

préstamos sujetos al Impuesto sobre el Valor Añadido, incluso los representados por obligaciones, cuando su importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo de su actividad.

Los citados beneficios tributarios se conceden por un plazo de cinco años, contados desde el otorgamiento de la escritura de constitución, y podrán ser prorrogados en los supuestos previstos en el artículo 4.º del Real Decreto 2696/1986.

Segundo.—Igualmente gozará de libertad de amortización, referida a los elementos del activo, en cuanto estén afectos a su actividad, durante los cinco primeros años improrrogables, contados a partir del primer ejercicio económico que se inicie una vez que la Sociedad haya adquirido el carácter de Sociedad Anónima Laboral con arreglo a la Ley 15/1986, de 25 de abril.

Madrid, 17 de enero de 1991.—P. D. (Orden de 31 de julio de 1985), el Director general de Tributos, Miguel Cruz Amorós.

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Hacienda.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3285 *ORDEN de 18 de diciembre de 1990 por la que se autoriza a «Mutua Accidentes de Trabajo de Tarragona, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, número 38», para que proceda a la absorción de «Mutua Patronal Arrocerera de Accidentes de Trabajo en la Agricultura, Mutua de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, número 213».*

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «Mutua de Accidentes de Trabajo de Tarragona, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, número 38», con domicilio social en Tarragona, calle Estanislao Figueres, número 23, absorba a «Mutua Patronal Arrocerera de Accidentes de Trabajo en la Agricultura, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, número 213», con domicilio social en Tortosa (Tarragona), calle Rosellón, número 23; todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46. 2 del Reglamento General sobre Colaboración en la Gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

Teniendo en cuenta que, por cada una de las Entidades solicitantes, se ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos favorables a la misma adoptados en las Juntas generales extraordinarias celebradas para tal fin los días 27 de octubre y 5 de noviembre de 1990.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación.

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Autorizar, con efectos de 1 de enero de 1991, la absorción por «Mutua de Accidentes de Trabajo de Tarragona, Mutua de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, número 38», de «Mutua Patronal Arrocerera de Accidentes de Trabajo en la Agricultura, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, número 213», conservando la primera su propia denominación, y causando baja la segunda en el Registro de Entidades Autorizadas para Colaborar en la Gestión de las Contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, sin que se abra, respecto de la misma, proceso liquidatorio.

Segundo.—La Mutua absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la absorbida.

Tercero.—Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la Entidad absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria por la Mutua absorbida, debiendo continuar dichos depósitos, hasta tanto no se solicite su regularización, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Madrid, 18 de diciembre de 1990.

MARTINEZ NOVAL

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social, y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

3286 *RESOLUCION de 18 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos, que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1990, de una parte por la Unión de Conserveros, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores e INTG, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 18 de enero de 1991.—El Director general, Francisco José González de Lena.

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

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 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.

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

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.º, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

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

Quedan excluidos los cargos de alta dirección y alto consejo en que concurren las características y circunstancias señaladas en el artículo 2.º, 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 primero de enero de 1990. La duración del Convenio se estipula para un año, es decir, el periodo comprendido entre el primero de enero al 31 de diciembre de 1990.

A los efectos del abono de los atrasos del presente Convenio, se establece como periodo límite para el pago el de sesenta días a contar desde el día 11 de mayo de 1990.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

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 fueren razonablemente requeridas sobre este extremo.

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

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

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

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

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

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

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

Exigencias de la actividad normal fijada en este Convenio.

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

Especificaciones de la calidad del trabajo.

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

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

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

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

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

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:

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 al año. Se considerarán también como trabajados los días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a incapacidad laboral transitoria, domingos y festivos, vacaciones y permisos y licencias retribuidas.

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

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

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

b) Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo-discontinuo el que haya sido contratado como tal o el que haya prestado servicio a la misma Empresa durante cinco años consecutivos, con un promedio de más de ciento cincuenta días de trabajo al año estimados en la forma prevista en el número anterior.

c) Siendo la falta de regularidad en el trabajo característica de la industria, se hace constar, y así se pacta, que en cada suspensión de trabajo del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida sino tan sólo interrumpida la relación laboral, y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consubstanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán éstas debidas y a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para cada caso.

d) Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden relativo y sucesivo de antigüedad y categoría, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo periodo útil de trabajo al cabo del año, computado éste a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo. Si por el carácter de la propia industria en su desenvolvimiento, a un grupo de trabajadores le faltasen días de trabajo para cumplir el mismo periodo útil de los otros grupos anteriormente llamados, éste grupo afectado será el primero en ser llamado, de modo tal que se produzca la compensación necesaria para que se dé la circunstancia de igualdad establecida. A continuación se iniciará el turno de llamamiento por el orden establecido en este apartado d), respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso.

Siempre con respeto de la garantía de ciento ochenta y un días de cotización a que se refiere la disposición adicional primera del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

f) Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.

g) No podrá contratarse ningún trabajador con carácter temporal o eventual si en ese preciso momento existe algún trabajador fijo-discontinuo que no haya sido llamado para el trabajo.

h) Las Empresas el día anterior, al menos, al comienzo de la actividad, presentarán en las oficinas del INEM una relación de los trabajadores llamados, la cual será visada o sellada en el acto y la misma se exhibirá en el tablón de anuncios de los correspondientes centros de trabajo, enviándose una copia de ésta a los sindicatos firmantes de este acuerdo.

En esta relación constarán los siguientes datos:

Nombre de la Empresa.
Número de la Seguridad Social de la Empresa.
Nombre y apellidos del trabajador/a.
Documento nacional de identidad y número de la Seguridad Social de cada trabajador.
Fecha de ingreso en la Empresa de cada trabajador/a.
Número de días trabajados en los últimos cinco años separadamente.

i) Los contratos de fijos-discontinuos que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, se ajustarán a lo dispuesto en el mismo excepto en la modalidad de llamamiento aquí pactada y consignada en el punto d) anterior, y aquellas otras igualmente aquí pactadas que no se opongan a lo establecido en el aludido Real Decreto.

j) Se respetará en todo momento, en lo que afecta a trabajadores fijos-discontinuos con contrato en vigor en aquel momento, las peculiaridades de la contratación de dichos trabajadores de las provincias que se hayan adherido al Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 150, de 24 de junio de 1982, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de mayo de 1982, que textualmente dice:

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

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

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

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

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

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. Personal técnico:

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

Grupo 2. Personal Administrativo y de Mecanización:

- a) Administrativo:
 - a.1 Jefe de administración.
 - a.2 Jefe de sección administrativa.
 - a.3 Oficial de primera.
 - a.4 Oficial de segunda.
 - a.5 Telefonista.
 - a.6 Auxiliar.
 - a.7 Aspirante.

b) Mecanización:

- b.1 Analista de sistemas.
- b.2 Programadores:
 - b.2.1 Analista programador.
 - b.2.2 Programador de sistemas.
 - b.2.3 Programador.
- b.3 Operadores:
 - b.3.1 Operador de sistemas y aplicaciones.
 - b.3.2 Operador de aplicaciones.
 - b.3.3 Operador informático.
- b.4 Ayudante informático.

Grupo 3. Personal Subalterno:

Primer nivel.—Personal con titulación específica:

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

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

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

Tercer nivel.—Personal sin especial responsabilidad:

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

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

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

Grupo 5.—Personal de oficios varios:

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

Grupo 6. Personal con trabajo en prácticas y para la formación.—Las cuestiones sobre la clasificación profesional, calificación de puestos de trabajo, determinación en caso de duda de la Reglamentación o Convenio de Trabajo aplicable y clasificación de los trabajadores como fijos —de carácter continuo, discontinuo o intermitente—, interinos y eventuales, se resolverán por el Organismo competente a instancia de los interesados o de la Inspección de Trabajo. A los efectos de la clasificación y calificación profesional, se estará a la realidad de las funciones que desempeñan sin perjuicio del mejor derecho del trabajador al que correspondiera legalmente la promoción o el ascenso; en este supuesto, 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.º *Definiciones.*

Grupo 1. 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 preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

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

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

b) Técnicos no titulados:

b.1 Director de Personal: Es 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 realiza, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

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

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

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

Grupo 2. Personal administrativo y de mecanización.—Queda comprendido en el concepto general de personal administrativo y de oficina el que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contables, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

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

a) Administrativo:

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

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

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

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

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

En aquellos Centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de Telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo del personal subalterno, sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares ni lograr los derechos que corresponden a los empleados administrativos.

a.6 Auxiliar: Es el administrativo, mayor de dieciocho años, que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas

inherentes a los trabajos de aquéllas y los Mecanógrafos de uno y otro sexo. Quedan asimilados 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, etc.

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

b) Mecanización:

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

b.2 Programadores:

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

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

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

b.3 Operadores:

b.3.1 Operador de Sistemas y Aplicaciones: Personal técnico que se ocupa de asegurar el funcionamiento general de grandes ordenadores con sistemas operativos complejos, metiprogramación, teleproceso y sistemas de gestión de bases de datos, manteniendo un control permanente y un 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 el funcionamiento y gestión de miniordenadores con memorias auxiliares de discos y cintas magnetofónicas.

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

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

Grupo 3. Personal subalterno: Se considerarán Subalternos a los trabajadores que desempeñan funciones específicas y complementarias que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

Primer nivel.—Personal con titulación específica:

a) Conductor: Es el que, estando en posesión del carné de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo o vehículos mecánicos que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluyen tanto los Chóferes de camiones como de automóviles y turismo.

b) Vigilante: Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titulado.

c) Guarda Jurado: Es el que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que obtienen tal nombramiento.

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

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

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

b) Portero: Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

c) Listero: Es el Subalterno encargado de tomar las entradas y salidas del personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias, ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan cálculos o coeficientes. Repartirá las papeletas de cobro y extenderá las bajas y altas según prescripción médicas.

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

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

Tercer nivel.—Personal sin especial responsabilidad:

a) Pesador o Basculero: Es el que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

b) Conserje: Es el que tiene bajo su mando a los Porteros y otros Subalternos, así como a las mujeres de limpieza, vigila la actuación de dicho personal, cuidando de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsable, además, del ornato de los locales a su cargo.

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

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

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

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

f) Aspirante: Es aquel trabajador que, mayor de dieciséis años, se 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. Personal de Fabricación.—Se comprende en este grupo el personal de la Empresa en labores típicas de fabricación de conservas y salazones de pescados tales como:

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

a) Maestro: Es el que, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes de un Técnico de Fabricación, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos del proceso de industrialización del pescado está encargado de una o más secciones de la Empresa, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que 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) Auxiliar: Es el operario mayor de dieciocho años que ayuda en su labor a Oficiales y realiza cuantas operaciones se les encomienden en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección del personal de mayor competencia.

e) Aspirante a Auxiliar: Es aquel trabajador que, mayor de dieciséis años, se 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 de la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de trabajo realizado en esta modalidad se deducirá del período de prueba y se computará a efectos de antigüedad.

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

Grupo 5. Personal de Oficios Varios.—Se comprende en este grupo a 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 pescado.

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

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

b) Oficial de primera: Es el trabajador mayor de 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.

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

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

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

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

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

4. En caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad, a la Empresa en que hubiera realizado las prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

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

El contrato deberá formalizarse por escrito.

CAPITULO IV

Ingresos y ascensos

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 en la normativa vigente.

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

Art. 11. *Periodos 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 laborales.

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

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñen, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

4. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el compute 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.

Caso de promulgarse disposición legal referida al control sindical sobre contratos de trabajo y otros extremos, por parte de las Empresas, se dará cumplimiento en sus propios términos a la disposición que se promulgue y se aplicarán desde la entrada en vigor de la misma.

Art. 13. *Normas generales sobre ascensos.*—a) Los ascensos de categoría profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

b) Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la Empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de iguales resultados.

c) La Empresa junto con el Comité de Empresa y Delegado/s sindicales determinarán los criterios y normas de las pruebas de capacitación a las que deberán someterse los trabajadores para optar a las plazas vacantes de categoría superior y correspondientes a los grupos 4.º y 5.º Personal de Fabricación y Oficios Varios.

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

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

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

d) Cada Empresa podrá establecer un período de prueba igual al indicado en el artículo 11 del presente Convenio.

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

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 tendrá en cuenta las siguientes normas:

Grupo 1. *Técnicos.*—El ascenso a Director de Fabricación y Encargado general será de libre designación de la Empresa. Para cubrir las plazas de Encargados de Sección se tendrá en cuenta:

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

Grupo 2. *Administrativos.* Las vacantes que ocurran en las categorías de Jefes de Administración serán cubiertas libremente por la Empresa.

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

Se acuerda la fijación de unos porcentajes mínimos sobre la totalidad del personal de fabricación del 5 por 100 mínimo sobre el total del citado personal de fabricación de Oficiales de primera y del 10 por 100 mínimo, para Oficiales de segunda. Estos porcentajes se entienden como punto de partida para una posterior readaptación de las actuales categorías, a la actualidad real de cada Centro del sector, esto sin perjuicio de que donde se acuerde, entre Comité y Dirección del Centro, este tema sea negociado entre partes.

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 aquélla, 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 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.

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

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

a) El máximo de asistencia simultánea se limitará a un 2 por 100 y en todo caso dos personas.

b) No afectará la obligación cuando se trate de personal que por su cargo o dado el momento de que se trate sean indispensables para el funcionamiento total o parcial del proceso de producción.

c) Se atenderá a la temporalidad en el trabajo de la industria.

d) Han de tratarse de cursos reconocidos oficialmente.

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:

- a) Número de código personal.
- b) Número de inscripción a la Seguridad Social.
- c) Número de documento nacional de identidad.

- d) Nombre y apellidos.
- e) Fecha de nacimiento.
- f) Fecha de ingreso a la Empresa.
- g) Categoría profesional asignada.
- h) Número de trienios.
- i) Domicilio.
- j) Número de días trabajados en los últimos cinco años, desglosados año a año.

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. Asimismo, se entregarán copias a los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

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

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

CAPITULO VI

Movilidad funcional, geográfica, traslados

Art. 17. *Movilidad funcional, geográfica, traslados.*-1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales 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 a que se refiere el primer supuesto, comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo en los términos que se especifica en el artículo 18 de este Convenio. De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo que no será inferior a treinta días.

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

El traslado forzoso a que se refiere este apartado únicamente podrá imponerle la Empresa a los trabajadores que lleven a su servicio menos de seis años y tan 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 correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año y otro durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, que no proceda legal o convencionalmente 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.

CAPITULO 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:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días.
 - b) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos y nacimiento de hijo: Cinco días.
- Se entenderá comprendido entre los supuestos de enfermedad grave, además, los casos de hospitalización o de intervención quirúrgica, siempre que se trate del mismo proceso que originó la incapacidad laboral transitoria inicial.
- c) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: Cinco días.
 - d) Muerte de familiares políticos del mismo grado, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: Dos días si el fallecimiento se produjese en la propia provincia o tres días si fuese fuera de ella.
 - e) Cumplimiento de un deber público inexcusable dispuesto por las leyes y disposiciones vigentes: Por el tiempo indispensable.
 - f) Cambio de domicilio: Un día.
 - g) Matrimonio de hijo, siempre que se celebre en día laborable: Un día.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bien al comienzo, bien al final de la jornada laboral.

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

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

Las licencias concedidas a los representantes sindicales serán abonadas al 100 por 100 de sus retribuciones, estimando el promedio de los últimos treinta días. Para el resto de las licencias se abonarán todos los conceptos salariales fijos a excepción de los complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.

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 designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo

trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las trabajadoras tanto si son fijas como fijas-discontinuas tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, la cual se contraerá al periodo que dure el ejercicio de su función representativa y tendrá el carácter a todos los efectos de excedencia forzosa.

5. Cuando el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

6. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso 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 reingreso 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 acoplarán, si es posible, al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de su jubilación, retiro, etc., destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones.

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

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 el personal interino, debiendo el trabajador ponerse a disposición de la Empresa antes de transcurrir treinta días, a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

El tiempo de prestación del 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 aumento económicos por años de servicios en la Empresa como si se realizase trabajo activo.

CAPITULO 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 región, para cuya determinación se han utilizado los criterios que a continuación se exponen:

a) Entre las cuatro tablas integrantes del Convenio, y partiendo de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1989, una vez actualizados con la revisión del IPC, se hará una tabla media por categoría.

b) A la tabla media resultante por cada categoría se le incrementará el 8,5 por 100, y el valor así obtenido se aplicará sobre las categorías de las distintas tablas del Convenio que figuran anexas a la presente acta.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), al 31 de diciembre de 1990, exceda del 6,5 por 100, el incremento constatado se incorporará a las tablas de forma automática en la citada fecha. La revisión, si procediere, se aplicará de la misma forma establecida en el párrafo b) de este artículo, abonándose el importe de la citada revisión en una sola paga dentro de los sesenta días siguientes a la publicación del citado IPC.

Se deja constancia de que los porcentajes resultantes en cada tabla se aplicarán sobre todos los conceptos que componen el salario en el ordenamiento vigente (Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación de salarios), y que existan en la actualidad en cada Centro de trabajo, a excepción de los incentivos a la producción (primas), que serán negociados en cada Centro de trabajo entre el Comité y la Empresa respectiva.

Salarios aplicables al resto de provincias: Las provincias afectadas por este Convenio, que no tengan tablas salariales propias, se regirán por la correspondiente a Galicia.

Por la Comisión Paritaria, y contemplada la situación de las Empresas ante los mercados y los niveles retributivos del personal, se

estudiará y propondrá en el plazo de un año fórmulas que permitan, sin perjuicio a las Empresas y dentro de las posibilidades de las mismas, resolver las aspiraciones que en concepto de retribución tiene el personal.

Dentro de tales estudios se comprenderá el establecimiento de los mecanismos necesarios a fin de que se unifiquen en una sola las diferentes tablas de salarios existentes en la actualidad. A estos efectos, y con independencia de las distintas actividades de las Empresas y de los plazos de convergencia que se establezcan, el estudio de dichos mecanismos deberá estar ultimado antes del 31 de diciembre de 1990.

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 del 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 profesional o categoría en que se encuentren encuadrados, estimándose asimismo los servicios prestados en el periodo de prueba, y por el personal interino o eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en plantilla fija.

6. En el caso de que un trabajador cese por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente citados.

7. Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada trienio.

Art. 26. *Pagas extraordinarias*.—1. El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, por importe de una mensualidad, o treinta días, según se trate de personal con retribución mensual o diaria, y coincidiendo una con el día 15 de julio y otra con el día 15 de diciembre.

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

2. El personal que 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.

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

Art. 27. *Complemento por accidente laboral*.—Todo el personal afectado por este Convenio, que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la Empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias.

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

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

Art. 28. *Plus de contratación temporal*.—Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

Art. 29. *Premio de jubilación*.—Se establece un premio e incentivo a la jubilación anticipada de conformidad con la siguiente escala:

Trabajadores con veinte años de antigüedad en la Empresa:

A los sesenta años de edad: Seis mensualidades de salario real.

A los sesenta y un años de edad: Cuatro mensualidades de salario real.

A los sesenta y dos años de edad: Dos mensualidades de salario real.
De sesenta y tres a sesenta y cinco años de edad: Una mensualidad y media mensualidad de salario real.

A los sesenta y cinco años de edad: Una mensualidad de salario real si la antigüedad en la Empresa se situase entre los veinticinco y treinta años.

A los sesenta y cinco años de edad: Dos mensualidades de salario real si su antigüedad es superior a treinta años.

Más de sesenta y cinco años de edad: Una mensualidad y media de salario real, siempre que su antigüedad rebase los veinte años.

CAPITULO IX

Jornada de trabajo y descanso

Art. 30. *Jornada*.-1. Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual de 1.780 horas para el año 1990 de 1.768 horas para 1991, de 1.758 horas para 1992 y de 1.750 horas para 1993.

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

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

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

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

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

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

Art. 31. *Puntualidad en el trabajo*.-Las faltas de puntualidad en el trabajo tendrán el descuento siguiente:

Menos de media hora: Pérdida de media hora.

Más de media hora y menos de una hora: Pérdida de una hora.

Menos de una hora y media: Pérdida de una hora y media.

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

Art. 32. *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. 33. *Horas extraordinarias*.-Únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando éstas sean de carácter estructural. La realización de horas extraordinarias se ajustará a los criterios siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos 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 quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por Ley.

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

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

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

Las realizadas en días no laborables, el 200 por 100 sobre el valor de la hora normal de trabajo.

El resto, con el 75 por 100.

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

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

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

Art. 34. *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 percederas, y para ello se empleará el personal mínimo indispensable, y en cualquier caso, con respecto de lo establecido en la Ley de Descanso Dominical, la remuneración de las horas empleadas, que tendrán el carácter de extraordinarias, se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio.

Art. 35. *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. Cuando las vacaciones sean fraccionadas a propuesta de la Empresa, no se tendrán en cuenta los días festivos, pero sí los domingos.

3. Las Empresas concederán las vacaciones preferentemente en verano.

4. El régimen salarial para el disfrute de vacaciones 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 periodo.

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

6. En ningún caso el número de horas trabajadas podrá superar a las estipuladas en el artículo 30 del presente Convenio.

7. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como tiempo efectivamente trabajado la situación de incapacidad laboral transitoria por cualquier causa, así como las ausencias debidas a licencias retribuidas.

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

a) Cuando en la Empresa se produzca el cese de producción por disfrute vacacional.

b) Cuando antes del 31 de enero de cada año la Empresa establezca turnos de vacaciones durante el año de forma nominal.

CAPITULO X

Faltas, sanciones y abuso de autoridad

Art. 36. *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 periodo 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 anteriormente relacionadas.

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

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el 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 consideran faltas muy graves las siguientes:

a) Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometida en un período de dos meses.

b) Falta 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 o pactado.

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

Art. 37 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. 38. *Facultad sancionadora, prescripción y anulación:*

a) Corresponde al Jefe de la Empresa o la 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 faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

c) La Empresa anotará en los expedientes personales o en los libros correspondientes las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas

a los trabajadores, haciendo constar asimismo las reincidencias en faltas leves.

d) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

e) No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

Art. 39. *Abuso de autoridad.*—El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO XI

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 40. *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. 41. *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 acarreo 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 objetivos cuyas partículas puedan saltar a los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.

e) Las Empresas se obligan a no utilizar personal femenino en las labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones 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.

h) Los trabajadores no permanecerán más de cuatro horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas de terminales de ordenadores.

Art. 42. *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 pctos mandiles de material impermeable, así como de botas de agua, chanclos o almadrénas, y guantes o manoplas.

b) De igual forma, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

c) A las obreras se les proveerá igualmente de delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores que lo precisen.

d) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo necesaria para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar hielo utilizará guantes o manoplas adecuadas.

e) A todo trabajador se le entregará anualmente dos batas o buzos y, si su labor profesional lo requiere, una tijera.

Art. 43. *Reconocimientos médicos.*—Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes:

a) Las Empresas estarán obligadas a realizar reconocimientos médicos completos de manera periódica a todos los trabajadores, al menos, una vez al año y por su parte los trabajadores estarán obligados a someterse a la realización de todos los reconocimientos.

b) En evitación de que las heridas o lesiones, que en cualquier momento puede sufrir el personal a causa de su posible contaminación por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, lleguen a tener mucha gravedad, se considera como obligación ineludible que, inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente el afectado pase a ser curado. La expresada obligación será recordada mediante carteles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

CAPITULO XII

Disposiciones varias

Art. 44. *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. 45. *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 a 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 física y/o mental del trabajador.

3. Cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no siendo computables como tales los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por maternidad de la trabajadora.

Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

4. Las medidas correctoras de absentismo serán negociadas en la Comisión Paritaria Zonal previa información a los representantes legales de los trabajadores del Centro de trabajo de que se trate, partiendo de criterios objetivos para su medición. La reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas requerirá para la adopción de medidas de la actuación conjunta de trabajadores y empresarios.

Art. 46. *Suministros*.—Las Empresas afectadas por este Convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas Empresas.

CAPITULO XIII

Derechos sindicales

Art. 47. *Derechos sindicales*.—Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán 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 dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de 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 tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a

cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del Centro.

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

El Sindicato que alegue poseer derecho 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. 48. *Derechos de los Delegados Sindicales*.—1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procesada. 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 su tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

12. Excedencia: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grado profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

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

Art. 49. De los Comités de Empresa.—Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios componentes con las siguientes limitaciones y condiciones:

Siempre que el disfrute rebasa la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, quince días con el fin de que la Empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.

Art. 50. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este Convenio, recibirán una ayuda mensual de 5.000 pesetas por cada hijo minusválido físico o psíquico, cuya condición haya sido reconocida por la Seguridad Social.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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.

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

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

Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en los puntos a) y b) del párrafo anterior, cuando les sea requerida su intervención.

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

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

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

Estas Comisiones Paritarias de zona estudiarán y propondrán a la Comisión Paritaria estatal toda cuestión deviniente de las funciones establecidas en los puntos a), b) y c) referidas a su ámbito, así como cualquier otra cuestión que consideren de interés plantear. Estas Comisiones Paritarias zonales se reunirán cada vez que se convoque por la representación patronal o por la de los productores, y como mínimo, una vez al mes. En la primera reunión acordarán asimismo el lugar en que se han de celebrar las reuniones.

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

Plus especial Trabajos Tóxicos, Penosos o Peligrosos.—Las Centrales Sindicales presentarán un catálogo de puestos de trabajo a los que sería de aplicación este plus, que una vez puesto en común con la representa-

ción empresarial será incorporado al texto del Convenio Colectivo, fijándose posteriormente su cuantía.

Anexo artículo 19. Se establece una cuantía mínima de 5.000 pesetas para la dieta completa y de 2.000 pesetas para la media dieta.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. A) Seguridad e Higiene en el Trabajo.—Las organizaciones que suscriban este acuerdo, se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

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

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

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

- Mapa de riesgos para el sector.
- Programas de actuación.
- Técnicas de prevención.
- Normas de actuación preventiva para cada punto de trabajo.
- Estudio epidemiológico.

Al efecto, la representación empresarial prestará la colaboración necesaria.

C) Información.—El empresario estará obligado a dar a conocer a los trabajadores, sus representantes legales y/o organizaciones sindicales implantadas en su ámbito, completa información sobre los riesgos a los que el trabajador está expuesto y las características de seguridad de que está dotada la maquinaria, útiles y locales donde se trabaja.

D) Prevención colectiva.—Todo centro de trabajo establecerá en el plazo inferior a un año desde la firma de este Convenio, un programa de protección colectiva que recoja aspectos tales como:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICION DEROGATORIA

En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, 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 general de Trabajo, así como copias del presente, para su registro y depósito, en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS	Tabla Media		Incremento 0,5%		Galicia		Asturias		Cantabria		Andalucía	
	1989		1990		1990		1990		1990		1990	
	AÑO 1990		salario antig.		salario antig.		salario antig.		salario antig.		salario antig.	
* GRUPO 1º PERSONAL TECNICO *												
CON TITULO SUPERIOR	118.588	2.753	10080	234	118.366	2.975	127.729	3.069	140.298	3.114	128.278	2.788
CON TITULO NO SUPERIOR	103.343	2.418	8784	205	103.871	2.894	110.784	2.598	122.153	2.634	111.701	2.364
DIRECTOR PERSONAL EMPRESA	106.102	2.795	9019	238	112.154	2.986	118.087	3.080				
DIRECTOR PERSONAL CENTRO	95.123	2.183	8085	186	99.969	2.333	106.447	2.405				
DIRECTOR COMPRAS	106.102	2.795	9019	238	112.154	2.986	118.087	3.080				
DIRECTOR VENTAS	106.102	2.795	9019	238	112.154	2.986	118.087	3.080				
DIRECTOR DE FABRICACION	91.549	2.150	7782	183	92.660	2.326	97.675	2.398	108.114	2.431	98.875	2.176
ENCARGADO GENERAL	83.385	1.721	7088	146	84.898	1.777	88.601	1.831	98.397	2.193	89.995	1.665
ENCARGADO DE SECCION	78.315	1.391	6657	118	81.141	1.458	83.259	1.505	94.654	1.704	80.833	1.368
* GRUPO 2º PERS ADMON Y MEC *												
JEFE DE ADMINISTRACION	112.399	2.753	9554	234	113.659	2.975	119.592	3.069	133.918	3.114	120.642	2.788
JEFE DE SECCION ADMON	100.622	2.150	8553	183	101.284	2.326	107.762	2.398	118.914	2.431	108.741	2.176
OFICIAL DE PRIMERA	82.478	1.619	7011	138	84.035	1.752	87.593	1.806	97.320	1.831	89.009	1.640
OFICIAL DE SEGUNDA	74.498	1.338	6332	114	76.961	1.446	79.349	1.493	88.504	1.513	78.505	1.356
TELEFONISTA	62.061	1.139	5275	97	64.728	1.270	65.275	1.180	72.303	1.302	67.036	1.190
AUXILIAR	66.160	1.185	5624	101	68.512	1.282	69.438	1.320	77.931	1.339	71.253	1.202
ASPIRANTE 16 AÑOS	40.836		3471		45.522		40.859		47.481		43.367	
ASPIRANTE 17 AÑOS	46.296		3935		50.637		46.839		53.942		49.504	
ANALISTA DE SISTEMAS	106.102	2.795	9019	238	112.154	2.986	118.087	3.080				
ANALISTA PROGRAMADOR	95.123	2.183	8085	186	99.969	2.333	106.447	2.405				
PROGRAMADOR DE SISTEMAS	78.133	1.646	6641	140	82.995	1.759	86.553	1.813				
PROGRAMADOR	78.133	1.646	6641	140	82.995	1.759	86.553	1.813				
OPERADOR DE SYS. Y APLIC.	71.335	1.359	6063	116	76.204	1.451	78.592	1.498				
OPERADOR DE APLICACIONES	71.335	1.359	6063	116	76.204	1.451	78.592	1.498				
OPERADOR INFORMatico	71.335	1.359	6063	116	76.204	1.451	78.592	1.498				
AYUDANTE INFORMatico	62.839	1.201	5341	102	67.717	1.284	68.643	1.322				
* GRUPO 3º PERS SUBALTERNO *												
CONDUCTOR	79.165	1.456	6729	124	81.451	1.576	83.672	1.624	93.089	1.644	85.362	1.475
VIGILANTE	66.364	1.093	5641	93	69.336	1.180	69.525	1.222	77.948	1.235	71.209	1.107
GUARDA JURADO	66.364	1.093	5641	93	69.336	1.180	69.525	1.222	77.948	1.235	71.209	1.107
ALMACENERO	72.847	1.093	6192	93	74.761	1.180	75.823	1.222	87.878	1.235	77.692	1.107
PORTERO	66.364	1.093	5641	93	69.336	1.180	69.525	1.222	77.948	1.235	71.209	1.107
PESADOR	66.457	1.093	5649	93	69.358	1.180	69.547	1.222	77.970	1.235	71.548	1.107
CONSERJE	66.364	1.093	5641	93	69.336	1.180	69.525	1.222	77.948	1.235	71.209	1.107
ORDENANZA	66.364	1.093	5641	93	69.336	1.180	69.525	1.222	77.948	1.235	71.209	1.107
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	39.670		3372		45.245		38.596		45.214		43.111	
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	46.488		3951		50.681		46.883		53.923		50.267	
PERSONAL DE LIMPIEZA	58.200	958	4947	81	60.782	993	60.997	1.073	67.102	1.064	63.708	1.025
ASPIRANTE 16 AÑOS	38.344		3259		44.927		38.278					
ASPIRANTE 17 AÑOS	44.530		3785		50.214		46.416					
* GRUPO 4º PERS FABRICACION *												
MAESTRO	2.026	40,93	172	3,48	2.143	44,85	2.072	44,85	2.360	47,15	2.215	40,79
OFICIAL 1a	1.995	40,22	170	3,42	2.119	43,47	2.037	44,61	2.324	46,82	2.181	39,66
OFICIAL 2a	1.961	38,20	167	3,25	2.084	40,38	1.998	42,49	2.286	43,83	2.144	39,08
AUXILIAR	1.930	33,74	164	2,87	2.055	35,56	1.961	37,86	2.243	37,97	2.115	35,03
AUXILIAR 16 AÑOS	1.398		119		1.511		1.484		1.631		1.442	
AUXILIAR 17 AÑOS	1.556		132		1.680		1.587		1.847		1.639	
* GRUPO 5º PERS OFIC VARIOS *												
MAESTRO	2.283	40,93	194	3,48	2.320	44,85	2.507	44,85	2.667	47,15	2.412	40,79
OFICIAL 1a	2.151	40,24	183	3,42	2.246	43,47	2.227	44,61	2.533	46,91	2.328	39,66
OFICIAL 2a	2.105	38,25	179	3,25	2.209	40,38	2.186	42,70	2.450	43,83	2.289	39,08
AYUDANTE	2.056	37,04	175	3,15	2.174	38,91	2.148	42,37	2.407	43,61	2.194	38,86
PEON	1.976	34,24	168	2,91	2.088	37,02	2.044	38,17	2.297	38,17	2.148	35,22

CONSERVAS Y SALAZONES		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS										
DE PESCADOS Y MARISCOS		Galicia	sin anti		con antigüedad							
ARO 1990	1.990	salario antig.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
* GRUPO 1º PERSONAL TECNICO *												
CON TITULO SUPERIOR	118.366	2.975	1629	1670	1711	1752	1793	1834	1875	1916	1957	1998
CON TITULO NO SUPERIOR	103.871	2.894	1430	1470	1509	1549	1589	1629	1669	1709	1748	1788
DIRECTOR PERSONAL EMPRESA	112.154	2.986	1544	1585	1626	1667	1708	1749	1790	1831	1872	1914
DIRECTOR PERSONAL CENTRO	99.969	2.333	1376	1408	1440	1472	1504	1537	1569	1601	1633	1665
DIRECTOR COMPRAS	112.154	2.986	1544	1585	1626	1667	1708	1749	1790	1831	1872	1914
DIRECTOR VENTAS	112.154	2.986	1544	1585	1626	1667	1708	1749	1790	1831	1872	1914
DIRECTOR DE FABRICACION	92.660	2.326	1275	1307	1339	1371	1403	1435	1467	1499	1531	1563
ENCARGADO GENERAL	84.898	1.777	1169	1193	1217	1242	1266	1291	1315	1340	1364	1389
ENCARGADO DE SECCION	81.141	1.458	1117	1137	1157	1177	1197	1217	1237	1257	1277	1297
* GRUPO 2º PERS ADMN Y MEC *												
JEFE DE ADMINISTRACION	113.659	2.975	1564	1605	1646	1687	1728	1769	1810	1851	1892	1933
JEFE DE SECCION ADMN	101.284	2.326	1394	1426	1458	1490	1522	1554	1586	1618	1650	1682
OFICIAL DE PRIMERA	84.035	1.752	1157	1181	1205	1229	1253	1277	1301	1325	1350	1374
OFICIAL DE SEGUNDA	76.961	1.446	1059	1079	1099	1119	1139	1159	1179	1199	1218	1238
TELEFONISTA	64.728	1.270	891	908	926	943	961	978	996	1013	1031	1048
AUXILIAR	68.512	1.282	943	961	978	996	1014	1031	1049	1066	1084	1102
ASPIRANTE 16 AÑOS	45.522		627									
ASPIRANTE 17 AÑOS	50.637		697									
ANALISTA DE SISTEMAS	112.154	2.986	1544	1585	1626	1667	1708	1749	1790	1831	1872	1914
ANALISTA PROGRAMADOR	99.969	2.333	1376	1408	1440	1472	1504	1537	1569	1601	1633	1665
PROGRAMADOR DE SISTEMAS	82.995	1.759	1142	1167	1191	1215	1239	1263	1288	1312	1336	1360
PROGRAMADOR	82.995	1.759	1142	1167	1191	1215	1239	1263	1288	1312	1336	1360
OPERADOR DE SYS. Y APLIC.	76.204	1.451	1049	1069	1089	1109	1129	1149	1169	1189	1209	1229
OPERADOR DE APLICACIONES	76.204	1.451	1049	1069	1089	1109	1129	1149	1169	1189	1209	1229
OPERADOR INFORMatico	76.204	1.451	1049	1069	1089	1109	1129	1149	1169	1189	1209	1229
AYUDANTE INFORMatico	67.717	1.284	932	950	967	985	1003	1020	1038	1056	1073	1091
* GRUPO 3º PERS SUBALTERNO *												
CONDUCTOR	81.451	1.576	1121	1143	1164	1186	1208	1230	1251	1273	1295	1316
VIGILANTE	69.336	1.180	954	971	987	1003	1019	1036	1052	1068	1084	1101
GUARDA JURADO	69.336	1.180	954	971	987	1003	1019	1036	1052	1068	1084	1101
ALMACENERO	74.761	1.180	1029	1045	1061	1078	1094	1110	1126	1143	1159	1175
PORTERO	69.336	1.180	954	971	987	1003	1019	1036	1052	1068	1084	1101
PESADOR	69.358	1.180	955	971	987	1003	1020	1036	1052	1068	1085	1101
CONSERJE	69.336	1.180	954	971	987	1003	1019	1036	1052	1068	1084	1101
ORDENANZA	69.336	1.180	954	971	987	1003	1019	1036	1052	1068	1084	1101
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	45.245		623									
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	50.681		698									
PERSONAL DE LIMPIEZA	60.782	993	837	850	864	878	891	905	919	932	946	960
ASPIRANTE 16 AÑOS	44.927		618									
ASPIRANTE 17 AÑOS	50.214		691									
* GRUPO 4º PERS FABRICACION *												
MAESTRO	2.143	44,85	895	914	933	952	970	989	1008	1027	1045	1064
OFICIAL 1ª	2.119	43,47	885	903	922	940	958	976	994	1012	1031	1049
OFICIAL 2ª	2.084	40,38	871	888	904	921	938	955	972	989	1006	1022
AUXILIAR	2.055	35,56	859	874	888	903	918	933	948	963	978	992
AUXILIAR 16 AÑOS	1.511		631									
AUXILIAR 17 AÑOS	1.680		702									
* GRUPO 5º PERS OFIC VARIOS *												
MAESTRO	2.320	44,85	969	988	1007	1026	1044	1063	1082	1101	1119	1138
OFICIAL 1ª	2.246	43,47	938	957	975	993	1011	1029	1047	1066	1084	1102
OFICIAL 2ª	2.209	40,38	923	940	957	974	990	1007	1024	1041	1058	1075
AYUDANTE	2.174	38,91	908	925	941	957	973	990	1006	1022	1038	1055
PEON	2.088	37,02	872	888	903	919	934	950	965	981	996	1012

CONSERVAS Y SALAZONES		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS									
DE PESCADOS Y MARISCOS		Asturias 1990	sin anti	con antigüedad							
AÑO 1990	salario antig.	o	1	2	3	4	5	6	7	8	9
* GRUPO 1º PERSONAL TECNICO *											
CON TITULO SUPERIOR	: 127.729 3.069	1758	1800	1843	1885	1927	1969	2012	2054	2096	2138
CON TITULO NO SUPERIOR	: 110.784 2.598	1525	1561	1596	1632	1668	1704	1739	1775	1811	1847
DIRECTOR PERSONAL EMPRESA	: 118.087 3.080	1625	1668	1710	1753	1795	1837	1880	1922	1964	2007
DIRECTOR PERSONAL CENTRO	: 106.447 2.405	1465	1498	1531	1564	1598	1631	1664	1697	1730	1763
DIRECTOR COMPRAS	: 118.087 3.080	1625	1668	1710	1753	1795	1837	1880	1922	1964	2007
DIRECTOR VENTAS	: 118.087 3.080	1625	1668	1710	1753	1795	1837	1880	1922	1964	2007
DIRECTOR DE FABRICACION	: 97.675 2.398	1344	1377	1410	1443	1476	1509	1542	1575	1608	1641
ENCARGADO GENERAL	: 88.601 1.831	1220	1245	1270	1295	1320	1346	1371	1396	1421	1446
ENCARGADO DE SECCION	: 83.259 1.505	1146	1167	1187	1208	1229	1250	1270	1291	1312	1332
* GRUPO 2º PERS ADMON Y MEC *											
JEFE DE ADMINISTRACION	: 119.592 3.069	1646	1688	1731	1773	1815	1857	1900	1942	1984	2026
JEFE DE SECCION ADMON	: 107.762 2.398	1483	1516	1549	1582	1615	1648	1681	1714	1747	1780
OFICIAL DE PRIMERA	: 87.593 1.806	1206	1230	1255	1280	1305	1330	1355	1380	1404	1429
OFICIAL DE SEGUNDA	: 79.349 1.493	1092	1113	1133	1154	1174	1195	1215	1236	1257	1277
TELEFONISTA	: 65.275 1.180	898	915	931	947	963	980	996	1012	1028	1045
AUXILIAR	: 69.438 1.320	956	974	992	1010	1028	1047	1065	1083	1101	1119
ASPIRANTE 16 AÑOS	: 40.859	562									
ASPIRANTE 17 AÑOS	: 46.839	645									
ANALISTA DE SISTEMAS	: 118.087 3.080	1625	1668	1710	1753	1795	1837	1880	1922	1964	2007
ANALISTA PROGRAMADOR	: 106.447 2.405	1465	1498	1531	1564	1598	1631	1664	1697	1730	1763
PROGRAMADOR DE SISTEMAS	: 86.553 1.813	1191	1216	1241	1266	1291	1316	1341	1366	1391	1416
PROGRAMADOR	: 86.553 1.813	1191	1216	1241	1266	1291	1316	1341	1366	1391	1416
OPERADOR DE SYS. Y APLIC.	: 78.592 1.498	1082	1102	1123	1144	1164	1185	1205	1226	1247	1267
OPERADOR DE APLICACIONES	: 78.592 1.498	1082	1102	1123	1144	1164	1185	1205	1226	1247	1267
OPERADOR INFORMATICO	: 78.592 1.498	1082	1102	1123	1144	1164	1185	1205	1226	1247	1267
AYUDANTE INFORMATICO	: 68.643 1.322	945	963	981	999	1018	1036	1054	1072	1090	1109
* GRUPO 3º PERS SUBALTERNO *											
CONDUCTOR	: 83.672 1.624	1152	1174	1196	1219	1241	1263	1286	1308	1330	1353
VIGILANTE	: 69.525 1.222	957	974	991	1007	1024	1041	1058	1075	1091	1108
GUARDA JURADO	: 69.525 1.222	957	974	991	1007	1024	1041	1058	1075	1091	1108
ALMACENERO	: 75.823 1.222	1044	1060	1077	1094	1111	1128	1145	1161	1178	1195
PORTERO	: 69.525 1.222	957	974	991	1007	1024	1041	1058	1075	1091	1108
PESADOR	: 69.547 1.222	957	974	991	1008	1025	1041	1058	1075	1092	1109
CONSERJE	: 69.525 1.222	957	974	991	1007	1024	1041	1058	1075	1091	1108
ORDENANZA	: 69.525 1.222	957	974	991	1007	1024	1041	1058	1075	1091	1108
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	: 38.596	531									
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	: 46.883	645									
PERSONAL DE LIMPIEZA	: 60.997 1.073	840	854	869	884	899	913	928	943	958	973
ASPIRANTE 16 AÑOS	: 38.278	527									
ASPIRANTE 17 AÑOS	: 46.416	639									
* GRUPO 4º PERS FABRICACION *											
MAESTRO	: 2.072 44,85	866	885	903	922	941	960	978	997	1016	1034
OFICIAL 1ª	: 2.037 44,61	851	870	888	907	926	944	963	981	1000	1019
OFICIAL 2ª	: 1.998 42,49	835	852	870	888	906	923	941	959	977	994
AUXILIAR	: 1.961 37,86	819	835	851	867	883	898	914	930	946	962
AUXILIAR 16 AÑOS	: 1.484	620									
AUXILIAR 17 AÑOS	: 1.587	663									
* GRUPO 5º PERS OFIC VARIOS *											
MAESTRO	: 2.507 44,85	1048	1066	1085	1104	1122	1141	1160	1179	1197	1216
OFICIAL 1ª	: 2.227 44,61	930	949	968	986	1005	1024	1042	1061	1080	1098
OFICIAL 2ª	: 2.186 42,70	913	931	949	967	985	1003	1020	1038	1056	1074
AYUDANTE	: 2.148 42,37	897	915	933	951	968	986	1004	1021	1039	1057
PEON	: 2.044 38,17	854	870	886	902	918	934	950	966	982	998

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS	Cantabria		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS									
	1.990	sin anti	con antigüedad									
ANO 1990	salario antig.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
* GRUPO 1º PERSGNAL TECNICO *												
CON TITULO SUPERIOR	140.298 3.114	1931	1974	2017	2060	2103	2145	2188	2231	2274	2317	
CON TITULO NO SUPERIOR	122.153 2.634	1681	1718	1754	1790	1826	1863	1899	1935	1971	2008	
DIRECTOR PERSONAL EMPRESA												
DIRECTOR PERSONAL CENTRO												
DIRECTOR COMPRAS												
DIRECTOR VENTAS												
DIRECTOR DE FABRICACION	108.114 2.431	1488	1522	1555	1588	1622	1655	1689	1722	1756	1789	
ENCARGADO GENERAL	98.397 2.193	1354	1385	1415	1445	1475	1505	1535	1566	1596	1626	
ENCARGADO DE SECCION	94.654 1.704	1303	1326	1350	1373	1397	1420	1444	1467	1490	1514	
* GRUPO 2º PERS ADMON Y MEC *												
JEFE DE ADMINISTRACION	133.918 3.114	1843	1886	1929	1972	2015	2058	2100	2143	2186	2229	
JEFE DE SECCION ADMON	118.914 2.431	1637	1670	1704	1737	1771	1804	1837	1871	1904	1938	
OFICIAL DE PRIMERA	97.320 1.831	1340	1365	1390	1415	1440	1465	1491	1516	1541	1566	
OFICIAL DE SEGUNDA	88.504 1.513	1218	1239	1260	1281	1301	1322	1343	1364	1385	1406	
TELEFONISTA	72.303 1.302	995	1013	1031	1049	1067	1085	1103	1121	1139	1156	
AUXILIAR	77.931 1.339	1073	1091	1109	1128	1146	1165	1183	1202	1220	1238	
ASPIRANTE 16 AÑOS	47.481	654										
ASPIRANTE 17 AÑOS	53.942	742										
ANALISTA DE SISTEMAS												
ANALISTA PROGRAMADOR												
PROGRAMADOR DE SISTEMAS												
PROGRAMADOR												
OPERADOR DE SYS. Y APLIC.												
OPERADOR DE APLICACIONES												
OPERADOR INFORMATICO												
AYUDANTE INFORMATICO												
* GRUPO 3º PERS SUBALTERNO *												
CONDUCTOR	93.089 1.644	1281	1304	1327	1349	1372	1394	1417	1440	1462	1485	
VIGILANTE	77.948 1.235	1073	1090	1107	1124	1141	1158	1175	1192	1209	1226	
GUARDA JURADO	77.948 1.235	1073	1090	1107	1124	1141	1158	1175	1192	1209	1226	
ALMACENERO	87.878 1.235	1210	1227	1244	1261	1278	1295	1312	1329	1346	1363	
PORTERO	77.948 1.235	1073	1090	1107	1124	1141	1158	1175	1192	1209	1226	
PESADOR	77.970 1.235	1073	1090	1107	1124	1141	1158	1175	1192	1209	1226	
CONSERJE	77.948 1.235	1073	1090	1107	1124	1141	1158	1175	1192	1209	1226	
ORDENANZA	77.948 1.235	1073	1090	1107	1124	1141	1158	1175	1192	1209	1226	
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	45.214	622										
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	53.923	742										
PERSONAL DE LIMPIEZA	67.102 1.064	924	938	953	968	982	997	1011	1026	1041	1055	
ASPIRANTE 16 AÑOS												
ASPIRANTE 17 AÑOS												
* GRUPO 4º PERS FABRICACION *												
MAESTRO	2.360 47,15	986	1006	1026	1045	1065	1085	1104	1124	1144	1163	
OFICIAL 1ª	2.324 46,82	971	990	1010	1030	1049	1069	1088	1108	1127	1147	
OFICIAL 2ª	2.286 43,83	955	973	992	1010	1028	1047	1065	1083	1102	1120	
AUXILIAR	2.243 37,97	937	953	969	985	1001	1017	1032	1048	1064	1080	
AUXILIAR 16 AÑOS	1.631	681										
AUXILIAR 17 AÑOS	1.847	772										
* GRUPO 5º PERS OFIC VARIOS *												
MAESTRO	2.667 47,15	1114	1134	1154	1173	1193	1213	1233	1252	1272	1292	
OFICIAL 1ª	2.533 46,91	1058	1078	1097	1117	1137	1156	1176	1196	1215	1235	
OFICIAL 2ª	2.450 43,83	1024	1042	1060	1079	1097	1115	1134	1152	1170	1188	
AYUDANTE	2.407 43,61	1006	1024	1042	1060	1079	1097	1115	1133	1151	1170	
PEON	2.297 38,17	960	976	992	1008	1024	1040	1055	1071	1087	1103	

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS	Andalucía 1.990		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS									
	salario antig.		sin anti	con antigüedad								
AÑO 1990			o	1	2	3	4	5	6	7	8	9
* GRUPO 1ª PERSONAL TECNICO *												
CON TITULO SUPERIOR	128.278	2.788	1766	1804	1842	1881	1919	1957	1996	2034	2073	2111
CON TITULO NO SUPERIOR	111.701	2.364	1537	1570	1603	1635	1668	1700	1733	1765	1798	1830
DIRECTOR PERSONAL EMPRESA												
DIRECTOR PERSONAL CENTRO												
DIRECTOR COMPRAS												
DIRECTOR VENTAS												
DIRECTOR DE FABRICACION	98.875	2.176	1361	1391	1421	1451	1481	1511	1541	1571	1600	1630
ENCARGADO GENERAL	89.995	1.665	1239	1262	1285	1307	1330	1353	1376	1399	1422	1445
ENCARGADO DE SECCION	80.833	1.368	1113	1131	1150	1169	1188	1207	1226	1244	1263	1282
* GRUPO 2ª PERS ADMON Y MEC *												
JEFE DE ADMINISTRACION	120.642	2.788	1661	1699	1737	1776	1814	1852	1891	1929	1968	2006
JEFE DE SECCION ADMON	108.741	2.176	1497	1527	1557	1587	1617	1646	1676	1706	1736	1766
OFICIAL DE PRIMERA	89.009	1.640	1225	1248	1270	1293	1315	1338	1361	1383	1406	1428
OFICIAL DE SEGUNDA	78.505	1.356	1081	1099	1118	1137	1155	1174	1193	1211	1230	1248
TELEFONISTA	67.036	1.190	923	939	955	972	988	1005	1021	1037	1054	1070
AUXILIAR	71.253	1.202	981	997	1014	1030	1047	1063	1080	1097	1113	1130
ASPIRANTE 16 AÑOS	43.367		597									
ASPIRANTE 17 AÑOS	49.504		681									
ANALISTA DE SISTEMAS												
ANALISTA PROGRAMADOR												
PROGRAMADOR DE SISTEMAS												
PROGRAMADOR												
OPERADOR DE SYS. Y APLIC.												
OPERADOR DE APLICACIONES												
OPERADOR INFORMATICO												
AYUDANTE INFORMATICO												
* GRUPO 3ª PERS SUBALTERNO *												
CONDUCTOR	85.362	1.475	1175	1195	1216	1236	1256	1276	1297	1317	1337	1358
VIGILANTE	71.209	1.107	980	995	1011	1026	1041	1056	1072	1087	1102	1117
GUARDA JURADO	71.209	1.107	980	995	1011	1026	1041	1056	1072	1087	1102	1117
ALMACENERO	77.692	1.107	1069	1085	1100	1115	1130	1146	1161	1176	1191	1206
PORTERO	71.209	1.107	980	995	1011	1026	1041	1056	1072	1087	1102	1117
PESADOR	71.548	1.107	985	1000	1015	1030	1046	1061	1076	1091	1107	1122
CONSERJE	71.209	1.107	980	995	1011	1026	1041	1056	1072	1087	1102	1117
ORDENANZA	71.209	1.107	980	995	1011	1026	1041	1056	1072	1087	1102	1117
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	43.111		593									
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	50.267		692									
PERSONAL DE LIMPIEZA	63.708	1.025	877	891	905	919	933	947	962	976	990	1004
ASPIRANTE 16 AÑOS												
ASPIRANTE 17 AÑOS												
* GRUPO 4ª PERS FABRICACION *												
MAESTRO	2.215	40,79	926	943	960	977	994	1011	1028	1045	1062	1079
OFICIAL 1ª	2.181	39,66	911	928	944	961	977	994	1011	1027	1044	1060
OFICIAL 2ª	2.144	39,08	896	912	928	945	961	977	994	1010	1026	1043
AUXILIAR	2.115	35,03	884	898	913	928	942	957	972	986	1001	1015
AUXILIAR 16 AÑOS	1.442		602									
AUXILIAR 17 AÑOS	1.639		685									
* GRUPO 5ª PERS OFIC VARIOS *												
MAESTRO	2.412	40,79	1008	1025	1042	1059	1076	1093	1110	1127	1144	1161
OFICIAL 1ª	2.328	39,66	973	989	1006	1022	1039	1055	1072	1089	1105	1122
OFICIAL 2ª	2.289	39,08	956	973	989	1005	1022	1038	1054	1071	1087	1103
AYUDANTE	2.194	35,86	917	932	947	962	977	992	1007	1022	1036	1051
PEON	2.148	35,22	898	912	927	942	956	971	986	1001	1015	1030