

8. Cuando la actuación del Delegado de los Tripulantes o Miembro del Comité de Empresa de Flota, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión de defensa de los intereses de sus representados en el buque, y se ejerza ante la Empresa o ante la Autoridad laboral previa citación de ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

9. Criterio de excepción en los transbordos.

Norma 4. Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al Capitán del buque.

La asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

El Delegado de los Tripulantes o Miembros del Comité de Empresa de Flota serán los responsables de su normal desarrollo.

Norma 5. Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los Sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u Oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

Los visitantes observarán las normas de seguridad establecidas y asimismo, la Empresa no se hará responsable de los accidentes que puedan ocurrirles durante su estancia a bordo y durante la travesía.

Norma 6. Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueren designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier sindicato legalmente establecido.

Esta excedencia se concederá a todo tripulante cualquiera que fuere su antigüedad en la Empresa por el plazo de duración de su cargo.

El expediente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El reintegro deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical que ostente.

Norma 7. El Comité de Empresa de Flota es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Flota de la Empresa.

Se constituirá en aquellas Empresas cuyo censo de puestos de trabajo independientemente del número de buques, sea superior a cincuenta tripulantes.

Norma 8. El Comité de Empresa de Flota tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del IV Convenio General de la Marina Mercante en la Empresa.

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Actualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria, y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El Empresario facilitará al Comité de Empresa de Flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad laboral competente.

4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

3. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

4. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales, establecidas en la Empresa en beneficio de los Trabajadores o de sus familiares.

5. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

6. Los Miembros del Comité de Empresa de Flota, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de esta Norma, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

7. Aquellas otras que se le asignen en este Convenio.

8. Cualquier Miembro del Comité podrá convocar Asamblea en cualquier buque de la Empresa.

El Comité de Empresa de Flota para el cumplimiento de estas funciones se reunirá con la Dirección de la Empresa como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la Empresa información sobre los puntos a tratar propuestos por ésta. Para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Empresa de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

En aquellas Empresas en las que no haya posibilidad de constituir Comité de Empresa de Flota, las facultades y funciones atribuidas a este órgano representativo las ejercerá el colectivo de Delegados de los Tripulantes de la misma.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

En orden a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores se señala que el incremento salarial establecido en el artículo 26 de este Convenio es porcentual sobre los salarios de cada Empresa.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

El artículo 16 de este Convenio, en cuanto a jornada, cumple lo dispuesto en el Real Decreto de 16 de septiembre de 1976, regulador del régimen de jornada y descanso en el trabajo en la mar, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION FINAL

Aplicación de la Ordenanza

En todo lo no previsto en este Convenio, seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en cada una de las Empresas, remitiéndose para lo no establecido en las mismas a la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante (OTMM), así como al conjunto de disposiciones legales vigentes, que configuran las relaciones laborales del país.

15967

RESOLUCION de 10 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el sector de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el sector de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 4 de mayo de 1982, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT) y por la Federación de Fabricantes de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos el día 18 de marzo de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con rotificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 10 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el sector de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS

Asistentes

UGT: Herminia Rodríguez, Maximina Rodríguez, María Reyes Velilla, Esteban Alonso, Javier Gómez, Arancha Echevarría, Rosario Cortabitarte y María del Pilar Otero.

Patronal: Tomás Masó, Juan Viña, Javier Imatz y Teodoro Soriano.

Asesores: Andrés Barros, José Graña, José A. García.
Comisiones Obreras: Ana María Castro, Mari Rodríguez, Felipa Carmona, José Carlos Vidal, José Fernández Piñeiro, María Mercedes Romero y Maruja Alcalde.

En Madrid a 18 de marzo de 1982 y siendo las diez horas se reúnen en los locales de UGT las representaciones de empresarios y productores al margen reseñado, con el objeto de continuar las deliberaciones tendentes a la concreción del Convenio Colectivo de la actividad de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos.

Abierto el acto se hace un resumen de todo hasta el momento hablado al respecto y previo cambio de impresiones se concreta finalmente acuerdo en base a los siguientes puntos:

1.º Las partes felicitan a la Comisión Paritaria nombrada en el Convenio suscrito en 1980 por el trabajo de adaptación del texto de la Ordenanza Laboral, cuya redacción consideran conforme, firman y la incorporaran al presente Convenio.

2.º En relación al articulado de tal Ordenanza, según actual redacción, acuerdan efectuar las siguientes aclaraciones y modificaciones:

2.1. En relación al artículo 28, referido a puntualidad en el trabajo, se aclara que las pérdidas a que dicho artículo se refiere lo son de trabajo y remuneración y no como en algunas Empresas se entendía entrando un trabajador con retraso se le incorporaba al trabajo y no se le abona éste.

2.2. Vacaciones.—En lo que respecta al punto 2 del artículo 32 es de expresar que se considera como tiempo efectivamente trabajado:

a) Menos de tres meses I. L. T. anuales o aquel que siendo superior a dicho plazo sea debido a internamientos, hospitalizaciones y convalecencias.

b) El de ausencias por todo tipo de licencias retribuidas.

c) El de baja por accidente de trabajo y por maternidad.

2.3. Debido a interpretaciones equivocadas en lo que se refiere a lactancia se considera el reproducido aquí para conocimiento de productores y empresarios lo dispuesto en el apartado cuatro del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto dice: «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 por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.»

3.º Asimismo convienen:

3.1. Que lo aquí pactado tendrá como vigencia un año, estándose en lo que respecta a denuncia y posible prórroga, a lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Aun cuando el presente Convenio entra en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

Es de aclarar que la jornada de mil ochocientas ochenta horas anuales pactadas entrarán en vigor a partir del 1 de abril del presente año.

El cálculo para el establecimiento del cálculo diario y semanal se efectuará como si en todas las Empresas se hubiese efectuado el cómputo de las mil ochocientas horas desde el 1 de enero.

3.2. El artículo 42, párrafo primero, de la Ordenanza Laboral adaptada al Convenio (que desde este momento será denominado «Convenio Básico»), referido al absentismo, queda modificado en el sentido de rebajar el 12 por 100 al 9 por 100, dando así las partes cumplimiento a lo establecido en el anterior Convenio.

3.3. Se conviene que las Empresas colocarán mensualmente en el tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC-1 y TC-2). El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a los efectos previstos en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

3.4. En todos los Centros de trabajo con número superior a 25 trabajadores existirá tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del Centro.

3.5. Acuerdan que el trabajador que cumpla sesenta y cuatro años durante el año 1982 y pretenda acogerse a la jubilación anticipada establecida en los Decretos de 20 de agosto y 19 de octubre de 1981 lo solicitará por escrito dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumpla dicha edad o en el mismo plazo a contar desde la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», en el caso de que los hubiere cumplido con anterioridad a esta publicación.

La Empresa en el plazo de treinta días siguientes al de la recepción de la petición decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. Caso de no aceptación, lo comunicará a la Comisión Paritaria, indicando los motivos de la no aceptación para simple conocimiento de la indicada Comisión Paritaria. Caso de aceptación y de acogerse la Empresa a los beneficios establecidos de conformidad a lo dispuesto en el Decreto de 19 de octubre de 1981 estará obligada a contratar a otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante contrato de la misma naturaleza al extinguido. La aplicación de la prestación de trabajo por el nuevo contrato podrá efectuarlo la Empresa en Centro de trabajo distinto que aquel en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

3.6. Acuerda que el artículo 21 del Convenio Básico referido a licencias, se incrementa con licencia retribuida la de:

g) Matrimonio de hijo, siempre que se celebre en día laborable: Un día.

3.7. En lo que se refiere a condiciones más beneficiosas, las partes acuerdan introducir un párrafo que diga lo siguiente:

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

Asimismo entienden las partes que las condiciones de contratación del trabajador fijo-discontinuo necesitarán una regulación actualizada, por lo cual encomiendan a la Comisión Paritaria el estudio de esta cuestión por lo que el anterior párrafo queda supeditado a lo que en su día acuerde dicha Comisión.

También se encomienda de modo expreso a la Comisión Paritaria el estudio de la regulación de los ascensos en el grupo de fabricación.

3.8. Convienen que el límite de acumulación de horas contemplado en el artículo 46 del Convenio Básico sea incrementado a cuarenta y tres horas, a ni ser que se disfrute de jornada continuada, en cuyo caso el límite será de cuarenta y dos. Caso de utilizarse esta acumulación durante la semana completa, el tiempo residual no podrá ser utilizado más tarde.

3.9. El apartado 1, b), del artículo 26 del Convenio Básico acuerdan quede redactado de la siguiente forma:

«Personal de fabricación, de oficios varios y no especializados: Veintiséis días en las mismas fechas que el apartado anterior.»

4.º En lo que a salario respecta se acuerda el incremento del 9 por 100 de las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1981 en cada provincia, región o Centro de trabajo.

5.º En lo que respecta a la Comisión Paritaria constituida en la disposición transitoria primera del Convenio Básico, las partes acuerdan:

5.1. La supresión de las Comisiones Paritarias Provinciales.

5.2. Que las funciones de dicha Comisión Paritaria serán las de:

a) Las de mediación arbitraje si así lo acuerdan ambas partes y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

5.3. 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.

5.4. Asimismo se acuerda el siguiente Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

a) Reuniones.—La Comisión Paritaria se reunirá:

— Para el ejercicio de las funciones señaladas en los puntos a) y b) del apartado 5.2 cuando les sea requerida su intervención.

— Para el caso del apartado c), cada cuatro meses.

b) Convocatoria.—La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

Cuando se les someta una cuestión y sea convocada para ello, se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido el efecto será el siguiente:

— Si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante, se someterá la cuestión a arbitraje.

A tal fin las partes aceptan expresamente que para tal caso se someta éste al arbitraje del Director general de Trabajo.

— Si se trata de un conflicto individual se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-Asesores.—Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de Asesores.

d) Validez de los acuerdos.—Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta.

e) Domicilio: Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria las dependencias de UGT, en Madrid, avenida de los Toreros, 3.

5.5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.—Sin perjuicio de los derechos individuales o colectivos, las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las

cuestiones que susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho a cualquiera de los firmantes no culpables a la denuncia del Convenio Colectivo.

En todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

6. Las partes deliberantes manifiestan que, cual se dice en el Convenio Básico, el ámbito de este Convenio es el del Estado Español.

7. Disposición derogatoria.—En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, 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 1971.

Las partes firmantes de este Convenio, a tenor de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan el envío del presente original al ilustrísimo señor Director 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».

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la reunión a las catorce horas del día inicialmente indicado.

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Art. 1.º *Ambito 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.

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.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las citadas Empresas, con exclusión del que se enumera en el artículo 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Observaciones.—Vincula a los trabajadores que actúen en las industrias de conservas 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 de 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.

Art. 3.º *Ambito 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.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá vigencia a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

La duración del presente Convenio se estipula en un año. Para su denuncia y posible prórroga se estará a lo que establece el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º *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 fueran 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.

5.1. *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, esto es, la cantidad de trabajo prestado efectivamente por un obrero capacitado y ambientado al puesto de trabajo, desarrollando una acti-

vidad mínima normal equivalente a 4,800 kilogramos por hora andardo, que ha sido determinado por un correcto cronometraje.

5.2. *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.

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

5.4. *Actividad óptima*.—Se considera actividad óptima la que pueda 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 140 unidades centesimales, 80 puntos Bedaux, o equivalente.

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

5.6. *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.

CAPITULO III

Del personal

Art. 6.º *Disposiciones generales*.—Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas 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.

Art. 7.º *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, aun 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 por 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 retribuidos:

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 tendrán en cuenta las siguientes:

a) Únicamente podrá tener este carácter el personal de fabricación.

b) Figurará en las relaciones de este personal de trabajo discontinuo el que haya prestado servicios a la misma Empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de ciento cincuenta días de trabajo por año, estimados en la forma prevista en el número anterior.

c) Será llamado a trabajar por orden relativo de antigüedad.

d) En cada suspensión de trabajo no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan sólo interrumpida.

e) Tendrá derecho preferente por orden de antigüedad, a ocupar las vacantes de personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.

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, 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 solamente podrá contratar trabajadores eventuales cuando hubiere 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.

Art. 8.º *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.º 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.º 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.º 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) Pesador.
- b) Conserje.
- c) Ordenanza.
- d) Botones o Recadero.
- e) Personal de limpieza.
- f) Aspirante.

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

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

Grupo 5.º Personal de oficios varios:

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

Grupo 6.º Personal con trabajo en prácticas y para la formación.—Las cuestiones sobre 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 desempeñen, sin perjuicio del mejor derecho del trabajador al que correspondiera legalmente la promoción o el ascenso; en este supuesto, quien realizase funciones de carácter superior a las de su categoría o puesto de trabajo sólo tendrá derecho al percibo de diferencias económicas.

Art. 9. *Definiciones.*

Grupo 1.º Personal Técnico.—Es personal técnico el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

A) Técnicos titulados.

a.1. Con título superior: Es aquel 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 referente, 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 quien, 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.º Personal Administrativo y de Mecanización.—Que da 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 corresponde 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 tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correctamente 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 correctamente 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 centralilla 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 centralilla 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 similados a esta categoría los Taquimecanógrafos 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, etcétera.

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 funcional 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 ajustan 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 y 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, metoprogramación, teleproceso y sistemas de gestión de bases de datos, manteniendo un control permanente y un encauzamiento 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 del 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. Ayudante 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 4.º Personal subalterno.—Se consideran 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 de 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 aquél 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 rota 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, en cargo 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 contrate 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.º 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 y 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 en el 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 reciba 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 veintiún 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 veintiún 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) 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.

e) 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 de personal de mayor competencia.

f) Aspirante a Auxiliar.—Es aquel trabajador que mayor de dieciséis años se contrate 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 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.º 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 salazones de pescados.

a) Maestros.—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 reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra 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, salazones y similares, puede, en su caso, reparar las averías que en las mismas se produzcan, conociendo también el manejo de máquinas que se utilicen para el arreglo de aquéllas.

b) Oficial de primera.—Es el trabajador mayor de veintiún 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 éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia sin llegar al rendimiento exigido al Oficial de segunda.

Grupo 6.º Personal con trabajos 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 aquélla, pueden concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursado 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 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

Art. 10. *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 a las disposiciones vigentes del Estatuto del Trabajador y Ley Básica de Empleo de 8 de enero de 1980.

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

Art. 11. *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.
- Técnico no titulado, tres meses.
- Personal administrativo, tres meses.
- Personal subalterno, tres meses.
- Personal de fabricación, de oficios varios y no especialistas, quince días laborables.

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 desistimiento, 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 siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 12. *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.

Art. 13. *Normas generales sobre ascensos:*

- Los ascensos de categoría profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.
- 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 laborales iguales y de iguales resultados.
- La Empresa determinará los requisitos mínimos indispensables para cada cargo, de acuerdo a su organización interna, fijándose igualmente los méritos y pruebas de capacitación a que habrá de someterse el personal.
- Cada Empresa podrá establecer un periodo de prueba igual al indicado en el artículo 11 del presente Convenio.
- El ascenso podrá no aceptarse por el interesado, tanto en el caso de turno por antigüedad como en el de elección.

Art. 14. *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.º *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:

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

Grupo 2.º *Administrativos.*—Las vacantes que ocurran en la 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 Jefes de primera y de segunda, que se proveerán, respectivamente, con los aspirantes que en cada caso habrán de ser Auxiliares y Oficiales de segunda.

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 15. *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, 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 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 hubiere 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 correspondería como Ayudante.

Art. 16. *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 las mencionadas relaciones, se harán constar las circunstancias siguientes:

- Número de Código personal.
- Número de inscripción a la Seguridad Social.
- Número del documento nacional de identidad.
- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional asignada.
- Número de trienios.
- Domicilio.

6. 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.

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

Art. 17. *Movilidad funcional, geográfica, traslados.*

1. La movilidad funcional en el seno de las Empresas, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas 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 que se refiere el primer supuesto, comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo en los términos que se especifican 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 de su residencia 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 sólo 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.

Art. 18. *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.

Art. 19. *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, disfrutarán 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 aquéllos.

Art. 20. *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 u 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 el 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.

CAPÍTULO VII

Licencias, excedencia y Servicio militar

Art. 21. *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.

- Matrimonio del trabajador: Quince días.
- Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos y nacimiento de hijo: Cinco días.
- Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos: Cinco días.
- Muerte de familiares políticos del mismo grado: Dos días si el fallecimiento se produjese en la provincia o tres días si fuese fuera de ella.
- Cumplimiento de un deber público inexcusable dispuesto por las leyes y disposiciones vigentes: Por el tiempo indispensable.
- Cambio de domicilio: Un día.
- Matrimonio de hijo, siempre que se celebre en día laboral: Un día.
- 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, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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 descortado del período de vacaciones que correspondan al trabajador.

Art. 22. *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 de-

signación 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. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

5. Cuando el cumplimiento de 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 período 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 tuviera derecho en la Empresa.

6. El trabajador excedente conserva sólo 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 fue 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 acopiarán, 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 a esta situación acogido no será preceptivo que exceda del 5 por 100 del total de trabajadores del Centro de trabajo.

Art. 23. *Servicio militar.* 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 activo, cubriéndose 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 de Servicio militar obligatorio y el 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 aumentos económicos por años de servicios en la Empresa como si se realizase trabajo activo.

CAPÍTULO VIII

Retribución

Art. 24. *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 provincia.

Durante 1982 se acuerda un incremento del 9 por 100 de las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre en cada provincia, región o Centro de trabajo.

Art. 25. *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.

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 pro-

fesional o categoría en que se encuentren encuadrados; estimándose asimismo los servicios prestados en el período 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 en 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.

Art. 26. Pagas extraordinarias.

1. El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a) Personal técnico, administrativo y subalterno: una mensualidad coincidiendo con el día 15 de julio y otra con el día 15 de diciembre.

b) Personal de fabricación, de oficios varios y no especializado: Veintiséis días en las mismas fechas que el apartado anterior.

La base para el cálculo de las gratificaciones será la retribución mensual o diaria, más antigüedad.

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

2. El personal que ingrese 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.

CAPITULO IX

Jornada de trabajo y descanso

Art. 27. Jornada.

1. La jornada de trabajo efectiva para 1982 se establece en mil ochocientas ochenta horas. Dicha jornada entrará en vigor a partir del 1 de abril de 1982. A los efectos del cálculo de la jornada diaria o semanal, se considerará como si el cómputo de las mil ochocientas ochenta horas se hubiese efectuado desde el 1 de enero de 1982.

2. En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediará, 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. El personal administrativo disfrutará de la jornada de treinta y nueve horas semanales, éstas, de acuerdo con la Empresa, podrán realizarse en jornada partida o continuada.

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

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

Art. 28. Puntualidad en el trabajo.—Las faltas de puntualidad al trabajo determinarán la pérdida de la hora completa por cada media o fracción.

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

Art. 29. 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.

Art. 30. Horas extraordinarias.—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 trate: Mantenimiento, siempre que no queda 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 dos al día, quince al mes y cien al año.

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

— Las realizadas en días no laborables, el 200 por 100 sobre el valor de la hora normal de trabajo; el resto con el 75 por ciento.

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

Art. 31. 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 respeto de lo establecido en la Ley de Descanso Dominical. La remuneración de las horas empleadas, que tendrán el carácter de extraordinaria, se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

Art. 32. Vacaciones.

1. Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de una vacación de treinta días naturales de duración o en la parte proporcional del tiempo trabajado.

2. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considerará como tiempo efectivamente trabajado:

a) Menos de tres meses ILT anuales o aquél que siendo superior a dicho plazo sea debido a internamientos, hospitalizaciones o convalecencias.

b) El de ausencias por todo tipo de licencias retribuidas.

c) El de baja por accidente de trabajo y por maternidad.

3. Cuando las vacaciones sean fraccionadas a propuesta de la Empresa, no se tendrán en cuenta los días festivos, pero sí los domingos.

4. Las Empresas concederán las vacaciones preferentemente en verano.

5. El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará 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.

6. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 38.

7. En ningún caso el número de horas trabajadas podrá superar a las estipuladas en el artículo 27 del presente Convenio.

CAPITULO X

Faltas, sanciones y abuso de autoridad

Art. 33. 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, aun 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 anteriores 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 período 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 período 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, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

l) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.

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

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

o) 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 período 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 fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal c) y d).

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

Art. 34. 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.

Art. 35. Facultad sancionadora, prescripción y anulación.

a) Corresponde al Jefe de la Empresa o persona en quien 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 graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a par-

tir 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.

Art. 36. 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 XI

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 37. 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.

Art. 38. Normas especiales.

a) En caso alguno, ni aun 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 trabajos de carga de barricas, carga de grandes fardos y acarreos pesados 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 trabajar sobre objetos 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 a personal femenino en las labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones o buques.

f) Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en el Decreto de 16 de julio de 1957.

g) Quedan exceptuados de estas labores de carga, descarga y acarreo, las mujeres embarazadas, los pinches y los aprendices.

Art. 39. 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 y 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 precisa 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 una tijera.

Art. 40. 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 podrán disponer se realice periódicamente un reconocimiento médico de todos aquellos trabajadores que creyere conveniente, siendo obligatoria dicha revisión médica para todo el personal menor de dieciocho años.

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 XII

Disposiciones varias

Art. 41. *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.

Art. 42. *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 1982 a negociar la reducción del índice sustancial y progresivamente en 1983.

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 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.

Art. 43. *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

Art. 44. *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 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. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apre-

ciable 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 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato 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 Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 45. *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 ceñirán 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 detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa, si la hubiere.

12. Excedencia.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación, mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitará 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 grupo profesional se produzca en su planta 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.

Art. 46. De los Comités de Empresa.—Se podrá acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar en esta acumulación de cuarenta y tres horas mensuales, con excepción de aquellos supuestos en los que se disfrute de una jornada continuada, en cuyo caso dicho límite queda reducido a cuarenta y dos. En el supuesto de que la acumulación a que autoriza el presente artículo se utilice durante una semana completa, el tiempo residual no podrá ser utilizado más tarde.

DISPOSICION ADICIONAL

Comisión Paritaria del Convenio

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

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

- a) La de mediación arbitraje, si así lo acuerdan ambas partes, y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) 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:

a) 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.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

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

- a) El estudio de la regulación de los ascensos en el grupo de fabricación.
- b) La regulación actualizada de las condiciones de contratación de los trabajadores fijos-discontinuos, quedando supeditado a lo que en su día acuerde esta Comisión Paritaria el cumplimiento de lo establecido en el siguiente párrafo, que alude, concretamente a dichos trabajadores: «así como las peculiaridades de contratación de los trabajadores fijos-discontinuos de las provincias que se adhieran al presente Convenio, están regidos por él».

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Jubilación anticipada

Se acuerda que el trabajador que cumpla sesenta y cuatro años durante el año 1982 y pretenda acogerse a la jubilación anticipada establecida en los Decretos de 20 de agosto y 19 de octubre de 1981, lo solicitará por escrito dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumpla dicha edad o en el mismo plazo a contar desde la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», en el caso de que los hubiere cumplido con anterioridad a esta publicación.

La Empresa en el plazo de treinta días siguientes al de la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. Caso de no aceptación, lo comunicará a la Comisión Paritaria, indicando los motivos de la no aceptación para simple conocimiento de la indicada Comisión Paritaria. Caso de aceptación, y de acogerse la Empresa a los beneficios establecidos, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto de 19 de octubre de 1981, estará obligada a contratar a otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza al extinguído.

La aplicación de la prestación de un nuevo contrato podrá efectuarlo la Empresa en Centro de Trabajo distinto de aquél en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

DISPOSICION DEROGATORIA

En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, 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 convertido, acordando recabar del Ministerio de Trabajo la derogación de la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 23 de marzo de 1971.

Las partes firmantes de este Convenio, a tenor de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, acuerda el envío del presente original al ilustrísimo señor Director general de Trabajo, así como copias del presente, para su registro y depósito, en el Instituto de Medicación, Arbitraje y Conciliación, y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tablas de salarios

Categoría	Grupo	Salario	Antig.
Mensual			
Grupo 1.º Personal técnico:			
Con título superior	1	59.976	1.543
Con título no superior	2	52.746	1.273
Director de Personal de Emp.	3	57.825	1.543
Idem de Centro de trabajo	3	51.456	1.206
Director de Compras	3	57.825	1.543
Director de Ventas	3	57.825	1.543
Director de Fabricación	3	47.156	1.206
Encargado general	4	43.283	909
Encargado de Sección	4	41.561	750
Grupo 2.º Personal de Administración y Mecanización:			
Jefe de Administración	3	57.825	1.543
Jefe de Sección administrativa	3	51.456	1.206
Oficial de primera	5	42.853	909
Oficial de segunda	5	39.410	750
Telefonista	7	33.241	664
Auxiliar	7	35.109	664
Aspirante (dieciséis años)	11	23.825	—
Aspirante (diecisiete años)	11	26.364	—
Analista de Sistemas	3	57.825	1.543
Analista Programador	3	51.456	1.206
Programador de Sistemas	5	42.853	909
Programador	5	42.853	909
Operador de Sist. y Aplic.	5	39.410	750
Operador de Aplicaciones	5	39.410	750
Operador informático	5	39.410	750
Ayudante informático	7	35.109	664
Grupo 3.º Personal subalterno:			
Conductor	6	41.659	818
Vigilante	6	35.626	613
Guarda Jurado	6	35.626	613
Almacenero	6	39.208	613
Portero	6	35.626	613
Pesador	6	35.626	613
Conserje	6	35.626	613
Ordenanza	6	35.626	613
Botones o recadero (dieciséis años)	11	23.825	—
Botones o recadero (diecisiete años)	11	26.364	—
Personal de limpieza	10	31.227	508
Aspirante (dieciséis años)	11	23.825	—
Aspirante (diecisiete años)	11	26.364	—
Diario			
Grupo 4.º Personal de Fabricación:			
Maestro	8	1.111	23,12
Oficial de primera	9	1.099	22,32
Oficial de segunda	9	1.082	21,30
Peón	10	1.082	18,96
Auxiliar	10	1.067	18,96
Aspirante a Auxiliar (16 años)	11	787	—
Aspirante a Auxiliar (17 años)	11	877	—
Grupo 5.º Personal de oficios varios:			
Maestro	8	1.187	23,12
Oficial de primera	9	1.159	22,32
Oficial de segunda	9	1.142	21,30
Ayudante o Especialista	10	1.127	20,42
Grupo 6.º Personal con trabajo en prácticas y para la formación.			

Tablas de salarios de aplicación por la industria de conservas y salazones de pescados en el año 1982 de Andalucía

Categoría	Salario		Antig.
	Mensual	Diario	
Grupo 1.º Personal técnico:			
Con título superior	63.107	105	1.367
Con título no superior	54.659	105	1.367
Dtor. de Personal de Empresa	60.593	105	1.367
Idem de Centro de Trabajo	53.151	105	1.065
Director de Compras	60.593	105	1.467
Director de Ventas	60.593	105	1.367
Director de Fabricación	48.124	105	1.065
Encargado general	43.595	105	804
Encargado de Sección	41.584	105	664
Grupo 2.º Personal de Administración y Mecanización:			
Jefe de Administración	60.593	105	1.367
Jefe Sección Administrativa	53.151	105	1.065
Oficial de primera	43.093	105	804
Oficial de segunda	39.071	105	664
Telefonista	31.932	105	588
Auxiliar	34.043	105	585
Aspirante de 16 años	20.717	47	—
Aspirante de 17 años	23.885	47	—
Analista de Sistemas	60.593	135	1.367
Analista Programador	52.151	135	1.065
Programador de Sistemas	43.093	105	804
Programador	43.093	105	804
Operador de Sistemas y Aplicaciones	39.071	105	664
Operador de Aplicaciones	39.071	105	664
Operador Informático	39.071	105	664
Ayudante Informático	34.043	105	585
Grupo 3.º Personal subalterno:			
Conductor	41.485	89	724
Vigilante	34.445	89	543
Guarda Jurado	34.445	89	543
Almacenero	37.463	89	543
Portero	34.445	89	543
Pesador	34.445	89	543
Conserje	34.445	89	543
Ordenanza	34.445	89	543
Botones o recadero de 16 años	20.717	47	—
Botones o recadero de 17 años	24.389	47	—
Personal de limpieza	31.427	47	516
Aspirante de 16 años	20.717	47	—
Aspirante de 17 años	24.389	47	—
Grupo 4.º Personal de Fabricación:			
Maestro	1.099	34	20,00
Oficial de primera	1.082	34	19,00
Oficial de segunda	1.064	34	19,00
Peón	1.064	34	17,00
Auxiliar	1.049	34	17,00
Aspirante a Auxiliar (16 años)	891	34	—
Aspirante a Auxiliar (17 años)	796	34	—
Grupo 5.º Personal de oficios varios:			
Maestro	1.188	34	20,00
Oficial de primera	1.153	34	19,00
Oficial de segunda	1.135	34	19,00
Ayudante o Especialista	1.117	34	17,00
Grupo 6.º Personal con trabajo en prácticas y para la formación.			

Tabla de salarios de aplicación por la industria de conservas y salazones de pescados en el año 1982 de Asturias

Categoría	Salario		Antig.
	Mensual		
Grupo 1.º Técnicos:			
Con título superior	66.748	1.813	
Con título no superior	57.747	1.329	
Director de Personal de Empresa	62.116	1.813	
Director de Personal de Centro de trabajo	56.142	1.258	
Director de Compras	62.116	1.813	
Director de Ventas	62.116	1.813	

Categoría	Salario		Antig.
	Mensual		
Director de Fabricación	50.783	1.258	
Encargado general	45.962	949	
Encargado de Sección	43.817	784	
Grupo 2.º Personal de Administración y Mecanización:			
Jefe de Administración	62.116	1.813	
Jefe de Sección Administrativa	56.142	1.258	
Oficial de primera	45.426	949	
Oficial de segunda	41.138	784	
Telefonista	33.637	600	
Auxiliar	35.780	692	
Aspirante de 16 años	20.453	—	
Aspirante de 17 años	23.615	—	
Analista de Sistemas	62.116	1.613	
Analista Programador	56.142	1.258	
Programador de Sistemas	45.426	949	
Programador	45.426	949	
Operador de Sistemas y Aplicaciones	41.138	784	
Operador de Aplicaciones	41.138	784	
Operador Informático	41.138	784	
Ayudante Informático	35.780	692	
Grupo 3.º Personal subalterno:			
Conductor	43.266	853	
Vigilante	35.763	642	
Guarda jurado	35.763	642	
Almacenero	38.977	642	
Portero	35.763	642	
Pesador	35.763	642	
Conserje	35.763	642	
Ordenanza	35.763	642	
Botones o Recadero de 16 años	19.316	—	
Botones o Recadero de 17 años	23.815	—	
Personal de limpieza	31.383	610	
Aspirante de 16 años	19.316	—	
Aspirante de 17 años	23.815	—	
Grupo 4.º Personal de Fabricación:			
Maestro	1.059	23,72	
Oficial de primera	1.040	23,72	
Oficial de segunda	1.019	22,46	
Peón	1.050	19,97	
Auxiliar	998	19,97	
Aspirante a Auxiliar de 16 años	768	—	
Aspirante a Auxiliar de 17 años	808	—	
Grupo 5.º Personal de oficios varios:			
Maestro	1.323	23,72	
Oficial de primera	1.145	23,72	
Oficial de segunda	1.125	22,46	
Ayudante o Especialista	1.107	22,46	
Grupo 6.º Personal con contrato en prácticas y para la formación.			

15968

RESOLUCION de 10 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Organismo Autónomo «Medios de Comunicación Social del Estado» y de sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Organismo Autónomo «Medios de Comunicación Social del Estado», recibido en este Centro directivo entre el 1 de abril de 1982 y el 4 de mayo del mismo año (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Entidad y de sus trabajadores en fecha 19 de febrero de 1982. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 6.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 10 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. Representantes de la Empresa y Trabajadores afectados. Madrid.