

**ANEXO 3****Jornada y horarios**

Los horarios que regirán en todos los centros de trabajo serán los siguientes:

Horario A: De siete treinta a quince horas.

Horario B: De siete treinta a trece horas y de quince a diecisiete horas.

Horario C: De ocho a trece horas y de quince a diecisiete treinta horas.

Otros horarios:

1. Podrán establecerse otros que supongan interrupción de la jornada en una hora, con la limitación de que la hora de salida no será posterior a las diecisiete treinta horas.

2. Excepcionalmente, la compañía establece el horario de trece treinta a veintiuna horas, que en ningún caso será de aplicación a empleados en alta a 31 de diciembre de 1988.

Aplicación de horarios:

Todos los horarios tendrán la flexibilidad consistente en la posibilidad de incorporarse hasta treinta minutos después del inicio previsto para la jornada, siempre y cuando este retraso se recupere trabajando idéntico tiempo al de retraso después del término previsto para dicha jornada.

Cuando se produzca cambio de jornada continua a partida por aplicación de horario que suponga su realización a empleados en alta a 31 de diciembre de 1988, se le harán efectivas las siguientes compensaciones:

1. Compensación económica anual para el año 2000 por importe de 330.828 pesetas brutas, que se harán efectivas en mensualidades en proporción al tiempo que efectivamente se esté realizando la jornada, incluyéndose en ésta las vacaciones.

2. Bonificación del 25 por 100 de las horas de jornada de exceso para cubrir las horas en cómputo anual a que se refiere el apartado 2.1, párrafo tercero, del Convenio.

El cambio de jornada en estos casos se extenderá a un período mínimo de dos meses, salvo que existan motivos por los que el mantenimiento de la nueva jornada supusiera un perjuicio para la empresa, exigiendo el cambio a la jornada anterior.

Cuando por causas organizativas la empresa necesitara efectuar un cambio de jornada de continua a partida, dará preferencia de elección a aquellos empleados que, reuniendo los requisitos de cualificación al puesto, tengan mayor antigüedad sobre los que tengan menor.

Horario de verano:

Durante los meses de julio y agosto se realizará únicamente el horario A en todos los centros de la compañía.

**ANEXO 4****1. Plus de cumplimiento de objetivos**

Los trabajadores que, en función de las condiciones pactadas en los Convenios Colectivos 1995-1996, 1997 y 1998-1999, tengan derecho a este complemento salarial variable, lo percibirán en los siguientes términos:

1.1 Importe.—Este plus se configura como un concepto salarial variable en función del cumplimiento de objetivos. Anualmente se abonará por este concepto a cada empleado con derecho al mismo una cantidad que puede alcanzar como máximo un porcentaje de la retribución anual total que figura en el anexo 1, en función de la fijación de objetivos que realice la empresa, también con carácter anual.

El porcentaje de retribución variable que se fija para cada año de vigencia del Convenio es el siguiente:

Año 2000, un 5 por 100.

Año 2001, un 5,5 por 100.

Año 2002, un 6 por 100.

Año 2003, un 6,5 por 100.

1.3 Criterios de fijación de objetivos.—Los objetivos determinantes de la percepción de este plus se fijarán anualmente con arreglo al criterio de su viabilidad o posibilidad, así como el de ser razonablemente alcanzables con los medios disponibles y de suponer mejora sustancial sobre los resultados precedentes.

1.4 Cálculo.—El total del importe se distribuirá en las siguientes proporciones por objetivos:

Objetivos de la empresa: 17 por 100.

Objetivos del centro o departamento: 33 por 100.

Objetivos individuales del empleado: 50 por 100 (de los que el 25 por 100 se conseguirán por objetivo de asistencia al trabajo y el otro 25 por 100 por consecución de otros logros).

1.5 Percepción.—Dicha cantidad será percibida en dos veces, mediante un primer pago a cuenta, en el mes de julio de cada año, de un 40 por 100 del importe total estimado, y un segundo pago por el resto del importe obtenido, en el mes de marzo del año siguiente.

**2. Compensación por supresión de antigüedad**

Se respeta como condición más beneficiosa a los trabajadores que así lo tengan reconocido a título personal, en compensación a la desaparición del premio de antigüedad, la cantidad consolidada por este concepto hasta el 31 de enero de 1994, y en la fracción correspondiente hasta el momento en el que opten por percibir el plus de cumplimiento de objetivos.

Por lo que se refiere a las expectativas, entendiéndose como tales las cantidades que hubieran correspondido de haber continuado el concepto de antigüedad, se establece que los afectados por la supresión que no hayan optado por la percepción del plus de cumplimiento de objetivos percibirán una compensación económica mensual por cuatrienio cumplido con un importe del 5 por 100 del salario base de Convenio, siendo incompatibles entre sí ambos conceptos.

**9299**

*RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alimentos Priorizados, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alimentos Priorizados, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012832), que fue suscrito, con fecha 3 de marzo de 2000, 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 de los trabajadores, 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 resuelve:

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, 9 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALIMENTOS PRIORIZADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS AÑOS 2000, 2001, 2002 Y 2003****Artículo 1. Partes signatarias.**

El presente Convenio general es firmado, de una parte, por doña Francisca Romero Molleja, doña Ana Mercader Fornieles, don Miguel Quintana Fernández, don Francisco Garvin Ortiz y doña Pilar Vidal Rius, en calidad de miembros del Comité de Empresa, y de otra parte, por don Vicente Palomares Baeza y don César Palomares Baeza, en representación de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

**Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de la empresa «Alimentos Priorizados, Sociedad Anónima», en cada uno de sus centros de trabajo.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

El Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado en la citada empresa.

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá vigencia a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos referidos al 1 de enero de 2000.

La duración del Convenio se estipula en cuatro años, es decir, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2003.

**Artículo 6. Procedimiento de denuncia para revisión de Convenio.**

1. La revisión del Convenio podrá pedirse, por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos, con dos meses de antelación al término de su vigencia.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a los efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. En cuanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del anterior.

4. De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará por la tácita, por períodos anuales.

**Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Se constituye la Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada don Miguel Quintana Fernández y doña Pilar Vidal Rius, en calidad de miembros del Comité de Empresa, y don Vicente Palomares Baeza y don César Palomares Baeza, en representación de la empresa.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

**Artículo 9. Compensación. Absorción.**

1. Todas las condiciones económicas que se establezcan en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que se vinieran anteriormente satisfaciendo, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquier otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos o contratos individuales de trabajo.

**Artículo 10. Período de prueba.**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de tres meses, para las categorías del grupo I, y dos meses, para el resto de categorías de los grupos II, III y IV.

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

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

**Artículo 11. Clasificación profesional.**

Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, son las siguientes:

**Grupo I:**

1. Jefe de Administración: Es el empleado que provisto o no de poderes, y a las órdenes, tiene a su cargo la dirección y responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las Secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo, ordenándolo debidamente, y

aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

2. Director de Ventas Nacional: Es el empleado que provisto o no de poderes, y a las órdenes, tiene a su cargo la dirección y responsabilidad, organización y coordinación del Departamento de Ventas.

**Grupo II:**

1. Oficial de primera administrativo: Es el Administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones: Cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza; estadísticas; redacción de documentos y correspondencia, y, en general, servicios que requieran cálculos, estudios, preparación o condiciones adecuadas, contables, tales como transcripciones, en libros de contabilidad, etc., y corresponsales. Taquimecanógrafos, de uno y de otro sexo, en un idioma extranjero, que toman dictado a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina de seis.

2. Oficial de segunda administrativo: Es el Administrativo, mayor de veinte años, que, con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes y Oficiales de primera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripciones de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social, y demás trabajos similares: Taquimecanógrafos de uno u otro sexo en idioma nacional, que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

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

4. Auxiliar administrativo: Es el Administrativo, mayor de dieciocho años, que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y los Mecanógrafos de uno u otro sexo. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

**Grupo III:**

1. Delegado de Ventas: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a su cargo, realiza funciones de control y supervisión sobre las ventas de una Sección o Secciones determinadas.

2. Vendedor: Es el empleado, con subordinación al Delegado de Ventas, que ejecuta directamente la venta de los productos de la empresa.

3. Promotor de Ventas: Es el empleado, con subordinación al Delegado de Ventas, dedicado a promocionar los productos de la empresa.

**Grupo IV:**

1. Maestro: Es el que, bajo las órdenes de un Técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes de un Técnico de fabricación, si lo hubiera, por su experiencia y conocimientos prácticos del proceso de industrialización del pescado, está encargado de una o más Secciones de la empresa, siendo de su responsabilidad el general conocimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra bajo su mando, o bien, el que, asimismo, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, por su experiencia y conocimientos del proceso de industrialización de pescado, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud, o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tienen a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal de una o más Secciones.

2. Oficial de primera: El productor, con más de dos años de trabajo en la misma industria, y que, poseyendo uno de los oficios que antes indicamos y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tengan encomendadas; o bien, el que desarrolla su labor con un rendimiento normal y correcto.

3. Oficial de segunda: El productor, con más de dos años de trabajo en la industria, y que, sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un oficio con la suficiente corrección y eficacia.

4. Auxiliar: Es el operario que ayuda en su labor a Oficiales y realiza cuantas operaciones se le encomienda en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección del personal de mayor competencia.

Artículo 12. *Contrato de duración determinada del artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de seis meses, dentro de un período de doce meses.

2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Artículo 13. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, deberá mantener su retribución y derechos inherentes a su categoría profesional, retornando a su categoría habitual con la mayor brevedad posible.

Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas nueve horas.

La jornada laboral se prestará de lunes a viernes.

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

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

Artículo 15. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas o parte proporcional al tiempo trabajado. En caso de acuerdo entre la empresa y el trabajador podrá adoptarse otra modalidad. La empresa concederá tres semanas de las vacaciones entre los meses de junio a septiembre.

Los días festivos que coincidan con el período de vacaciones podrán ser disfrutados, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, durante el resto del año.

Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en casos de enfermedad grave, hospitalización necesaria e intervención quirúrgica de índole mayor de padres, cónyuges, hijos y hermanos con los que se conviva.
- c) Cinco días en caso de nacimiento de un hijo.
- d) Cinco días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos con los que se conviva.
- e) Dos días en caso de fallecimiento de familiares políticos del mismo grado o tres si se produce fuera de la provincia.
- f) Un día por traslado de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Un día por matrimonio de un hijo, si se celebra en día laborable.

Artículo 17. *Permisos sin sueldo.*

En caso de enfermedad grave de cónyuge o hijo podrá solicitarse un permiso de quince días no retribuido, previo certificado médico, el cual será exigido por la empresa cada siete días.

Artículo 18. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de

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

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

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

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

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

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Si el trabajador no solicita el reintegro antes de la terminación del plazo por el que fue concedido, perderá todos los derechos.

Las solicitudes deberán contestarse en el plazo improrrogable de veinte días, entendiéndose concedidas de no mediar contestación a las mismas en dicho plazo.

La empresa acoplará, si es posible, al personal cuya capacidad haya disminuido por edad y otras circunstancias, antes de su jubilación, retiro, etcétera, destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones.

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

Artículo 19. *Faltas y sanciones.*

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el siguiente Convenio.

Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. 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.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.
9. Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que lo justifique.

Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de veinte días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de veinte días sin causa que lo justifique.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección; si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.

8. Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

9. La negligencia o desidia en el trabajo.

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. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

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

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

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

15. Y cuantas otras faltas tuvieran características análogas a las anteriores.

Faltas muy graves:

1. Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de dos meses.

2. Faltas al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a 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 toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de diecisiete a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 20. *Antigüedad.*

Desde el día 1 de enero de 2000 está definitivamente suprimido el concepto económico antigüedad o aumento periódico por años de servicio. No obstante, las cantidades percibidas por este concepto se mantendrán como un «complemento “ad personam”» y no será compensable ni absorbible con ningún otro incremento de Convenio.

#### Artículo 21. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará, a partir del primer día de baja y hasta el cuarto, el 60 por 100 del salario.

En caso de que el trabajador tuviera que abandonar su puesto de trabajo debido a enfermedad, recibirá el 100 por 100 del salario correspondiente

a ese día, siempre y cuando aporte a la empresa la baja de enfermedad al siguiente día laborable.

Todo el personal de la empresa que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones brutas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias.

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

#### Artículo 22. *Premio de jubilación.*

Se establece un premio o incentivo a la jubilación anticipada de conformidad con la siguiente escala. Trabajadores con veinte años de antigüedad en la empresa:

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

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

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

A los sesenta y tres años de edad: Dos mensualidades de salario real.

A los sesenta y cuatro años de edad: Una mensualidad y media de salario real.

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

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

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

#### Artículo 23. *Retribuciones.*

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio en el anexo tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo.

Los salarios establecidos en el presente Convenio se incrementarán, anualmente, con efectos de 1 de enero, según el IPC previsto por el Gobierno.

#### Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa pagará a sus trabajadores la cuantía de una mensualidad en concepto de pagas extraordinarias, una antes del 22 de junio y otra antes del 22 de diciembre.

#### Artículo 25. *Principios de seguridad e higiene.*

Pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplimentarse con las disposiciones de carácter general dirigidas a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos u otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre la materia.

Normas especiales:

1. 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. Los trabajadores 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. 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. Los obreros ocupados en trabajos sobre los objetivos cuyas partículas puedan saltar a los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.

5. Las empresas se obligan a no utilizar personal femenino en las labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones y buques.

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

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

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

#### Artículo 26. *Ropa de trabajo.*

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitarán al personal las siguientes prendas de trabajo:

1. Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo, de petos mandiles de material impermeable, así como de botas de agua, chanclos o almadreñas, y guantes o manoplas.

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

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

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

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

6. A los Conductores de automóviles, Porteros, etc., así como a los Vigilantes, la empresa les dotará de uniformes, así como de batas blancas al personal sanitario.

#### Artículo 27. *Reconocimientos médicos.*

Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes:

1. La empresa estará obligada a realizar reconocimientos médicos completos de manera periódica a todos los trabajadores, al menos una vez al año, y por su parte los trabajadores estarán obligados a someterse a la realización de todos los reconocimientos.

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

#### Artículo 28. *Suministros.*

La empresa proporcionará a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador, a acordar ambos extremos en el seno de la empresa.

#### Artículo 29. *Ayudas.*

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

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

Asimismo, se acuerda que los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 2.500 pesetas por curso y por unidad familiar. Esta ayuda escolar alcanzará al personal fijo-discontinuo de la empresa y, para el caso de que en ésta trabajen hombre y mujer con derecho a la ayuda que se establece, queda convenido que la perciba uno sólo de ellos.

### ANEXO

#### Tablas salariales

Grupo	Categoría	Salario mensual — Pesetas	Salario diario — Pesetas
I	Jefe de Administración .....	184.841	—
I	Director de Ventas Nacional .....	184.841	—
II	Oficial primera administrativo .....	110.280	—
II	Oficial segunda administrativo .....	109.280	—
II	Telefonista/Recepcionista .....	108.685	—

Grupo	Categoría	Salario mensual — Pesetas	Salario diario — Pesetas
II	Auxiliar administrativo .....	108.685	—
III	Delegado de Ventas .....	162.563	—
III	Vendedor .....	135.544	—
III	Promotor de Ventas .....	132.650	—
IV	Maestro .....	—	3.325
IV	Oficial de primera .....	—	3.276
IV	Oficial de segunda .....	—	3.168
IV	Auxiliar .....	—	3.168

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

### 9300

*ORDEN de 3 de mayo de 2000, por la que se amplían las ayudas a los armadores de buques de pesca que faenan en el caladero de Marruecos por paralización de su actividad.*

Como consecuencia de la paralización forzosa de la flota de todas las modalidades pesqueras que opera en aguas bajo la soberanía y jurisdicción del Reino de Marruecos, derivada de la finalización de la vigencia del Acuerdo de Cooperación entre la Comunidad Europea y el Reino de Marruecos, en materia de pesca marítima, rubricado el 13 de noviembre de 1995, el Consejo de Ministros, por Acuerdo de 26 de noviembre de 1999, autoriza la concesión de ayudas a tripulantes y armadores afectados por la no renovación del mismo a partir de 1 de diciembre de 1999, durante un período máximo de seis meses y dispone que, de persistir la situación de inmovilización, se podrá ampliar su duración de acuerdo con la normativa comunitaria y en función de las expectativas existentes.

Mediante la presente Orden se establece la ampliación de las ayudas previstas en la Orden de 29 de noviembre de 1999, por la que se regula la concesión de ayudas a los armadores de buques de pesca que faenan en el caladero de Marruecos, por paralización de su actividad, en los términos previstos en el mencionado Acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el 31 de diciembre de 2000.

Han sido consultadas las entidades representativas del sector afectado y las Comunidades Autónomas.

La presente Orden se dicta al amparo de la habilitación contenida en el artículo 149.1.19.ª de la Constitución que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de pesca marítima y de bases de ordenación del sector pesquero.

En su virtud, dispongo:

#### Artículo 1. *Objeto.*

La presente Orden tiene por objeto ampliar las ayudas concedidas a los armadores de buques de pesca que faenan en el caladero de Marruecos, afectados por la paralización de la actividad, para el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2000, salvo que durante este plazo entre en vigor un nuevo acuerdo de cooperación en materia de pesca marítima entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos.

#### Artículo 2. *Condiciones de concesión.*

1. Son aplicables en su totalidad las previsiones contenidas en la Orden de 29 de noviembre de 1999, por la que se regula la concesión de ayudas a los armadores de buques de pesca que faenan en el caladero de Marruecos, por paralización de su actividad, sin que sea necesaria la presentación de nuevas solicitudes ni la adopción de nuevas resoluciones de concesión.

2. La parte de financiación nacional de las ayudas reguladas en la presente Orden se efectuará con cargo al crédito disponible en la aplicación