

primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; Taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio del dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos, realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

Auxiliar.—Son los Administrativos mayores de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedican dentro de las oficinas a operaciones elementales Setelsatrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas, y los Mecanógrafos de uno y otro sexo que con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda; llevan a cabo la perforación y verificación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etc., mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquellas.

Viajantes.—Son los empleados que al servicio de una sola Empresa realizan los habituales viajes, según ruta previamente señalada para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la Empresa en otros cometidos adecuados fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Se le asignan las retribuciones mensuales del Oficial de primera administrativo.

TÉCNICOS DE TALLER

Jefe de Taller.—Son los técnicos que, con mando directo sobre Maestros y Contra Maestros, y a las órdenes del Ingeniero o Ayudante Jefe, si lo hubiera, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponden la organización o dirección del taller o talleres, croquisamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamiento del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su Departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de instalaciones.

Maestro de Taller.—Son los técnicos de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de Taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los trabajos de los talleres o secciones, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis, planos y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos o especificaciones materiales, según planos e instrucciones.

Maestro segunda.—Son los técnicos procedentes de alguna de las categorías profesionales de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Maestro primero, si éstos existen, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento.

PERSONAL DE INFORMÁTICA

Analista de sistemas.—Personal que, con conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y del uso y posibilidades de los distintos tipos de ordenadores existentes, pueden efectuar los estudios para la implantación o modificación del proceso de datos de una Entidad y su progresiva aplicación a los distintos sectores de la misma.

Analista de Aplicación.—Personal que, con conocimiento de las características del ordenador y de la organización del trabajo de la Empresa, de acuerdo con el sistema establecido, estudia, prepara y supervisa la integración del trabajo en los programas de funcionamiento del ordenador.

Programador de Sistemas.—Personal que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general (Symbionet, rutinas, programas, emsambladores, compiladores, generadores y standard).

Programador de Aplicaciones.—Personal que domina las técnicas y los lenguajes propios del ordenador para formar programas de instrucciones que ejecuten un programa.

Operador de Ordenador.—Personal que prepara y opera el equipo para la ejecución de los procesos planificados. Prepara los materiales de entrada/salida necesarios para los trabajos a realizar. Opera el ordenador de acuerdo con las instrucciones del manual del Operador.

Controla la ejecución de los trabajos e informa de las anomalías o incidencias ocurridos durante el proceso determinando en lo posible si son consecuencia de fallos del ordenador, del sistema operativo o del programa. Registra los tiempos de utilización del equipo. Se asimilará a Oficial primera administrativo.

Nota: Para cualquier otra categoría que no esté contemplada en este anexo, se estará a lo indicado por el vigente Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

25654 RESOLUCION de 2 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BAT España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BAT España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de junio de 1991, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 2 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BAT ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Normas de integración del Convenio

Artículo 1.º Ambito personal, funcional y territorial del Convenio.—El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de «BAT España, Sociedad Anónima», con la excepción del personal de alta dirección, a todas las actividades de la Empresa y en todos los Centros de trabajo, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Art. 2.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1991, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Se exceptúan de lo antedicho las cláusulas de índole económico o salarial, que se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 1991.

Art. 3.º Denuncia del Convenio.—Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico, que experimentarían en tal caso únicamente la variación que señale el índice nacional del precios al consumo.

Art. 4.º Vinculación a la totalidad.—Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prospere de cualquiera de sus cláusulas supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Art. 5.º Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.—Para todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio Colectivo, continuará en vigor la Reglamentación, Convenios Provinciales o de Empresa, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se opongan a lo aquí pactado o se explicita como derogado y condición a condición.

CAPITULO II

Organización del trabajo y clasificación del personal

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—Corresponde a la Empresa, dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, organizar y distribuir el trabajo dentro de cada uno de sus Centros. En los asuntos de su competencia serán consultados los representantes de los trabajadores.

Art. 7.º *Ingresos.*—En los procesos de selección de personal del exterior en el desarrollo de las pruebas de aptitud participarán representantes elegidos por los Comités de Empresa. Dichos representantes formarán parte del Tribunal calificador que se constituya a estos efectos, con el mismo número e idénticas atribuciones que los designados por la Compañía, y su categoría laboral será, al menos, igual que la del puesto de origen de la convocatoria. Si no existen otros trabajadores de igual o superior categoría, la representación la ostentará miembros del Comité de Empresa.

En caso de empate en las votaciones del Tribunal, decidirá el voto del Presidente del mismo, que siempre será nombrado por la Empresa. El citado Tribunal remitirá los resultados obtenidos en cada caso a la Dirección de la Empresa o del Centro, a los efectos procedentes.

Art. 8.º *Promociones.*—En los procesos de promoción participarán representantes del personal en las mismas condiciones que para las modalidades de ingreso.

En las promociones que se produzcan se valorará como factor importante la antigüedad del trabajador en la Empresa, junto con el resto de los criterios y méritos que vienen aplicándose o se puedan definir en el futuro.

Se excluyen de este pacto las promociones e ingresos a los niveles «6» y «5».

Art. 9.º *Clasificación del personal.*—La clasificación del personal que a continuación se detallará en los siguientes artículos hay que considerarla como meramente enunciativa, sin que suponga la obligación de cubrir o tener cubiertos todos los puestos o categorías que se detallan lo cual irá en función de la Entidad y el volumen o actividad de cada Centro. Sin embargo, el hecho de que exista un trabajador que realice las funciones descritas en la definición de una categoría profesional implicará que el mismo sea remunerado, por lo menos, de acuerdo con la retribución asignada a nivel retributivo correspondiente y clasificado cuando proceda.

Art. 10. *Grupos profesionales y categorías profesionales.*—El personal que presta sus servicios en «BAT España, Sociedad Anónima», se clasificará, de acuerdo con las funciones que realice, dentro de alguno de los grupos y categorías siguientes:

1. Grupo de Personal Técnico:

Técnico Titulado de Grado Superior.
Técnico Titulado de Grado Medio.

2. Grupo de Personal Administrativo:

Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar.
Analista programador.
Programador.
Programador junior.
Operador de sistemas.
Recepcionista/Telefonista.
Telefonista.
Conserje.
Chófer ordenanza.

3. Grupo de Personal Subalterno:

Supervisor de almacén.
Almacenero.
Mozo de almacén.
Carretillero de primera.
Carretillero de segunda.
Portero.

4. Grupo de Personal de Comercial y Ventas:

Supervisor de ventas.
Supervisor de promociones.
Supervisor de merchandising.
Promotor comercial.
Agente de merchandising.
Chófer repartidor.

5. Grupo de Operarios de Fabricación:

Supervisor de fabricación.
Supervisor mecánico.

Jefe de máquinas.
Jefe de equipos eléctricos o electrónicos.
Encargado de Sección.
Oficial primera Mecánico/Eléctrico/Electrónico.
Oficial segunda Mecánico/Eléctrico/Electrónico.
Maquinista primera.
Maquinista segunda.
Oficial primera de control de calidad.
Oficial segunda de control de calidad.
Ayudante de máquinas.
Auxiliar de máquinas.
Auxiliar de fabricación.

6. Grupo de Personal de Oficios Varios:

Supervisor de laboratorio.
Supervisor mecánico.
Jefe de máquinas.
Jefe de equipos.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de laboratorio.
Auxiliar de laboratorio.
Ayudante especialista.
Operario de oficios varios.

Art. 11. *Categorías laborales. Definición.*—La definición de las categorías enumeradas anteriormente queda sujeta a los resultados del estudio que negociará una comisión mixta compuesta por tres miembros por cada una de las partes.

Categorías de elaboración de cigarrillos.—El personal que ostenta alguna de las categorías propias de la elaboración de cigarrillos, tanto manuales como mecanizadas, pasará a encuadrarse dentro de alguna de las categorías definidas en el presente Convenio, en función de las tareas que realicen. Todo ello con respeto íntegro de sus actuales condiciones económicas y del nivel retributivo que no podrá ser modificado a la baja.

Pasarán a la categoría Ayudantes de máquinas los actuales niveles 2. El nivel 3 se clasificará como Oficial de oficios varios.

Los niveles 3 y los Pureros que devenguen complemento personal procedente de primas por destajo se reclasificarán como niveles retributivos 3 con la categoría Oficial de oficios varios, manteniendo no obstante sus ocupaciones que habitualmente vienen desempeñando.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 12. *Tabla salarial.*—Se establece una tabla salarial unificada de aplicación a toda la plantilla de «BAT España, Sociedad Anónima», cuyos conceptos son los que se detallan en los artículos que siguen. Como concepto de aplicación singular o «ad personam» la tabla salarial contempla el concepto «complemento personal».

Art. 13. *Conceptos retributivos integrantes de la tabla salarial.*—Los conceptos retributivos de aplicación general en «BAT España, Sociedad Anónima» son, en la tabla salarial, el salario base, la antigüedad, el plus de asistencia y la bolsa de vacaciones con el alcance y las cuantías que se indican en los artículos subsiguientes y anexo. Se incluyen para determinados puestos de trabajo incentivos por resultados o complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Art. 14. *Salario base.*—La retribución básica del trabajo en «BAT España, Sociedad Anónima» viene determinada por el salario base del trabajador que, aunque se expresa en una cantidad anual bruta, se entiende de devengo diario (es decir, es el resultado de dividir dicho monto anual por 480 días anuales que incluyen las cuatro pagas extraordinarias).

Art. 15. *Premios de antigüedad.*—Por cada trienio íntegro de permanencia en la Empresa, o de antigüedad reconocida, los trabajadores de «BAT España, Sociedad Anónima» percibirán la cantidad alzada cuyo importe unitario se detalla en la tabla salarial anexa.

Los trienios se devengan desde el día 1 de la mensualidad en que el trabajador cumpla su periodo trienal de permanencia en la Empresa o de antigüedad reconocida.

Art. 16. *Plus de asistencia.*—Los trabajadores de «BAT España, Sociedad Anónima» devengarán por cada día efectivamente trabajado, y durante los días hábiles de vacaciones, el plus de asistencia fijado en la tabla salarial anexa al Convenio.

Las horas no trabajadas por permisos no retribuidos y las derivadas de la suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, llevan aparejada la pérdida del plus del día a que correspondan.

Se cobra el plus de asistencia en los supuestos de maternidad, accidente, hospitalización y períodos lógicos de postoperatorios. Dejará de percibirse este plus por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en la siguiente proporción:

Por media jornada laboral, un día de plus.
 Por una jornada completa, dos días de plus.
 Por dos jornadas completas, diez días de plus.
 Por tres jornadas completas, la totalidad del plus del mes.

El ahorro que le suponga a la Empresa las cantidades no satisfechas por el concepto de plus de asistencia, pasarán a engrosar un fondo que será distribuido al final de cada ejercicio entre todos los trabajadores de forma directamente proporcional al plus de asistencia percibido en dicho ejercicio y siempre que el índice individual de absentismo no haya sobrepasado los veinte días de ausencia.

Art. 17. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa abonará a sus trabajadores cuatro pagas extraordinarias cuyo importe será el correspondiente a una dieciseisava parte de los conceptos: salario base, antigüedad y complemento personal, de acuerdo a lo siguiente:

Paga de marzo: Será satisfecha el día 15 de marzo de cada año o laborable más próximo. Se devengará durante el período comprendido entre el 1 de marzo y el 28 de febrero del siguiente año.

Paga de junio: Será satisfecha el día 15 de junio de cada año o laborable más próximo. Su período de devengo será el comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del año natural.

Paga de septiembre: Será satisfecha el día 15 de septiembre de cada año o laborable más próximo. Se devengará durante el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del siguiente año.

Paga de diciembre: Será satisfecha el día 15 de diciembre de cada año o laborable más próximo. Se devengará en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año natural.

Para el personal de nuevo ingreso o al que cesara en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias calculando la parte proporcional por días al tiempo trabajado.

Art. 18. *Bolsa de vacaciones.*—Se establece para todo el personal afecto a este Convenio, una paga de vacaciones con el valor reflejado en el anexo.

El abono de esta cantidad se efectuará en la nómina del mes de julio de cada año, y el devengo de dicha cantidad será por año natural, no pudiéndose solicitar anticipos sobre la citada paga, salvo en el caso de personal que disfrute de sus vacaciones en fecha distinta de la general.

El personal de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Dentro del respeto a la normativa vigente se establece lo siguiente:

a) Las horas extraordinarias que se realicen en «BAT España, Sociedad Anónima», tendrán los valores que se detallan en la tabla adjunta al presente Convenio. En el caso de que por motivos de realización de horas extraordinarias el trabajador se vea obligado a realizar una de sus comidas principales fuera de su domicilio, recibirá un suplido de 1.200 pesetas, siempre que la interrupción del trabajo no supere el tiempo de una hora.

b) Se entenderán por horas estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La calificación de la estructuralidad o no de las horas extraordinarias que se realicen, se establecerá conjunta y negociadamente por Empresa y Comités de Centro de forma mensual, en su caso.

c) Proseguirá la política de supresión de horas extraordinarias de naturaleza no estructural.

d) Se evitará en lo posible la acumulación de horas extras en un mismo trabajador.

Art. 20. *Complementos de puesto de trabajo.*—Sujetos a la temporalidad del hecho causante que los origina, se definen los siguientes complementos de puesto de trabajo:

1. Gratificación por manejo de fondos.—El personal administrativo que realice funciones de Cajero, percibirá una gratificación mensual de 7.000 pesetas por doce mensualidades en concepto de «Quebranto de Monedas».

Art. 21. *Plus de toxicidad.*—En el caso de que algún puesto de trabajo resultase penoso, tóxico o peligroso, los trabajadores, mientras ocupen dichos puestos, percibirán un 10 por 100 sobre el salario base diario, aplicable en aquellos puestos de trabajo que así lo determine el Organismo o autoridad competente.

Art. 22. *Trabajo en varias máquinas.*—Este concepto permanece congelado en sus valores vigentes a 31 de diciembre de 1990. Una comisión mixta definirá las máquinas en que se devenga el incentivo.

Art. 23. *Incentivo ventas.*—Se abonarán de acuerdo con el reglamento de los departamentos de ventas.

Art. 24. *Suplidos.*—Con el carácter compensatorio de sufragar un gasto que realiza el trabajador por motivo de un servicio a la Empresa se establecen los siguientes suplidos que, con las limitaciones que en cada momento dicte la legislación, tienen carácter extra salarial:

Dietas por comisión de servicio: Para aquellos trabajadores que por motivos del trabajo tengan que pernoctar fuera de su domicilio habitual se establece la cantidad de 8.680 pesetas por día.

Medias dietas: Para aquellos trabajadores que por motivos de trabajo no habitual realicen desplazamientos fuera del municipio y una de las comidas principales fuera de su domicilio, se establece una dieta de 4.500 pesetas.

No obstante, los suplidos derivados de la actividad que realizan los trabajadores del Departamento de ventas, se regulan en los pactos establecidos en dichos departamentos.

Art. 25. *Pago de haberes.*—El abono de las retribuciones periódicas se realizará en todos los centros de la Empresa el día 26 de cada mes o el día laborable más próximo si este fuera festivo para los pagos ordinarios.

Los trabajadores podrán solicitar adelantos de hasta el 90 por 100 de sus haberes mensuales netos, que serán abonados en dos decenas, los días 10 y 20 de cada mes o, caso de ser festivo alguno de ellos, el día laborable más próximo. La solicitud del adelanto deberá hacerse como mínimo con dos días de antelación a las fechas del abono.

Estos adelantos, son a deducir en la nómina ordinaria del mes a que corresponden. La forma de pago será siempre a través de transferencia bancaria o talón nominativo de la Entidad bancaria señalada por el trabajador.

Art. 26. *Cierre de la nómina.*—El cierre de la nómina, es decir, el período a considerar para el cálculo de los haberes en función de las posibles variables de asistencia, horas extraordinarias, al trabajador, etc., se producirá el día 15 del mes.

CAPITULO IV

La prestación laboral

Art. 27. *Jornada laboral.*—La jornada laboral de aplicación general en «BAT España, Sociedad Anónima», es de treinta y siete horas y media a la semana realizándose la misma en el período comprendido entre lunes y viernes, ambos incluidos.

El tiempo de descanso en la jornada continuada se fija en quince minutos diarios, a disfrutar conforme a los turnos determinados para cada caso.

Art. 28. *Horarios de trabajo.*—La jornada diaria, se adecúa a alguna de las siguientes modalidades y horarios:

1. Horario de trabajo a turnos.—Se establece los siguientes turnos rotativos de trabajo efectivo:

Turno de mañana: De seis treinta a catorce horas.

Turno de tarde: De trece cincuenta y cinco a veintiuna veinticinco horas.

Tendrán este horario los trabajadores vinculados directamente al proceso productivo.

El objeto de los presentes horarios es producir un solape entre ambos turnos de trabajo que permita una mayor eficacia productiva sin que signifique incremento de jornada.

2. Horario de trabajo continuado.—El personal encuadrado dentro de las secciones de Administración, Almacenes, Servicios Generales y Taller, tendrá un horario efectivo de siete treinta a quince horas. El personal administrativo seguirá disfrutando de la habitual jornada de verano del 15 de junio al 15 de octubre.

3. Horario de trabajo en jornada partida.—El personal de secciones administrativas que preste sus servicios en jornada partida, acomodará su jornada de acuerdo a los siguientes horarios:

Canarias:

Mañana: De ocho treinta a trece treinta horas.

Tarde: De quince treinta a dieciocho horas.

Península:

Mañana: De nueve a catorce horas.

Tarde: De dieciséis treinta diecinueve horas.

4. Departamento de ventas.—Se ajustará al más efectivo horario comercial, de acuerdo con lo vigente hasta la fecha, respetando la jornada de treinta y siete horas y media.

Art. 29. *Festivos.*—Anualmente y al margen de las festividades que con carácter general se especifiquen en los calendarios laborales, se conceden dos días festivos adicionales retribuidos uno de los cuales, en Canarias, se hará coincidir con el lunes de carnaval. El resto se fijará su fecha en cada Centro de trabajo por acuerdo entre la Dirección y los Comités de Empresa.

Art. 30. *Navidades.*—Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral concluirá a las catorce horas para todo el personal, siendo jornada festiva para el turno de tarde.

Art. 31. *Entradas y salidas.*—Las horas de entrada y salida al trabajo se entienden siempre referidas a la presencia efectiva del trabajador en la sección a la que esté destinado.

Para contribuir a tal fin, la Empresa dispondrá la instalación de los medios necesarios en todas las secciones de la fábrica, quedando sustituida la expresión en la sección, por la de, en la fábrica, en tanto no se procediera a la citada instalación.

El retraso superior a treinta minutos origina que el trabajador no pueda incorporarse a su puesto hasta la primera interrupción.

Una vez iniciada la jornada laboral, solamente se concederán autorizaciones de salida por causas perentorias o legalmente previstas.

Toda autorización de salida debe solicitarse a través del jefe inmediato, y será autorizada, en su caso, por el mismo conducto con agilidad y rapidez.

Art. 32. Salidas a consulta médica.—La petición de salida a consulta médica, se concederá en las horas de consulta de los servicios de la Seguridad Social, aplicables en cada caso, o por motivo de urgencia.

De no originarse la baja, la ausencia por asistencia a consulta médica que retribuirá la Empresa, previa presentación del comprobante correspondiente, será hasta cuatro horas diarias.

La inasistencia total al trabajo por motivo de consulta médica originará la pérdida de la retribución del día completo, aún cuando se justifique la falta.

El máximo de horas que retribuirá la Empresa por el concepto de consultas al médico, no sobrepasará las veinticuatro horas anuales, salvo situaciones excepcionalmente acreditativas que serán resueltas conjuntamente por Empresa y Comités de Centros.

Art. 33. Licencias y permisos.—El trabajador, previo aviso y justificación, únicamente podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Quince días en caso de contraer matrimonio.
- b) Tres días, de los cuales al menos dos serán laborables, en caso de nacimiento de hijos.
- c) Por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, tendrá derecho a los días naturales que a continuación se detallan:

Parentesco	Fallecimiento		Enfermedad grave	
	Consanguinidad	Afinidad	Consanguinidad	Afinidad
Cónyuge	—	6	—	5
Padres	6	2	5	2
Hijos	6	2	5	2
Abuelos	2	2	2	2
Hermanos	3	2	2	2
Nietos	2	2	2	2

d) En el caso que un hijo o hermano de trabajador de la Compañía contrajese matrimonio en un día laborable, éste tendrá derecho a disfrutar de ese día de permiso. Este mismo derecho podrá ejercerlo en el supuesto de primeras nupcias o nuevo matrimonio del padre o de la madre.

e) En caso de fallecimiento de tíos, primos carnales y sobrinos tanto naturales como políticos, el trabajador tendrá derecho a tiempo indispensable para la asistencia al sepelio. En el supuesto de tíos y sobrinos carnales se podrá disponer del día completo.

f) Con el fin de asistir al entierro de un trabajador o de su cónyuge, padres o hijos, se constituirá una comisión compuesta por trabajadores de la misma dependencia del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar dentro de los límites de la provincia en la que radique el Centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Integrarán dicha Comisión cinco trabajadores, al margen de la representación de la Empresa, en caso de fallecimiento de personal de la Empresa, y tres en el de los familiares indicados. Los miembros de tales Comisiones no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por asistencia al sepelio.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo durante un periodo máximo de doce días, percibiendo en dicho tiempo el 75 por 100 de su salario base, en los casos comprobados de enfermedad grave e intervención quirúrgica de cónyuge, descendientes o ascendientes del trabajador, y cuando éste sea la única persona que puede atender a ese familiar. A este derecho podrán acogerse los trabajadores durante las dos semanas siguientes a su permiso de maternidad.

i) En caso de necesidad debidamente justificada y apreciada por la Empresa, el trabajador podrá solicitar, sin derecho a remuneración alguna, quince días naturales de licencia al año, que podrán fraccionarse en dos periodos.

j) En el supuesto de exámenes académicos, se concederá un máximo de tres días de permiso retribuido del total de los necesarios.

En los permisos o licencias por enfermedad grave se estará al dictamen de los servicios médicos de Empresa para la definición de la gravedad de una enfermedad, previo conocimiento del diagnóstico

médico correspondiente y de las circunstancias que concurren en el paciente.

Se entenderá por intervención quirúrgica aquella para la que sea preciso el internamiento del paciente en un centro hospitalario, y se considerará enfermedad grave.

No serán consideradas faltas al trabajo, y por lo tanto no serán consideradas como causas de despido, la falta de asistencia al trabajo por causas de detención policial, por motivos políticos o sindicales, debiéndose reservar el puesto de trabajo hasta dos días después de la puesta en libertad.

Las situaciones no contempladas en este artículo serán tratadas de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. No serán consideradas como causas de despido las faltas de asistencia al trabajo por causa de detención policial o prisión preventiva hasta tanto no exista sentencia firme condenatoria.

Para el inicio del cómputo de días de permiso, se partirá de la fecha del hecho causante. Computándose como día completo de permiso los casos de haber trabajado menos de media jornada.

Art. 34. Vacaciones.—El personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

A efectos de liquidaciones, y para el personal de nuevo ingreso, el periodo de devengo de las vacaciones anuales es el que media entre el 1 de agosto y el 31 de julio del siguiente año. Por lo tanto, el personal que ingresare en la Empresa con posterioridad al 1 de agosto no disfrutará vacaciones en el año natural en curso, y en cualquier caso de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional del tiempo de vacaciones.

De acuerdo con la legislación vigente, las fechas de vacaciones se darán a conocer con dos meses de antelación.

El disfrute de las vacaciones se realizará, salvo en el caso del personal de ventas, en los meses de julio, agosto o septiembre de cada año. Para el personal adscrito a la gerencia de ventas, el disfrute se realizará a lo largo del año, en periodos mínimos de 15 días.

En caso de disfrute en periodo distinto del de la generalidad de la plantilla, los días laborables de las vacaciones serán los mismos que los contenidos en el periodo mayoritario.

Art. 35. Excedencias.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores en los siguientes supuestos:

- a) Los previsto en la normativa en vigor.
- b) Cuando el trabajador solicitante tenga al menos un año de antigüedad en la Empresa.

En este último supuesto se concederán por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá volver a ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia forzosa. Darán lugar al derecho a disfrutar de excedencia forzosa las situaciones siguientes:

- a) Las previstas en la normativa en vigor.
- b) El trabajador que lleve en activo más de un año en la Empresa y que no pudiera seguir desempeñando su trabajo por causa de pérdida temporal del carné de conducir, que no derive de conducción temeraria acreditada en sentencia firme, pasará a situación de excedencia, con una póliza del correspondiente seguro que le garantice un mínimo de 44.900 pesetas al mes, con reserva del puesto de trabajo. En tales casos, y para evitar la excedencia, la Empresa podrá darle opción para desempeñar, mientras dure la suspensión, otro trabajo, en cuyo caso percibirá la retribución del nuevo puesto. Caso de optar por la excedencia, no se le computará el tiempo que dure la misma, a efectos de antigüedad.
- c) Maternidad. Por este concepto la trabajadora, en su caso, podrá disponer de hasta dos años de excedencia desde la finalización del permiso por maternidad.

Art. 36. Prendas de trabajo.—La Empresa dotará al personal de los grupos 3, 5 y 6 de dos uniformes anuales adecuados para el trabajo que realicen. En la dotación se incluirá un jersey o similar.

La uniformidad en el trabajo es de uso obligatorio. La Empresa dotará al personal que por la vigente normativa deba usarlo de las prendas apropiadas (protectores acústicos, gafas, guantes, calzado, etc.) de seguridad, estando obligado el personal a su uso en las zonas o tareas preceptivas.

La fecha de entrega será en el mes de marzo de cada año.

Art. 37. Servicio médico.—«BAT España, Sociedad Anónima», cuenta en su centro fabril con un servicio médico atendido durante toda la jornada fabril. La principal misión del citado servicio es la medicina preventiva; no obstante, hay dispuestas normas para la atención de pacientes y consulta médica. En supuesto de accidente laboral o de enfermedad del personal en el transcurso de la jornada, el personal de este servicio es el encargado de dictar en cada caso los procedimientos a seguir sobre asistencia, cuidados o evacuación de heridos.

Art. 38. Seguridad e higiene.—Dentro de la más estricta observancia de las normas que en cada momento regulen esta materia, se potenciará

y facilitará al máximo el cumplimiento de las funciones asignadas a los Comités de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá una composición paritaria, manteniendo los criterios de la vigente Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Art. 39. *Ayudas de estudios.*-Tiene por objeto colaborar con los trabajadores en parte de la cuantía de los gastos de enseñanza para sí o para sus familiares en relación con los cuales tengan una obligación legal, o de situación real de dependencia económica y que estén cursando estudios oficialmente reconocidos, atendiendo a un principio de universalidad.

Una Comisión mixta definirá el Reglamento que se aplique cada año; el valor del fondo para el presente año se establece en 2.770.000 pesetas.

Art. 40. *Fondo de anticipos reintegrables.*-Al objeto de ayudar a los trabajadores de la Empresa, se establece un fondo de anticipos, con una dotación máxima de 7.200.000 pesetas. Los actuales saldo de anticipos concedidos, sea cual fuere su modalidad, pasan a considerarse como importes ya dispuestos del fondo citado.

El fondo será distribuido en su cuantía proporcionalmente al número de trabajadores de cada uno de los Centros de la Empresa. La dotación de cada Centro será revisada anualmente en base a las plantillas que existan al 31 de diciembre del año anterior.

La administración del fondo correrá a cargo de Comisiones mixtas Empresa-Comités de Centros, que contarán con un máximo de tres miembros por cada una de las partes. Estas Comisiones establecen las modalidades de concesión y reintegro de los anticipos, así como las condiciones necesarias para la solicitud de los mismos.

Art. 41. *Adelantos sobre pagas extraordinarias.*-Los trabajadores podrán solicitar adelantos con cargo a las pagas extraordinarias, de acuerdo con las siguientes normas:

- A estos efectos, las cuatro pagas extraordinarias existentes se considerarán de devengo trimestral, abarcando cada una de ellas un trimestre natural del año.
- Los adelantos, que únicamente se concederán sobre la paga de percepción inmediata, no excederán del 90 por 100 del importe neto de la misma en cada caso.
- Las solicitudes se harán efectivas los días 20 de los meses primero y segundo de cada trimestre natural, debiendo ser formuladas con, al menos, dos días naturales de antelación sobre dichas fechas.

Art. 42. *Fondo de actividades recreativas.*-Al objeto de contribuir y fomentar actividades de tipo cultural, recreativo y deportivo, se constituye un fondo de 710.000 pesetas anuales, cuya administración se realiza en los siguientes términos:

- El fondo se distribuye anualmente de forma proporcional a las plantillas existentes en cada Centro de trabajo a 31 de diciembre.
- La administración del fondo corre a cargo de Comisiones paritarias Empresa-Comités de Centro.

Art. 43. *Fondo de ayudas médico-sanitarias.*-Se establece un fondo de 500.000 pesetas para atender los casos de especial necesidad entre los trabajadores de la Empresa y los familiares a su cargo, respecto a contingencias médico-sanitarias no amparadas por la Seguridad Social.

El fondo se administrará igual que el de anticipos reintegrables y atenderá prioritariamente necesidades derivadas de atenciones no amparadas por la Seguridad Social y a supuestos excepcionales, como atención en Centros privados de contingencia en principio cubiertos por la Seguridad Social.

El fondo adjudicará ayudas no reintegrables, sin sufragar en ningún caso más del 75 por 100 del coste que se acredite.

De este fondo no podrá beneficiarse el personal que por derecho adquirido tenga alguna mejora de tipo médico-sanitario sufragada por la Empresa.

Art. 44. *Ayudas sociales.*-Se establecen las siguientes prestaciones económicas en pago único en concepto de ayuda de carácter social:

- Nacimientos: En los casos de nacimientos de hijos se establece una ayuda económica por un importe de 14.500 pesetas por cada hijo.
- Nupcialidad: Por contraer matrimonio se establece una ayuda de 35.000 pesetas para todos los trabajadores con más de un año de continuidad en la Empresa.
- Defunción: El fallecimiento del cónyuge o hijos que dependan económicamente del trabajador da derecho a la prestación de 23.000 pesetas.

Art. 45. *Cantina.*-Por motivo de dimensionamiento y sistema de trabajo, en el Centro fabril de Las Palmas los trabajadores tendrán derecho en su tiempo de descanso reglamentario a consumir, en el local que se destine a tal fin, un café con leche y dos bocadillos en la forma

que viene siendo habitual. Este servicio corre íntegramente por cuenta de la Empresa.

Art. 46. *Transporte colectivo.*-Por las mismas causas citadas en el artículo anterior, en el Centro fabril de Las Palmas se dispone de transporte por cuenta de la Empresa, con los recorridos y horarios que hasta la fecha vienen siendo habituales.

El personal cuya retribución esté ajustada a los conceptos comunes de la tabla salarial y mantenga horario partido que no le permita utilizar el transporte colectivo, percibirá un plus de distancia de 3.000 pesetas mensuales.

En el caso de que alguno de los recorridos u horarios fuera infrautilizado, será negociado con el Comité de Empresa el nuevo recorrido.

Art. 47. *Fuma de personal.*-La Empresa proporcionará gratuitamente a cada uno de sus trabajadores 30 cajetillas mensuales de alguna de las marcas de su propiedad. Los criterios para fijar las marcas que se entregan será, en su caso, consultados con el Comité de Empresa con, al menos, dos meses de antelación.

Art. 48. *Seguro de vida y accidentes.*-Durante la vigencia del presente Convenio las indemnizaciones amparadas por este seguro serán para todos los trabajadores:

- Muerte natural: 1.160.000 pesetas.
- Muerte por accidente: 2.320.000 pesetas.
- Invalidez permanente, total y absoluta: 1.160.000 pesetas.
- El mismo concepto anterior por accidente laboral: 2.320.000 pesetas.
- Muerte por accidente de circulación, excluidas las motocicletas, salvo que en su trabajo utilice este medio: 3.480.000 pesetas.

Además, a partir de la firma del presente Convenio se contempla la invalidez total y absoluta para su profesión habitual con una indemnización de 1.160.000 pesetas.

Art. 49. *Procesos por ILT.*-En los procesos de incapacidad laboral transitoria que originen la baja del trabajador, la Empresa complementará a su cargo la asistencia en metálico de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario que tenga asignado, y excluyendo del complemento los conceptos variables debidos a asistencia, calidad o cantidad de trabajo.

Art. 50. *Jubilación anticipada.*-Todos los trabajadores de «BAT España, Sociedad Anónima», que reúnan los requisitos legales para ello, podrán optar por la jubilación voluntaria al cumplir los sesenta años de edad, complementando la Empresa la percepción de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 del salario real disfrutado por el trabajador en el momento de hacerse efectivo tal evento. Es decir, el complemento de pensión a cargo de la Empresa, disminuirá en las mismas cuantías y momentos en que se incrementen las percepciones de la Seguridad Social, hasta desaparecer en su caso. Lo anterior se establece, salvo los casos de derechos adquiridos de forma específica la pensión vitalicia de los trabajadores procedentes del Grupo Fierro de los Centros de Madrid, Las Palmas y Tenerife.

Art. 51. *Complemento de viudedad.*-Cuando un trabajador de «BAT España, Sociedad Anónima», fallezca dejando viuda/o que perciba pensión de viudedad de la Seguridad Social, la Empresa concederá a aquél un complemento equivalente al 10 por 100 de la pensión que le corresponda por la Seguridad Social.

Art. 52. *Complemento de orfandad.*-Cuando un trabajador de «BAT España, Sociedad Anónima», fallezca dejando hijos que sean perceptores de la pensión de orfandad de la Seguridad Social, la Empresa concederá a cada hijo un complemento del 10 por 100 calculado igualmente sobre la pensión concedida por la Seguridad Social.

Este complemento quedará limitado hasta la mayoría de edad de los beneficiarios.

Art. 53. *Servicio militar.*-Durante el tiempo que el personal estuviese prestando el Servicio Militar obligatorio, percibirá el 100 por 100 del importe de las pagas extraordinarias de junio y diciembre correspondientes al puesto de trabajo en que estuviera clasificado en su momento de incorporación a filas. Igual derecho tendrán los que presten el Servicio Militar voluntario durante el tiempo normal del cumplimiento del mismo. En el caso de trabajar media jornada dará lugar a la percepción del salario completo.

Art. 54. *Obsequio de Navidad.*-En las fiestas de Navidad «BAT España, Sociedad Anónima», proporcionará a sus trabajadores un paquete conteniendo productos típicos de estas fiestas de acuerdo con la idiosincrasia de la región. El personal jubilado a partir del 1 de septiembre, tendrá derecho a la percepción del paquete de Navidad en el año del hecho causante.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Art. 55. *Faltas.*-Las faltas cometidas por el personal se clasificarán según su importancia en leves, graves y muy graves, conforme a las disposiciones legales vigentes, sancionándose de acuerdo a las mismas.

Art. 56. *Procedimiento sancionador.*-Las faltas graves que hayan de ser objeto de sanción, deberán ser comunicadas al trabajador afectado, a los representantes laborales del Centro y a la Sección Sindical del afectado, en el plazo de diez días laborables, desde que la Empresa haya tenido conocimiento de la falta.

Las faltas muy graves darán origen, en todo caso, a la tramitación de expediente contradictorio, para su sanción. En dichos expedientes se establece, desde que la Empresa tenga conocimiento de la falta, el plazo de diez días laborables para la comunicación de la falta, cinco días laborables para la formulación de los descargos y el de veinte días laborables para la finalización del expediente.

Durante la tramitación de estos expedientes será preceptiva la comunicación y petición de informe al Comité o Delegados de Personal del Centro, así como a la Sección Sindical, en su caso. Dicho informe deberá emitirse en el plazo señalado para el descargo.

Art. 57. *Liquidación en caso de despido.*-En los casos de despido, la Empresa abonará al trabajador, sin exigir renuncia a sus derechos ni saldo, finiquito hasta el 85 por 100 de su liquidación de haberes devengados de inmediato.

CAPITULO VII

Aspectos sindicales

Art. 58. *Permisos para la gestión sindical.*-Además de las horas legalmente reconocidas para la gestión sindical de los representantes de los trabajadores de la Empresa «BAT España, Sociedad Anónima», seguirá concediéndose permiso retribuido para la asistencia de los mismos a las Asambleas y Congresos básicos, tanto del Sindicato a que pertenezcan como del sector, a dichos representantes.

Se establece la acumulación de horas sindicales por los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de un mismo Sindicato, y para la acumulación deberán comunicarse a la Empresa antes del 30 del mes anterior.

Art. 59. *Cuotas sindicales.*-Los trabajadores pueden solicitar que les sea descontada de la nómina la cuota sindical que señale, indicando la cuenta bancaria en la que la Empresa habrá de acreditarla mientras no reciba aviso en contrario. La Empresa accederá a estas peticiones en todos los casos.

Art. 60. *Asambleas.*-Anualmente la Empresa concederá un máximo de tres Asambleas en horas de trabajo, siempre que haya probados motivos para su celebración y en tanto no se supere el tiempo que habitualmente se viene utilizando.

Art. 61. *Comité intercentros.*-Al objeto de viabilizar la acción representativa entre los distintos Centros de Trabajo, se constituye el Comité intercentros que tiene las funciones propias del Comité de Centro en las negociaciones y problemas de ámbito general de la Empresa.

Art. 62. *Comisión de absentismo.*-Conscientes ambas partes de la necesidad de reducir los actuales niveles de absentismo de forma se crea una comisión de seguimiento integrada de forma paritaria por seis miembros, tres por parte de la Empresa y tres por parte del Comité del Centro correspondiente. Serán funciones de esta Comisión:

Análisis y valoración de los niveles de absentismo.

Estudio de las posibles medidas tendentes a su reducción.

Evolución del fondo del plus de asistencia.

Cualquier otro aspecto relacionado con su objeto funcional.

La Comisión de absentismo se reunirá antes del día 10 de cada mes.

A la vista de la evolución del índice en el último cuatrimestre del año, la Comisión propondrá las medidas necesarias tanto en lo referente a la reducción de las prestaciones como a la ejecución de acciones individualizadas.

La Comisión valorará el expediente individual de absentismo del trabajador para proceder a mantener o denegar el Complemento de Enfermedad en el 4.º proceso, siendo preceptivo la aprobación por la mayoría simple de sus miembros.

Art. 63. *Comisión Paritaria.*-Para la vigilancia y cumplimiento del presente Convenio Colectivo se constituye la Comisión Paritaria formada por ocho Vocales, cuatro por cada una de las partes, que una vez elegidos por estas ha quedado formada por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa:

Don Juan Carlos Rodríguez Escudero.

Don Andrés Arnaldos Martínez.

Don Salvador González Rosales.

Don Enrique Padrón Hernández.

Representación de los trabajadores:

Don José Betancor Pérez.

Don Felipe Díaz Rodríguez.

Don Angel Marrero Sosa.

Doña Elena Preciado Granada.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.-*Revisión salarial:* Si a 31 de diciembre de 1991, conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística, el Índice de Precios al Consumo superara el 6,5 por 100 se aplicaría con efectos económicos de 1 de enero de 1991, el índice resultante del porcentaje de incremento del IPC que superara dicha cifra del 6,5 por 100. Dicho porcentaje diferencial, en su caso, se aplicaría a la masa salarial de 1990, conforme a los criterios del actual Convenio Colectivo.

Segunda.-Los efectos económicos del presente Convenio Colectivo se aplicarán con efectos económicos de 1 de enero de 1991 salvo que en algún artículo se dispusiera otra fecha.

Tercera.-El pago de atrasos se hará efectivo en el mes de julio.

ANEXO

Tabla salarial 1991

Nivel	Salario base Pesetas	Trienio Pesetas	P. Asistencia Pesetas	B. Vacaciones Pesetas
1	1.452.202	56.365	100.000	55.000
2	1.553.416	56.365	100.000	55.000
3	1.648.330	61.999	100.000	55.000
4	1.838.156	61.999	100.000	55.000
5	2.027.983	72.146	100.000	55.000
6	2.299.063	82.968	100.000	55.000
A	1.452.202	56.365	100.000	55.000
B	1.702.353	60.873	100.000	55.000
C	1.901.731	73.280	100.000	55.000
D	2.186.470	81.163	100.000	55.000
E	2.495.043	90.182	100.000	55.000
F	2.850.971	101.456	100.000	55.000
PC	1.920.235	67.634	100.000	55.000

Otros:

- Complemento personal = Valor 1990 - 10.000 pesetas anuales.
- Bases incentivos de ventas: Incremento del 8 por 100 respecto a 1990.
- Diets y kilometrajes de ventas: Incremento del 8 por 100 respecto a 1990.
- El resto de complementos y suplidos no contemplados permanecerán con sus valores vigentes a 31 de diciembre de 1990.

Valor de las horas extraordinarias

Las horas extraordinarias cualquiera que sea su naturaleza y su periodo de realización tendrán los siguientes valores totales únicos:

Nivel	Valor Pesetas	Nivel	Valor Pesetas
1	788	a	768
2	828	b	913
3	887	c	1.037
4	1.005	d	1.209
5	1.123	e	1.354
6	1.290	f	1.472

Explicación de los niveles retributivos

Nivel	Descripción
1	Peones, Auxiliar de limpieza, Auxiliar de máquina, Auxiliar de fabricación.
2	Portero, Vigilante, Carretilero, Oficial segunda de oficios varios, Maquinista de máquinas sencillas (primario), Ayudante de máquinas, Pureros, categorías de elaboración puros no recogidas en el nivel 3.
3	Conductor, Almacenero, Oficial de control de calidad, Oficial primera de oficios varios, Maquinista de primera, categorías puros (Rezagador y Escogedor).
4	Jefe de máquinas, Encargado de sección, Jefe de equipos, Elect.-Electr.
5	Supervisores, Jefe de Taller.
6	Mandos intermedios de primer nivel.
A	Mozo de almacén y Auxiliar de reparto.
B	Telefonista, Auxiliar de administración, Chófer ordenanza, Almacén comercial.

Nivel	Descripción
C	Oficial de primera de Administración, Secretaria, Agente merchandising, Programador junior, Promotores comerciales en península.
D	Jefe de segunda de Administración, Secretaria de Dirección, Programador, Titulado.
E	Jefe de primera de Administración, Analista programador, Supervisores del Area Comercial no incluidos en F.
F	Ingenieros, Licenciados, Supervisores de ventas Arch., mandos intermedios de primer nivel.
PC	Promotores comerciales de Canarias.

25655 RESOLUCION de 2 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pescados, P.C.S., Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada», que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1991, de una parte por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la Empresa en representación de la misma 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, 2 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PESCADOS, P.C.S., SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Objeto*.—Las normas que integran el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre la Empresa «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada» y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial y funcional*.—El presente Convenio será de aplicación a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada», que tiene constituidos en las provincias de Valencia, Madrid y Guipúzcoa y todos aquellos que sean de nueva creación.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los trabajadores fijos, interinos, eventuales o temporales que desempeñen sus actividades en las instalaciones de la Empresa «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada», y fuera de ella por cuenta de la propia empleadora.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Los efectos retributivos se aplicarán a partir del 1 de enero de 1991.

Su periodo de vigencia será de un año, es decir, el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1991; y se entenderá prorrogado de año en año, si una o ambas partes signatarias del mismo no lo denuncian con al menos cuarenta y cinco días naturales de antelación al término de su vigencia.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Art. 5.º *De la Comisión Paritaria*.—Se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de la Empresa y tres de los trabajadores, cuya misión esencial es la de interpretar, conciliar, arbitrar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven, así como de cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio.

Será función en especial de la Comisión Paritaria, la mediación-arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos derivados entre empresa y trabajadores; siendo imprescindible y con carácter previo a la vía jurisdiccional regulada por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, o norma que la sustituya. Caso de haberse intentado la

conciliación y no haber alcanzado solución al conflicto colectivo, deberá acreditarse con carácter previo mediante certificación emitida por la Comisión Paritaria el intento de conciliación.

La Comisión Paritaria celebrará con carácter ordinario una reunión semestral y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Art. 6.º *Facultades organizativas*.—La organización del trabajo, así como la determinación de Centros de trabajo, grupos, sectores y departamentos y servicios que se estimen convenientes es facultad y responsabilidad de la Empleadora. No obstante lo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados previamente pudiendo sugerir y emitir informes con cuantas ideas consideren más beneficiosas para la organización del mismo.

El control de la actividad laboral viene determinado por lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal, catálogo de puestos de trabajo y relación del personal

Art. 7.º *Clasificación del personal por su permanencia*.—En razón de la permanencia, el personal que preste servicios para la Empresa «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada», se clasificará en fijo, eventual o de duración determinada, interino y temporal.

Tiene el carácter de personal fijo aquel que resulte unido a «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada» por medio de un contrato indefinido, y haya superado el periodo de prueba.

El personal eventual, interino y temporal se regirá por lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por los Reales Decretos y demás normas dictadas en su desarrollo.

Tanto el personal eventual, interino y temporal disfrutarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que el personal fijo, siéndoles de aplicación las disposiciones contenidas en este Convenio.

Art. 8.º *Clasificación del personal según su función*.—El personal de la Empresa «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada», se encuadrará, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realiza, en los siguientes grupos de trabajo:

- 1.º Personal Técnico.
- 2.º Personal de Administración.
- 3.º Personal de Producción.
- 4.º Personal de Distribución.

Las subclases que integran cada grupo y enumeración de las funciones de los puestos de trabajo, así como sus definiciones, quedan reflejadas en el anexo I del presente Convenio.

CAPÍTULO V

Provisión de plazas

Art. 9.º *Periodo de prueba*.—Las admisiones de personal se considerarán provisionalmente durante un periodo de prueba, que no podrá exceder del que señala la siguiente escala:

- Jefes Específicos y Encargados: Seis meses.
- Técnicos titulados de grado medio y superior: Seis meses.
- Personal Administrativo: Dos meses.
- Personal operativo y subalterno: Quince días.

Durante el periodo indicado, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato sin plazo de preaviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 10. *Superior e inferior categoría*.—1. De superior categoría. Todo trabajador de la empleadora «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada», sea cual fuere su categoría, podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida en casos excepcionales de necesidad y corta duración por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, de acuerdo con la normativa vigente.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva total entre la categoría asignada y la correspondiente a la función que efectivamente realice.

2. De inferior categoría. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada» precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes, dentro del mismo año, salvo adscripción voluntaria, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y con comunicación a los representantes de los trabajadores.