

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22306** RESOLUCION de 20 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Pez Austral, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pez Austral, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9.009.842), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 20 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PEZ AUSTRAL, SOCIEDAD ANONIMA» (VIGO)

### Artículo 1.

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

### Artículo 2. *Ambito personal.*

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

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

Se definen como personal directivo, los siguientes cargos:

1. Director de Ventas.
2. Director de Fabricación.
3. Director de Administración.
4. Director de Mantenimiento.
5. Jefe de Ventas.

### Artículo 3. *Vigencia del Convenio.*

Este Convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 1995 y con un período de duración hasta el 31 de diciembre de 1995. Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, podrán ser iniciados, por cualquiera de las partes, los trámites oportunos del nuevo Convenio.

### Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

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

### Artículo 5. *Clasificación.*

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

### Artículo 6. *Personal fijo.*

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

### Artículo 7. *Personal eventual.*

Es el que en situaciones extraordinarias se contrate por un tiempo fijo y para un trabajo eventual determinado. La duración del contrato estará en función de la duración del trabajo para el que fue contratado,

observando siempre en su contratación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto por el que hayan sido contratados, y su contrato será registrado y sellado por la oficina de empleo correspondiente.

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

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

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

### Artículo 9. *Puestos especiales.*

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

### Artículo 10. *Condiciones generales sobre ingresos.*

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

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

### Artículo 11. *Normas generales sobre ascensos.*

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

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

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

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

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

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

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año y ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad el empresario precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

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

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a que se le reserve el puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio, ocupándose su plaza con personal interino, debiendo el trabajador ponerse a disposición de la empresa antes de transcurrir treinta días, a contar desde la fecha de su licenciamiento,

ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio o voluntario y tiempo social sustitutorio se computará, a los efectos de años de servicios prestados en la empresa, como si se realizase trabajo activo, así como a los efectos de aumentos económicos por el complemento de antigüedad.

#### Artículo 14. *Excedencias.*

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

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

#### Artículo 15. *Vestuarios.*

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

#### Artículo 16. *Jornada.*

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

#### Artículo 17. *Horario de oficinas administrativas.*

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

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

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

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

La empresa concederá las vacaciones en el período estival.

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

#### Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

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

#### Artículo 20. *Salarios.*

A partir del 1 de enero de 1995 regirán, a todos los efectos, los salarios que figuran en la tabla anexa.

#### Artículo 21. *Antigüedad.*

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

#### Artículo 22. *Horas extras.*

Únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando éstas sean de carácter estructural. La realización de horas extraordinarias se ajustará a los criterios siguientes:

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

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de la naturaleza de la actividad de que se trate. Manteniendo siempre que no quepa la utilización de distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y Delegado sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esa información y de los criterios, anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

#### Artículo 24. *Dietas.*

La cuantía de la dieta será de 1.019 pesetas, estableciendo un tiempo para efectuar esta dieta, el necesario comprendido entre treinta y sesenta minutos, según necesidades productivas y por ampliación de jornada, siendo ésta de tres o más horas.

El abono por kilometraje en comisión de servicio será de 33 pesetas/kilómetro.

#### Artículo 25. *Accidentes e IT.*

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

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

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

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

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

## 1. Complementos de puestos de trabajo:

a) El personal de fabricación que preste sus servicios en sierras de corte, máquinas «Norfor», cortadora de alas, peladora y cortadora de anillas, percibirá, por este concepto, un complemento equivalente a 89 pesetas por hora de trabajo en dichas máquinas.

b) El personal de fabricación que preste sus servicios en las máquinas «Rovemas», «Tempura», así como al personal de producción que intervenga en las labores de tratamiento químico de pota, percibirá, por dicho complemento, la cantidad de 3.184 pesetas al mes.

## 2. Incentivos a la producción:

a) El personal de fabricación percibirá, por el concepto de incentivo a la productividad, la cantidad de 2.575 pesetas mensuales, cuando supere el tonelaje establecido entre Gerencia y Comité de Empresa.

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

c) Asimismo, y para todo el personal de producción, tanto preste sus servicios en líneas, como del resto de puestos de producción, se crea un complemento de incentivos a la producción por el concepto de primas de elaboración de productos y en la cuantía de 23.583 pesetas, a percibir una vez al año. Este incentivo se hará efectivo entre los días 1 y 15 de enero.

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

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

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

Artículo 28. *Plus de nocturnidad.*

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

Artículo 29. *Trabajo en cámaras.*

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

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

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

Artículo 30. *Plus de contratación temporal.*

Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día de salario. Y si su contratación supera los seis meses y es inferior a un año, percibirá una indemnización de dos días por mes, siempre y cuando a partir del año no se renueve su contrato.

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

Artículo 31. *Préstamos.*

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

Artículo 32. *Fondo social.*

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

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

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

a) Invalidez permanente parcial y total, un capital de 4.000.000 de pesetas.

b) Para invalidez permanente absoluta, gran invalidez o muerte, para cada uno de los trabajadores de la plantilla, un capital de 3.000.000 de pesetas, siendo las pólizas individualizadas y su coste con cargo a la empresa.

Artículo 33. *Jubilación.*

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

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

Artículo 34. *Suministros.*

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

Artículo 35. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

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

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

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

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

Artículo 36. *Reconocimiento médico.*

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

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

1. La empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

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

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

#### Artículo 38. Comisión Paritaria.

Para la interpretación y vigilancia de las condiciones generales pactadas en este Convenio, se creará una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las partes, social y económica. Cuando para la resolución de cualquier asunto no exista acuerdo, será el Juzgado de lo Social competente quien decida sobre el mismo. Cada una de las partes podrá incorporar a las reuniones, asesor de los sindicatos correspondientes.

#### Artículo 39. Partes negociadoras y firmantes.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito:

Por la representación económica:

Director general: Francisco Gosálbez Gosalves.

Director de Recursos Humanos: Juan José Marcos Miguél.

Asesor: Manuel Vigo Giraldo.

Por la representación social:

Presidenta: Mercedes González Prieto (CC. OO.).

Secretaria: María José Rivadulla Fernández (independiente).

Vocal: Angeles Rodríguez Alves (independiente).

Vocal: María Jesús Ferreira Charrasquiél (CIG).

Vocal: Manuela Fernández Verges (CC. OO.).

Vocal: Ana Cancela Currás (CIG).

Vocal: Félix Rodríguez Teixeira (independiente).

Vocal: Amalia Vilas Martínez (CC. OO.).

Vocal: Pilar Martínez Rodríguez (independiente).

#### Cláusula transitoria primera. Contratación temporal.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan la adaptación al ámbito de la empresa «Pez Austral, Sociedad Anónima», del contenido del artículo

7.2 del Convenio Colectivo para el sector de conservas, semiconservas, salazones de pescado y mariscos para los años 1994, 1995 y 1996, en materia de contratación temporal, en base a los siguientes términos y tratamiento:

Quando circunstancias tales como excesos de pedidos, presión de los mercados, abundancia de primeras materias u otras así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá el contrato temporal tener una duración, dentro de un período de doce mensualidades de diez meses.

Como compensación a dicha prolongación y durante la vigencia de este Convenio, la empresa se compromete al mantenimiento de la plantilla y, en consecuencia, a la renovación de los contratos que venzan durante el mismo período de tiempo, mediante la modalidad de contratación contemplada en esta cláusula transitoria primera u otra similar.

#### Cláusula transitoria segunda.

No habiéndose concluido el proceso de negociación para la aplicación del proyecto del nuevo sistema de incentivos, en los términos acordados en la cláusula transitoria segunda del Convenio Colectivo de 1994, ambas partes acuerdan continuar con el proceso de negociaciones, tomando como base de trabajo lo negociado hasta la fecha, de tal modo que, una vez concluido dicho proceso de negociación, y siempre que para las partes sus resultados convienen y son practicables, se pondrá en aplicación el nuevo sistema de incentivos que vendrá a sustituir al contemplado en el artículo 26 del vigente Convenio Colectivo.

Se acuerda, como fecha límite para la implantación de este nuevo sistema, el 1 de enero de 1996. Ambas partes consideran conveniente llegar a un consenso antes de finales de septiembre del presente año, con el fin de comprobar y consolidar las bases del sistema en el transcurso del cuarto trimestre.

#### Disposición adicional única.

En lo no previsto expresamente en este Convenio Colectivo se estará a lo contemplado por el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral del Sector y artículo 7.2 del Convenio Colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 1994, 1995 y 1996, en la adaptación contemplada en la cláusula transitoria primera.

## ANEXO

### Permisos y licencias concedidos a los trabajadores

Motivos de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes
		Salario	Antigüedad	Complemento voluntario	
Matrimonio del trabajador. Unión pareja de hecho.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Libro familia o certificación del Juzgado o, en su caso, certificación de convivencia.
Enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de padres, hijos, hermanos y cónyuge.	Cinco días naturales.	Sí	Sí	Sí	Documento que acredite parentesco y certificado médico con especificación de gravedad.
Nacimiento de hijo.	Cinco días naturales.	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado Juzgado.
Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos.	Exceso de los cinco días.	No	No	No	Documento que acredite parentesco y certificado médico con especificación de gravedad.
Muerte del cónyuge o padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos del trabajador.	Cinco días naturales.	Sí	Sí	Sí	Esquela y/o documento que acredite parentesco.
Muerte de tíos.	Un día natural.	Sí	Sí	Sí	Esquela y/o documento que acredite parentesco.
Muerte de padres, hermanos, abuelos y nietos del cónyuge del trabajador.	Dos (provincia) y tres días naturales (fuera provincia).	Sí	Sí	Sí	Esquela y/o documento que acredite parentesco.

Motivos de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes
		Salario	Antigüedad	Complemento voluntario	
Cambio domicilio habitual.	Un día natural.	Sí	Sí	Sí	Certificado servicio empadronamiento.
Matrimonio de un hijo en día laborable.	El día de la celebración.	Sí	Sí	Sí	Certificado Juzgado o iglesia. Acreditar parentesco.
Lactancia de un hijo menor de nueve meses.	Una hora/día seguida o reducción dos fracciones de media hora.	Sí reducción una hora jornada	Sí reducción una hora jornada	Sí reducción una hora jornada	Certificado parto.
Pruebas o reconocimientos médicos en centros sanitarios.	Tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Justificante médico.
Consulta médica (municipio Vigo).	Dos horas, siempre que trabaje.	Sí el resto de la jornada	Sí el resto de la jornada	Sí el resto de la jornada	Certificado médico.
Consulta médica (otros municipios).	Tres horas, siempre que se trabaje.	El resto de la jornada	El resto de la jornada	El resto de la jornada	Certificado médico.
Representación sindical.	El necesario o legalmente establecido.	Sí	Sí	Sí	Citacion o justificacion sindical.
Inexcusables de carácter público:					
Elecciones.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Certificado mesa electoral.
Tribunales ordinarios:					
Testigo.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Citacion.
Demandante.	Por el tiempo necesario.	—	—	—	Citacion.
Demandado.	Por el tiempo necesario.	—	—	—	Citacion.
Juzgados de lo Social:					
Testigo.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Citacion.
Demandante.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Citacion.
Demandado.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Citacion.
Presentación a Quintas.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Justificación de citación.

## Tablas salariales

Categoría profesional	Salario base mensual	Sin antigüedad		Valor horas extraordinarias			
				Con un bienio		Con un trienio	
		Rec. 75 %	Rec. 200 %	Rec. 75 %	Rec. 200 %	Rec. 75 %	Rec. 200 %
<b>Técnicos Administrativos:</b>							
Jefe Contabilidad .....	132.770	1.838	3.149	1.893	3.244	1.967	3.371
Jefe Mantenimiento General .....	127.411	1.761	3.018	1.813	3.110	1.967	3.229
Licenciado Técnico superior .....	143.150	1.968	3.405	2.046	3.507	2.125	3.644
Jefe Administrativo .....	132.770	1.838	3.149	1.893	3.244	1.967	3.371
Jefe Movimiento .....	121.293	1.671	2.868	1.722	2.954	1.790	3.060
Jefe Producción .....	119.714	1.648	2.827	1.698	2.912	1.764	3.026
Adjunto a Producción .....	119.714	1.648	2.827	1.698	2.912	1.764	3.026
Encargado general .....	114.328	1.573	2.696	1.620	2.777	1.684	2.885
Encargado de Sección .....	107.071	1.469	2.517	1.513	2.593	1.572	2.694
Promotor de Ventas .....	103.235	1.413	2.422	1.456	2.495	1.513	2.593
Oficial primera Administrativo .....	112.763	1.550	2.657	1.595	2.738	1.658	2.843
Oficial segunda Administrativo .....	106.647	1.461	2.507	1.507	2.581	1.565	2.683
Auxiliar Administrativo .....	90.867	1.235	2.118	1.272	2.182	1.323	2.267
Telefonista .....	90.342	1.228	2.105	1.266	2.170	1.313	2.254
<b>Oficios varios:</b>							
Oficial primera Electrónico .....	103.790	1.422	2.437	1.464	2.511	1.519	2.607
Oficial segunda Electrónico .....	102.387	1.401	2.402	1.442	2.474	1.500	2.571
Oficial primera Mantenimiento .....	104.150	1.421	2.438	1.464	2.511	1.519	2.607

Categoría profesional	Salario base mensual	Sin antigüedad		Valor horas extraordinarias			
				Con un bienio		Con un trienio	
		Rec. 75 %	Rec. 200 %	Rec. 75 %	Rec. 200 %	Rec. 75 %	Rec. 200 %
Oficial segunda Mantenimiento .....	102.387	1.401	2.402	1.442	2.474	1.500	2.571
Chófer de primera .....	102.656	1.405	2.409	1.446	2.481	1.503	2.578
Almacenero .....	99.491	1.360	2.331	1.400	2.401	1.455	2.494
Pesador .....	94.462	1.287	2.207	1.327	2.272	1.378	2.361
Conductor Carretilla .....	106.979	1.467	2.515	1.512	2.590	1.569	2.691
Vigilante Nocturno .....	106.610	1.461	2.506	1.506	2.584	1.563	2.682
Ayudante Oficinas Varios .....	87.781	1.192	2.043	1.227	2.103	1.274	2.186
Limpiadora Oficinas .....	87.781	1.192	2.043	1.227	2.103	1.274	2.186
Operaria .....	87.781	1.192	2.043	1.227	2.103	1.274	2.186

Tabla de antigüedades

Categoría profesional	Salario base mensual	Antigüedad un bienio	Antigüedad un trienio
Jefe Contabilidad .....	132.770	3.994	9.320
Jefe Mantenimiento General .....	127.411	3.827	8.929
Licenciado Técnico superior .....	143.150	4.317	10.075
Jefe Administrativo .....	132.770	3.994	9.320
Jefe Movimiento .....	121.293	3.635	8.484
Jefe Producción .....	119.714	3.586	8.369
Adjunto a Producción .....	119.714	3.586	8.369
Encargado general .....	114.328	3.418	7.977
Encargado Sección .....	107.071	3.192	7.448
Promotor de Ventas .....	103.235	3.073	7.169
Oficial primera Administrativo .....	112.763	3.370	7.863
Oficial segunda Administrativo .....	106.647	3.179	7.417
Auxiliar Administrativo .....	90.867	2.686	6.269
Telefonista .....	90.342	2.670	6.231
Oficial primera Electrónico .....	103.790	3.090	7.209
Oficial segunda Electrónico .....	102.387	3.046	7.108
Oficial primera Mantenimiento .....	104.150	3.090	7.209
Oficial segunda Mantenimiento .....	102.387	3.046	7.108
Chófer de primera .....	102.656	3.054	7.127
Almacenero .....	99.491	2.955	6.897
Pesador .....	94.462	2.799	6.530
Conductor Carretilla .....	106.979	3.190	7.442
Vigilante Nocturno .....	106.610	3.178	7.415
Ayudante Oficinas Varios .....	87.781	2.590	6.044
Limpiadora Oficinas .....	87.781	2.590	6.044
Operaria .....	87.781	2.590	6.044

## Incentivos a la producción

Personal afectado	Valor	Requisito
Personal de Fabricación ...	2.575 ptas./mes	Superar tonelaje acordado entre Gerencia y Comité.
Palitos .....	59 ptas.	

## Complementos del puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Valor
Sierras de corte .....	89 ptas./hora trabajada.
Máquinas «Norfor» .....	89 ptas./hora trabajada.
Cortador de alas .....	89 ptas./hora trabajada.
Peladora de anillas .....	89 ptas./hora trabajada.
Cortador de anillas .....	89 ptas./hora trabajada.
Máquinas «Rovemas» .....	3.184 ptas./mes.
Máquinas «Tempura» .....	3.184 ptas./mes.
Tratamiento químico de pota .....	3.184 ptas./mes.

## MINISTERIO DE CULTURA

**22307** RESOLUCION de 18 de septiembre de 1995, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se hace pública la concesión de ayudas sobre proyecto para la realización de largometrajes en la segunda fase de la convocatoria de ayudas del año 1995.

El Real Decreto 1282/1989, de 28 de agosto, establece un sistema de ayudas públicas a la cinematografía con la finalidad última de fomentar la realización de películas representativas de la cultura española en cualquiera de sus manifestaciones y formas de expresión.

Entre dichas ayudas se encuentran las que se conceden sobre proyecto de largometrajes en las que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la citada disposición, se valora principalmente la calidad y el valor artístico de los proyectos, el presupuesto y su adecuación para la realización de los mismos, su plan de financiación y la solvencia e historial de la productora.

Teniendo en cuenta que la calidad y el valor artístico, así como la producción de obras cinematográficas representativas de la cultura española en todas sus manifestaciones y formas de expresión son conceptos jurídicos indeterminados, la misma disposición, con el fin de lograr que estas ayudas del Estado se otorguen con sujeción a los principios de calidad, transparencia, objetividad y neutralidad, establece la creación de un Comité Asesor, formado por veinte expertos y representantes de los sectores cinematográficos, Comité que debe emitir informe sobre las solicitudes de las ayudas, de acuerdo con los criterios anteriormente citados.

Por Orden de 9 de enero de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 11) se convocaron las ayudas sobre proyecto para la realización de largometrajes al amparo de lo dispuesto en el título III, capítulo II, sección segunda, del Real Decreto 1282/1989, de 28 de agosto, reservándose para tal fin la cantidad de 700.000.000 de pesetas, a distribuir en dos fases sucesivas a lo largo del año en curso.

El Pleno del Comité Asesor, en su reunión del día 12 de septiembre, emitió informe sobre las solicitudes presentadas a la segunda fase de la convocatoria que, no habiendo sido excluidas, figuran en el anexo de la presente Resolución.

Teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias del Instituto para este fin, los criterios de selección antes indicados, así como el informe emitido por el Pleno del citado Comité Asesor, esta Dirección General ha resuelto hacer pública la concesión, con carácter provisional, de las siguientes ayudas a las productoras que se relacionan y por las cuantías que se indican, otorgadas por Resolución de 18 de septiembre de 1995.