad de activo y prestación de orfandad. Estas prestaciones podrán ser compatibles entre sí.

e) En caso de fallecimiento del beneficiario de invalidez, antes de cumplir los sesenta y cinco años: Prestación de viudedad de inválido y prestación de orfandad, así como prestación básica de fallecimiento, en el caso de tratarse de un inválido permanente sujeto a revisión.

f) En caso de fallecimiento del partícipe en suspenso, o de un beneficiario de cualquier prestación que mantuviese derechos económicos en