

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente. Una vez acreditado, la Empresa reconocerá a la ejecutiva de la Sección Sindical, como representantes del Sindicato.

Las Secciones Sindicales que posean una afiliación del 30 por 100 como mínimo, en aquellos Centros comerciales de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50 por 100 para aquellos de más de 20 trabajadores en plantilla, dispondrán a todos los efectos de quince horas mensuales que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal. El Delegado sindical de la citada Sección Sindical tendrá las mismas atribuciones que los Delegados de Personal.

Los componentes de la ejecutiva de la Sección Sindical deberán ser trabajadores en activo de la Empresa y designados de acuerdo con los Estatutos de las Centrales o Sindicato al que representen.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Empresa no serán descontadas de las horas mensuales.

ANEXO I

Tablas salariales de aplicación al 1 de enero de 1992 (5 por 100 s/91)
(Pesetas brutas)

Categorías	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes — Pesetas	Año — Pesetas	Mes — Pesetas	Año — Pesetas
Supervisor Ventas	168.723	2.699.568	5.865	93.840
Jefe administrativo:	157.608	2.521.728	5.700	91.200
Zona 1				
Zona 2	146.061	2.336.976	5.700	91.200
Zona 3	134.532	2.152.512	5.700	91.200
Jefe Sec. Servicio	157.620	2.521.920	5.643	90.288
Asistente comercial	120.702	1.931.232	3.555	56.880
Promotor de Ventas	92.000	1.472.000	—	—
Almacenero:	125.802	2.012.832	3.666	58.656
A				
B	112.834	1.806.144	3.291	52.656
C	106.455	1.703.280	3.138	50.208
Mozo especializado	95.163	1.522.608	2.853	45.648
Mozo	69.510	1.112.160	—	—
Administrativos:	95.163	1.522.608	2.853	45.648
Nivel 1				
Nivel 2	105.486	1.687.776	3.138	50.208
Nivel 3	112.884	1.806.144	3.291	52.656
Nivel 4	119.598	1.913.568	3.480	55.680
Nivel 5	125.802	2.012.832	3.666	58.656

ANEXO II

Dietas y kilometraje. Centros Comerciales

Dietas:

Categoría	Dieta completa — Pesetas	Comida — Pesetas	Cena — Pesetas	Alojamiento — Pesetas
Jefe regional y Delegados	Gastos a justificar			*
Supervisor de Ventas y Jefe administrativo ..	10.535	2.200	1.050	7.285
Asist. comercial	10.100	2.200	1.050	6.850
Administrativos y resto ..	9.825	2.200	1.050	6.575

Desplazamientos al extranjero:

Gastos a justificar.

Dieta de bolsillo: 3.500 pesetas/día.

Kilometraje:

- a) Cilindrada hasta 1.200 cc: 28 pesetas/kilómetro.
b) Cilindrada superior a 1.201 cc: 30 pesetas/kilómetro.

(*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

22000 RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1992, de una parte, por el Delegado 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 de dicho 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, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PESCADOS PCS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Objeto.*—Las normas que integran el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre la Empresa «Pescados PCS, 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 PCS, Sociedad Limitada», que tiene constituidos en las provincias de Valencia y Madrid 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 PCS, Sociedad Limitada», y fuera de ella por cuenta de la propia empleadora.

Art. 4.º *Ambito temporal y cláusula denuncia Convenio.*—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 de 1 de enero de 1992.

Su período de vigencia será de dos años, es decir, el período comprendido entre 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993.

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85, apartado 2, letra c), de la Ley 8/1980, ambas partes acuerdan, en cuanto a las condiciones y formas de denuncia del presente Convenio, someterse a lo previsto en el artículo 89, números 1 y 2, de la mencionada Ley, estableciéndose como fecha última de preaviso para dicha denuncia la del día 30 de octubre de 1993.

CAPITULO 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 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.

CAPITULO 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 represen-

tantes 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.

CAPITULO IV

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

Art. 7.º *Clasificación del personal por su permanencia.*—En razón de la permanencia, el personal que preste servicios para la Empresa «Pescados PCS, 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 PCS, Sociedad Limitada», por medio de un contrato indefinido y haya superado el período 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 disfrutará 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 PCS, 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.

CAPITULO V

Provisión de plazas

Art. 9.º *Período de prueba.*—Las admisiones de personal se considerarán provisionalmente durante un período 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 operario y subalterno: Quince días.

Durante el período 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 período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 10. *Superior e inferior categoría.*—1.º De superior categoría.—Todo trabajador de la empleadora «Pescados PCS, 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 período no superior a seis meses durante un año y 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.º De inferior categoría.—Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva «Pescados PCS, 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.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 11. *Jornada.*—1. La jornada máxima anual queda establecida en mil ochocientas diez horas.

2. En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diario. 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 el comienzo como el final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

4. Se establece como regla general la jornada partida; no obstante, durante el período estival podrá acordarse entre representantes de los trabajadores y Empresa el establecimiento de jornada continuada, estableciéndose en este último supuesto un período de descanso en la jornada de quince minutos (llamado del bocadillo), que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Se establece, en aplicación del acuerdo alcanzado por la Comisión paritaria del Convenio suscrito en fecha 30 de marzo de 1992, las siguientes jornadas de trabajo con entrada en vigor desde el 1 de abril de 1992:

Departamento de producción:

De lunes a viernes: De siete a quince horas. Jornada continuada con un tiempo de descanso de quince minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Subdepartamento de carga y descarga (incluido en producción):

Por las especiales características de las tareas que se ejecutan, se establece jornada partida, a saber:

De lunes a viernes: Mañana, de ocho a catorce horas; tarde, de dieciséis a dieciocho treinta horas.

La jornada de mañana representará seis horas de presencia, existiendo treinta minutos destinados a bocadillo.

Departamento de administración:

Jornada partida, a saber:

De lunes a viernes: Mañana, de nueve a catorce horas; tarde, de dieciséis a diecinueve horas.

5. «Pescados PCS, Sociedad Limitada», previa audiencia de los representantes de los trabajadores, confeccionará anualmente un calendario laboral en el que se fijarán las fiestas de carácter nacional y local.

Art. 12. *Descanso semanal.*—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días que, como regla general, comprenderá sábado y domingo.

Art. 13. *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 caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por Ley.

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

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

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

El resto, con el 75 por 100.

De común acuerdo entre las partes, 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. El momento 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 puede efectuar la compensación con una antelación mínima de quince días.

Art. 14. *Vacaciones.*—El período de vacaciones retribuidas del personal será de treinta días naturales, cualquiera que sea la categoría o grupo profesional al que se pertenezca, y como norma general se disfrutarán en el período estival.

El personal de nuevo ingreso o cese definitivo en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas siempre dentro del año natural correspondiente, sin que puedan ser compensadas en metálico, en todo ni en parte, salvo cuando, hallándose pendiente su cumplimiento, se dé término a la relación laboral.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo que previene el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. *Permisos y licencias.*—Los trabajadores de «Pescados PCS, Sociedad Limitada» tendrán derecho a disfrutar licencias y permisos retribuidos con la totalidad del salario, previa la consiguiente solicitud o comunicación, durante los días naturales que a continuación se indican:

Por quince días, en caso de matrimonio.

Durante dos días, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de cónyuge, hijos o padres.

Este permiso se ampliará tres días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de su Centro de trabajo.

Por boda de hijos, padres o hermanos, un día si es dentro de la provincia y dos si es fuera.

Por traslado de domicilio habitual, un día si es dentro de la localidad y dos si es fuera.

El traslado deberá justificarse debidamente.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO VII

Movilidad funcional, geográfica y comisiones de servicio

Art. 16. *Movilidad funcional.*—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.

Art. 17. *Movilidad geográfica.*—Por lo que respecta a la movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. *Comisiones de servicio.*—Por necesidades del servicio, la Dirección de la Empresa podrá desplazar a su personal fuera del lugar donde habitualmente desarrolle su actividad.

Los trabajadores desplazados en comisión de servicios percibirán, además de su retribución ordinaria, los gastos originados por el transporte y las dietas correspondientes.

En los días de salida y llegada devengarán dieta entera; de existir posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace, devengarán solamente media dieta.

CAPITULO VIII

Retribución

Art. 19. *Régimen de retribuciones.*—La retribución del personal de «Pescados PCS, Sociedad Limitada» estará estructurada por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales:

Personales.

De vencimiento superior al mes.

Para el primer año de vigencia, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 1992, la retribución pactada es la que figura en el anexo II del presente Convenio, estableciéndose la siguiente cláusula de revisión:

Para el año 1992, en el supuesto de que el incremento anual del IPC registre al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 6 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicho porcentaje. Si se produjese dicho incremento, la diferencia salarial se hará efectiva a la plantilla, así como la cotización a la Seguridad Social por dicho incremento en fecha límite al 31 de marzo de 1993. Tal revisión, si se produjese, se añadirá a la tabla salarial del anexo II y servirá de base de cálculo para el incremento salarial de 1993.

Para el segundo año de vigencia (1 de enero al 12 de diciembre de 1993) experimentará un incremento salarial del 5 por 100 sobre las tablas definitivas de 1992; estableciéndose la siguiente cláusula de revisión:

Para el año 1993, en el supuesto de que el incremento anual del IPC registre al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 5 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicho porcentaje. Si se produjese dicho incremento, la diferencia salarial se hará efectiva a la plantilla, así como la cotización a la Seguridad Social por dicho incremento en fecha límite al 31 de marzo de 1994.

Art. 20. *Salario base.*—Es la parte de retribución por unidad de tiempo y estará constituido por el valor que para cada nivel se establece en este Convenio y cuya cuantía para el primer año de vigencia (1992) figura recogida en el anexo II.

Art. 21. *Complementos personales.*—Tendrán la consideración legal de complementos personales los siguientes conceptos retributivos:

Complemento de antigüedad: Todo el personal tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistente en cuatrienios, cuya cuantía y forma de cálculo por unidad de antigüedad será equivalente al 5 por 100 sobre salario base.

El cuatrienio se computará en razón a los años prestados dentro de cualquier grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la Empresa.

En caso de que un trabajador cesase en la Empresa por sanción o por voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente se reintegrase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo los derechos por antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 22. *De vencimiento periódico superior al mes.*—Paga de beneficios: Consistirá en el pago de treinta días de salario base y antigüedad, que se hará efectiva con la nómina del mes de marzo.

Pagas extraordinarias de junio y diciembre: Consistirán cada una de ellas en el pago de treinta días de salario base y antigüedad, abonándose con la nómina de junio y diciembre, respectivamente.

Art. 23. *Forma de pago.*—El pago de salarios se efectuará mediante transferencia o cheque bancario.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Art. 24. *Principios de seguridad e higiene.*—Además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigidas a salvaguardar la salud e integridad física de los trabajadores, deberán de 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 y otros con las adecuadas instrucciones y enseñanzas sobre esta materia.

Art. 25. *Normas especiales.*—1.^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.

2.^a 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.

3.^a En lugares cercanos a las salas de maquinaria frigorífica se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.

4.^a Los trabajadores no permanecerán más de cuatro horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas de terminales de ordenadores.

Art. 26. *Ropa de trabajo.*—Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del contenido a desempeñar, se facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo:

A) Al personal de producción ocupado en la limpieza, lavado y manipulación de crustáceos, cefalópodos y demás pescado se les proveerá de bata, peto o delantal impermeabilizado, guantes de goma en las labores que los precisen, así como de botas de agua y redecilla o cofia.

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

Las prendas de vestir entregadas por «Pescados PCS, Sociedad Limitada» deberán ser usadas obligatoriamente durante la jornada de trabajo.

La Empresa suministrará cada dos años a todos los trabajadores tres equipos de trabajo, excepto en los puestos de trabajo considerados excepcionalmente sucios, para los cuales, la reposición será inmediata si el deterioro es manifiesto, debido al trabajo realizado.

La conservación de las prendas de vestir incumbe al trabajador.

Art. 27. *Reconocimientos médicos.*—Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal de producción, se adoptarán las medidas siguientes:

A) Con carácter bianual se realizará un reconocimiento médico a todos aquellos trabajadores que creyere conveniente la empleadora; siendo obligatoria dicha revisión médica para todo el personal menor de dieciocho años.

B) En evitación de que las heridas o lesiones, que en cualquier momento pueda sufrir el personal de producción 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 X

Faltas, sanciones y abusos de autoridad

Art. 28. *Faltas*.—Se consideran 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.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa o por las personas que la misma determine, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves:

A) Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.
4. Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que lo justifique.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
6. 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.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.
8. Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.

B) Serán faltas graves las siguientes:

1. 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 considera falta muy grave.
2. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
3. 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 grave.
4. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
5. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
6. El abandono de trabajo sin causa justificada catalogado en el punto 6 del apartado a).
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él; así como la simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
10. 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.
11. La reincidencia en faltas leves (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
12. La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de treinta días.
13. El incumplimiento de la obligación consignada en el artículo 29, b), de este Convenio.
14. Y cuantas otras faltas tuvieran características análogas a las anteriores.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso los trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, productos o vehículos de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
2. Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de dos meses.
3. Faltar al trabajo durante cinco días en dos meses sin causa justificada.

4. Las ofensas verbales o físicas a los legales representantes de la Empresa o de las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomania si repercuten negativamente en el trabajo.

8. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

9. Las derivadas de lo previsto en el punto 10 del apartado B).

10. La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

11. El fraude, la deslealtad en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

Se considerará rendimiento habitual y normal el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de forma habitual y ordinario, como mínimo, los últimos seis meses, siempre y cuando este rendimiento no sea inferior al normal.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

El rendimiento anteriormente citado está condicionado a que el resultado del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad establecidas por el Departamento Comercial, por lo que respecta para el personal de producción.

A los efectos de lo previsto en el artículo 28 del Convenio, en su apartado B), punto 12, se entenderá por disminución en el rendimiento normal cuando dicho rendimiento se cifra entre el coeficiente 80 y 90 inclusivos, durante los días consignados en dicho punto 12.

A los efectos de lo previsto en el artículo 28 del Convenio, en su apartado C), punto 6, se entenderá por disminución en el rendimiento normal, cuando el rendimiento sea menor al coeficiente 80 y si se produce en cuatro días consecutivos o seis alternos en un plazo de treinta días naturales.

Art. 29. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
Traslado de puesto dentro de las instalaciones del Centro de trabajo.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
Inhabilitación para el ascenso de categoría por un período de dos a seis años.
Despido.

Todas aquellas faltas motivadas por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas, con independencia de la sanción que podrá imponerse, llevarán aparejadas el descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar.

Art. 30. *Procedimiento sancionador*.—Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente, de acuerdo con las siguientes normas:

1. La Dirección de la Empresa comunicará por escrito al interesado la iniciación del expediente disciplinario, nombrando Instructor del mismo a persona de Administración, indicándole los cargos que se le imputan, con expresión de los hechos que lo motivan y norma cuya infracción se presume.

El trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos.

2. Practicadas, en su caso, las pruebas que se estimen pertinentes, la propuesta de sanción, una vez confirmada, se procederá a notificar al interesado.

El presente procedimiento tiene carácter sumarísimo.

Art. 31. *Prescripción y cancelación de faltas*.—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que «Pescados PCS, Sociedad Limitada», tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el trabajo, atentando

a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Las faltas que hayan generado sanción se cancelarán por el transcurso del tiempo según la siguiente relación:

- Por faltas leves, seis meses desde su notificación.
- Por faltas graves, dieciocho meses desde su notificación.
- Por faltas muy graves, treinta y seis meses desde su notificación.

Art. 32. *Abuso de autoridad.*—El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que los sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección de la Empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XI

Derecho de representación y negociación colectiva

Art. 33. *Representación y reunión.*—Los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la Empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», vienen determinados por lo dispuesto en el título II de la Ley 8/1980, en concordancia con lo prevenido en la Ley Orgánica 11/1985.

Art. 34. *Negociación colectiva.*—En la negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el título III de la Ley 8/1980 por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985.

CAPITULO XII

Compensación y absorción

Art. 35. *Compensación.*—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que rigiesen con anterioridad al mismo, por imperativo legal, jurisprudencial contencioso o administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o por cualquier otra causa.

Art. 36. *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras, Convenios Colectivos de ámbito superior o resolución que impliquen variación económica en todo o en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados en cómputo anual superan el nivel total del presente Convenio, en caso contrario se estimarán absorbidas.

ANEXO I

Clasificación del personal, grupos y definiciones

Primero. *Clasificación del personal.*—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 actividad 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 asignado a que pertenezcan.

Clasificación según la función.—El personal se clasifica y distribuye en los grupos profesionales que a continuación se indican:

1. Personal técnico.
2. Personal administrativo.
3. Personal de Producción.
4. Personal de Distribución.

Grupo I. Personal técnico:

A) Técnicos titulados:

- a.1 Con título superior.
- a.2 Con título no superior.

B) Directores:

- b.1 Director de Personal y Administración.
- b.2 Director de Compras.
- b.3 Director de Ventas.
- b.4 Director de Fabricación.

Grupo II. Personal administrativo y de oficinas:

1. Jefe administrativo.
2. Oficial administrativo de primera.
3. Oficial administrativo de segunda.

4. Auxiliar administrativo.
5. Visitador.
6. Aspirante Auxiliar administrativo.

Grupo III. Personal de Producción:

1. Encargado.
2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Oficial de primera de Cámaras Frigoríficas.
5. Oficial de segunda de Cámaras Frigoríficas.
6. Oficial de Mantenimiento.
7. Peón frío.
8. Peón.
9. Aprendiz.

Grupo IV. Personal de Distribución:

1. Conductor-Repartidor-Cobrador.
2. Conductor largo recorrido.
3. Conductor.

Segundo. Definiciones.

Grupo I. 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 de título profesional expedido por Centros o Escuelas Oficiales, ejerce las funciones propias que corresponden al título no superior que posee.

B) Directores:

b.1 Director de Personal y Administración: Es quien, al frente de todo el personal de la Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc. Asimismo, estará bajo su dirección y organización todo el personal de Administración.

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 por parte de la Empresa se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

b.4 Director de Fabricación: Es el que, a las órdenes de la Dirección o gerencia de la Empresa, en posesión de los conocimientos 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 distintas secciones o departamentos que constituyen el ciclo de elaboración. Estará bajo su responsabilidad el Personal de Producción.

b.5 Director de Distribución: Es el que con mando directo sobre el personal de distribución y siguiendo las directrices del Director de Ventas y de la Gerencia, tiene la responsabilidad de organización y dirección del servicio del parque de vehículos de la Empresa, impartiendo y distribuyendo el trabajo al personal y el material o mercancías; controla las entradas y salidas, así como practicar las liquidaciones, recaudaciones y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

Grupo II. Personal administrativo y de oficinas:

1. Jefe administrativo: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de la Gerencia o del Director de Personal y Administración y siguiendo sus directrices organiza el departamento de Administración y bajo su responsabilidad adopte decisiones en el trabajo a ejecutar.

2. Oficial administrativo de primera: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de la Gerencia o del Director o Encargado de Personal y Administración, si lo hubiere, y que bajo su responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se describen a esta categoría: Interpretes de idiomas, Cajeros, Operadores de ordenadores y Analistas, Contables, Taquimecanógrafos en idioma nacional y extranjero que tomen al dictado 120 palabras por minuto, traduciéndolas directamente a la máquina en seis minutos, y demás trabajos que requieran de un nivel de capacitación técnico alto.

3. Oficial administrativo de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Oficial de

primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría: Taquimecanógrafos con menos de 120 palabras por minuto, Operador terminales ordenador, fax, télex, etc., y demás trabajos que requieran conocimientos generales.

4. Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Se adscriben a esta categoría: Telefonista, Recepcionista, trabajos de archivo y almacén, Operador de fotocopiadora, recoger y entregar correspondencia y hacer recados dentro o fuera de la oficina.

5. Visitador: Es el empleado que, bajo la supervisión directa y dirección del Director de Ventas y del de Personal, si los hubiere, por cuenta de la Empresa realiza gestiones, visitas promocionando el producto de la Empresa, así como la captación de clientela.

6. Aspirante Auxiliar administrativo: Se entenderá por aspirante al empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

Grupo III. Personal de Producción:

1. Encargado: Es el trabajador, que bajo las órdenes del Director de Producción, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos en el proceso de transformación o industrialización del pescado está encargado de la producción, 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. Asimismo, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud, o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tiene a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal.

2. Oficial de primera: Es el operario que, en el trabajo de producción, poseyendo conocimientos, en el manipulado y elaboración de la materia prima, los practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales y ordinarios del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir deficiencias en las faenas o máquinas que tengan encomendadas.

3. Oficial de segunda: Es el operario que, sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a la manipulación y elaboración de la materia prima con la suficiente corrección y eficacia.

4. Oficial de primera de Cámaras Frigoríficas: Es el trabajador encargado del perfecto estado, conservación y mantenimiento de las instalaciones frigoríficas de la Empresa. Controlará las entradas, almacenamiento y salidas de los productos en dichas instalaciones, siguiendo instrucciones de ubicaciones, stocks, etc., del Departamento de Administración, avisando a su superior inmediato y al referido Departamento de cualquier anomalía en el funcionamiento o en el almacenamiento.

5. Oficial de segunda de Cámaras Frigoríficas: Es el trabajador que realiza en la zona de las cámaras las tareas de carga y descarga en los vehículos de la mercancía objeto del frío, mediante medios mecánicos o manuales.

6. Oficial de Mantenimiento: Es el trabajador que tiene encomendada la labor de mantenimiento de las instalaciones, maquinaria, locales, etc., de la industria, realizando a título enunciativo y no limitativo labores de reparación, conservación y entretenimiento de las instalaciones eléctricas, de conducciones, de albañilería, etc. Estando encargado, asimismo, de la puesta en marcha de las máquinas de producción.

7. Peón frío: Es el operario cuya tarea requiere la aportación de esfuerzo muscular y de su atención sin que exija una destacada práctica o un reconocimiento previo y efectuará la recogida y entrega de mercancías bajo la supervisión de su superior.

8. Peón: Es el operario mayor de dieciocho años que realiza las faenas correspondiente al peonaje: en general, prestará servicios indistintamente en cualquier servicio o Sección.

Con carácter enunciativo sus labores se centrarán en la limpieza, manipulado y envasado del producto, bajo la asistencia del o los Oficiales y supervisión del Maestro. Asimismo, estará encargado de la limpieza y conservación de las instalaciones.

9. Aprendiz: Es el operario mayor de dieciséis y menor de dieciocho años que con conocimientos generales del oficio, adquiridos por medios de una formación sistemática, auxilia a los Peones en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia.

Grupo IV. Personal de Distribución:

1. Conductor-Repartidor-Cobrador: Es el trabajador que, en posesión del carné de conducir de la clase que corresponda, efectúa el reparto domiciliario a los clientes de la Empresa, y de las operaciones de carga y descarga. Efectuará pedidos e, igualmente, cobrará el género entregado. Tendrá conocimientos de mecánica del automóvil para realizar las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de su buena conservación, así como la

del vehículo, observando la puntualidad debida en el reparto encomendado por el Encargado de Distribución.

2. Conductor de largo recorrido: Es el Conductor de vehículo pesado, articulado, con remolque o características similares, que bajo las órdenes del Encargado de Expedición, estando en posesión del carné de conducir de la clase que le corresponda, realiza largos recorridos previa indicación de ruta. Será responsable del estado de conservación del vehículo teniendo conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probados, realizará por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta siempre que no exijan medios o personal especializado. Dirigirá las carga y descarga del género ayudando en lo posible a ejecutar dichas tareas, respondiendo de la carga. Le corresponde ceder o exigir, en cada caso, los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías. Confeccionará un parte escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

3. Conductor: Es el Conductor que, en posesión de carné de conducir, efectúa el reparto y entrega de género, colaborando en la carga y descarga de la mercancía y bajo las órdenes del Encargado de Expedición.

ANEXO II

Tablas salariales Convenio primer año vigencia 1992

Categorías profesionales	Salario base retribución mensual - Pesetas
Grupo I	
Personal Técnico:	
Con título superior	130.075
Con título no superior	130.075
Director Personal y Administración	131.630
Director de Compras	130.075
Director de Ventas	130.075
Director de Fabricación	130.075
Grupo II	
Personal Administrativo y de Oficinas:	
Jefe Administración	91.026
Oficial Administrativo primera	79.910
Oficial Administrativo segunda	72.156
Auxiliar administrativo	66.474
Visitador	96.818
Aspirante Auxiliar administrativo menor de dieciocho años	38.532
	Retribución diana - Pesetas
Grupo III	
Personal de producción:	
Maestro	2.792
Oficial primera	2.622
Oficial segunda	2.130
Oficial primera Cámaras Frigoríficas	2.622
Oficial segunda Cámaras Frigoríficas	2.130
Oficial de Mantenimiento	2.622
Peón Frío	2.118
Peón	2.113
Aprendiz (menor de dieciocho años)	1.618
Grupo IV	
Personal de Distribución:	
Conductor-Repartidor-Cobrador	73.034
Conductor largo recorrido	95.506
Conductor	66.614

22001 RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Cargill España, Sociedad Anónima» (División Girasol Sevilla).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cargill España, Sociedad Anónima» (División Girasol Sevilla), que fue suscrito con