

**Convenio Colectivo para o sector de conservas, semiconservas, afumados, cocidos, secados, elaborados, salga, aceite e fariña de peixe e mariscos  
(para os anos 2001 - 2002 - 2003 - 2004 - 2005)**

**Capítulo I: Extensión**

**Artigo 1º. - Ámbito funcional**

Este Convenio regula as relacións de traballo entre as Empresas adicadas á manipulación, conservación, elaboración ou preparación de produtos semitransformados de peixes e mariscos, destes e outros compoñentes.

Polo tanto, e para efectos aclaratorios, considéranse comprendidos neste ámbito tódalas industrias que, con calquera sistema de manipulación do peixe ou marisco, os sometan á tarefa de preparación previa á conservación e entendéndose como tal as conservas, semiconservas, afumados, cocidos, elaborados, salga, aceite e fariña de peixes e mariscos ou outras.

Así mesmo, quedarán comprendidas as actividades auxiliares, tales como talleres de fabricación de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamentos de residuos, etc., sempre que constitúan dependencia e estean ó servicio da Empresa, respectando as melloras económicas que teñan establecidas.

**Artigo 2º. - Ámbito persoal**

O Convenio inclúe a totalidade do persoal ocupado polas devanditas Empresas, con exclusión do que se enumera no artigo 2.1.a), do Estatuto dos Traballadores.

Quedan excluídos os cargos de alta dirección e alto consello nos que concorran as características e circunstancias sinaladas no artigo 2.1.a), do Estatuto dos Traballadores. Sen embargo, o persoal técnico ou administrativo que cumpra funcións pertencentes a calquera das categorías profesionais que neste Convenio queden definidas e con carácter temporal ou só parcialmente asuman funcións propias de dirección, non quedará excluído da protección que outorga ós encadrados nesta.

**Artigo 3º. - Ámbito territorial**

Este Convenio aplicarase a todo o territorio do Estado español.

**Artigo 4º. - Ámbito temporal**

Este Convenio terá vixencia a partir da súa publicación no Boletín Oficial do Estado e os seus efectos económicos referidos a 1 de xaneiro de 2001.

A duración do Convenio estipúlase en cinco anos, é dicir, no período comprendido entre o 1 de xaneiro do ano 2001 e o 31 de decembro do ano 2005.

Para denuncia do Convenio e posible prórroga, estarase ó disposto no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores.

**Capítulo II: Organización do traballo**

**Artigo 5º. - Iniciativa no sistema e organización do traballo**

O sistema de traballo que se debe empregar déixase á iniciativa da Dirección da Empresa. Sen embargo, e calquera que fose o sistema adoptado, as Empresas darán conta ó Comité da Empresa e, se é o caso, ós representantes eleixidos polos traballadores tódalas aclaracións que por estes fosen razoadamente requiridas sobre este extremo.

Calquera que sexa o control do tempo ou incentivo que se aplique deberá axustarse ás regras que se prevén nos artigos seguintes.

Actividade normal: A actividade normal de traballo é desenvolvida polo operario medio, que actúa baixo unha dirección competente pero sen estímulo dun sistema de remuneración ó rendemento e sen coacción ningunha, isto é, a cantidade de traballo prestado efectivamente por un obreiro capacitado e ambientado ó posto de traballo, desenvolvendo unha actividade mínima normal equivalente a 4.800 quilómetros por hora andando, que foi determinado por unha correcta cronometraxe.

Actividade normal: A actividade normal vén fixada por 100 unidades centesimais, 60 puntos Bedaux ou o seu equivalente noutros sistemas de medición que sexan internacionalmente aceptados.

Actividade media: É actividade media a que corresponde a 120 unidades centesimais, 70 puntos Bedaux ou o seu equivalente.

Actividade óptima: Considérase actividade óptima a que pode desenvolver un produtor activo, adestrado no traballo, que logra acadar con seguridade o nivel de calidade e precisión fixados para a tarefa encomendada. Esta actividade está valorada en 133 unidades centesimais, 80 puntos Bedaux ou equivalente.

Actividade esixida: A actividade esixida neste Convenio é a de 100 unidades centesimais, 60 puntos Bedaux ou equivalente.

Funcións da Empresa na organización do traballo: Establécese especificamente que a facultade de organización do traballo corresponde exclusivamente á Dirección da Empresa e, en consecuencia, sinálanse, entre outras, a seguintes funcións:

Esixencias da actividade normal fixada neste Convenio.

Adxudicación do número de máquinas ou postos ó traballador a rendemento normal.

Especificacións da calidade de traballo.

### **Capítulo III: Do persoal**

#### **Artigo 6º. - Disposicións xerais**

As cualificacións do persoal consignadas por este Convenio son sinxelamente enunciativas e non supoñen a obriga de ter provistas tódalas prazas, oficios e ocupacións que despois se enumeran se as necesidades e volume da Empresa non o esixen.

Así mesmo, son enunciativos os distintos cometidos asignados a cada categoría ou especialidade, pois cando as necesidades da industria o requiran os traballadores que non tivesen nas funcións habituais sinaladas a súa clasificación e categoría laboral poderán ser destinados a realizar outros traballos propios do grupo de fabricación ó que pertencen.

#### **Artigo 7º. - Clasificación segundo a permanencia**

O persoal ocupado nas industrias suxeitas a este Convenio clasificarase, segundo a permanencia e de acordo co seu contrato laboral, en fixo e de contratación temporal.

1.– Persoal fixo: Neste persoal distinguíranse dúas clases:

1.1– De carácter continuo: É aquel que se precisa de maneira permanente para realizar o traballo esixido pola explotación normal da industria e que, contratado por tempo indefinido, presta os seus servizos, de modo estable e continuado, na fábrica, taller ou dependencia da Empresa, aínda cando circunstancialmente non efectúe traballo da súa categoría, ocupándose noutras funcións análogas correspondentes ó grupo profesional a que pertence.

Terá a consideración de fixo de carácter continuo:

a) O persoal adscrito a seccións ou dependencias de actividades ou funcións de natureza permanente e, polo tanto, non afectadas directamente polas intermitencias do traballo na industria conserveira.

b) O traballador non comprendido no parágrafo anterior que prestase os seus servizos na mesma Empresa durante cinco anos consecutivos cunha media de máis de trescentos cincuenta días de traballo ó ano; consideraranse tamén como traballados os días durante os que o traballador percibise salario ou indemnización económica correspondente a incapacidade laboral transitoria, domingos, festivos, vacacións ou permisos e licencias retribuídas.

1.2 – De carácter discontinuo ou intermitente: É aquel que habitualmente é chamado para a realización dos labores propios da Empresa pero que actúa intermitentemente en razón á falta de regularidade no traballo da industria conserveira.

Como normas especiais que afectan ó persoal desta clase respectaranse as seguintes:

a) Figurará nas relacións deste persoal de carácter fixo-descontinuo o que sexa contratado como tal.

b) Sendo a falta de regularidade no traballo característica da industria, farase constar, e así se pacta, que en cada suspensión de traballo do traballador fixo-descontinuo non se considerará extinguida senón tan só interrompida a relación laboral ó ser estas suspensións derivadas da falta de regularidade no traballo consubstanciais ó desenvolvemento da industria, non se considerarán estas debidas á concorrencia de causas económicas ou tecnolóxicas. As suspensións doutro carácter terán a regulación establecida na normativa vixente para cada caso.

c) Os traballadores fixos-descontinuos deberán ser chamados cada vez que vaian levarse a cabo as actividades para as que foron contratados, mesmo cando, e dado o carácter propio da industria, o chamamento do persoal fixo-descontinuo poida facerse gradualmente en función das necesidades que esixa en cada intre o volume de traballo que desenvolver e deberá efectuarse dentro de cada especialidade por orde relativa e sucesiva de antigüidade e categoría, de modo tal que cumpran tódolos traballadores o mesmo período útil de traballo ó remate do ano, computado este a partir da iniciación das actividades en cada tempada de traballo. Se polo carácter da propia industria no seu desenvolvemento a un grupo de traballadores lle faltasen días de traballo para cumprir o mesmo período útil dos outros grupos anteriormente chamados, este grupo afectado será o primeiro en ser chamado, de modo tal que produza a compensación necesaria para que se dea a circunstancia de igualdade establecida. De seguido, iniciarase a quenda de chamamento pola orde establecida nese apartado d), respectándose en todo caso as mellores condicións que puidesen ter os traballadores en cada provincia e en cada caso.

O chamamento ó persoal efectuarase logo da oportuna comunicación que se practicará de forma comprobable e o traballador terá un prazo de 72 horas (tres días) dentro das cales pode incorporarse ás tarefas.

No caso de incumprimento da modalidade deste chamamento, o traballador poderá presentar reclamación por despedimento ante a xurisdicción competente iniciándose o prazo para iso o día que tivese coñecemento da falta de convocatoria.

Para constancia do traballador, no taboleiro de anuncios da Empresa, irase situando a relación de produtores chamados en cada momento para que todo traballador poida comprobar que se respecta a orde relativa e sucesiva de antigüidade a que se fixo referencia.

d) En cada suspensión de traballo, como se expresou, non se considerará extinguida a relación laboral, senón soamente interrompida.

Para que produza efectos a suspensión do contrato, esta deberá ser notificada ó traballador por escrito e xustificando nela a necesidade da suspensión.

Acreditarase a circunstancia tal como se vén facendo ata o momento, por certificación da Confraría de Pescadores, Cámara de Comercio, Organización de Produtores, etc.

En todo caso, de cada suspensión darase conta por cada Empresa á representación sindical existente nesta e á dos sindicatos asinantes do acordo.

e) Os traballadores fixos-descontínuos terán dereito preferente por orde de antigüidade a ocuparen as vacantes do persoal fixo de carácter continuo que se produzan no respectivo grupo ou especialidade.

f) Non poderá suspenderse a actividade de traballadores fixos-descontínuos mentres permanezan de alta na empresa produtores contratados con carácter temporal.

g) As Empresas, o día anterior ó chamamento, presentarán nas oficinas do INEM unha relación dos traballadores chamados, que será visada ou selada no acto e que se expoñerá no taboleiro de anuncios dos correspondentes centros de traballo, enviándose unha copia desta ós sindicatos asinantes do acordo.

Nesta relación constarán os seguintes datos:

- Nome da Empresa
- Nº da Seguridade Social da Empresa
- Nome e apelidos do traballador/a
- Documento Nacional de Identidade e Nº da Seguridade Social de cada traballador
- Nº de días traballados nos últimos cinco anos separadamente.

Os traballadores eventuais que permanecesen de alta na empresa 240 días por ano, durante os cinco anos consecutivos anteriores á entrada en vigor deste Convenio, adquirirán a condición de fixos-descontínuos.

Así mesmo, os traballadores eventuais que a partir da entrada en vigor do Convenio, durante tres anos consecutivos, ou cinco alternos, permanezan de alta na Empresa 240 días por ano, adquirirán a condición de fixos-descontínuos.

O réxime xurídico e regulación legal e contractual que establece este Convenio será de aplicación a tódolos traballadores fixos-descontínuos afectados por el, con independencia da súa data de contratación.

## 2.- Persoal de contratación temporal

Nas distintas figuras de contratación temporal que pode practicar a empresa, deberá dar preferencia no posible nas reiteracións de tales tipos de contratación a aqueles produtores que xa prestasen servizos nela.

Cando circunstancias tales como exceso de pedidos, presión dos mercados, abundancia de primeiras materias ou outras o esixisen, aínda tratándose da actividade normal da empresa, poderá un contrato temporal ter unha duración, dentro dun período de doce mensualidades, de nove meses, atendendo en todo momento e no posible ó establecido no parágrafo anterior.

## 3.- Estabilidade dos cadros de persoal

Consideran ámbalas partes, tendo en conta as características da actividade que vén marcada por unha acusada aleatoriedade na subministración de primeiras materias e subseguintemente por actividade productiva irregular, que é obxectivo acadar, durante a vixencia deste convenio, a estabilidade dos cadros de persoal, e na que a contratación eventual e externa, responde única e exclusivamente ás circunstancias excepcionais. Con isto acadaríase, entre outras:

- . • Unha mellor organización
- . • Unhas mellores relacións humanas cunha maior vinculación do persoal á empresa
- . • Uns maiores índices de produtividade
- . • Unha mellor calidade nos elaborados por especialización do persoal, etc.

Co fin de lograr tal obxectivo, nos parámetros de actividade productiva irregular, as partes consideran que a elasticidade que proporciona o persoal fixo-descontínuo se adapta perfectamente ás necesidades da industria conserveira, e que polo tanto precisa a incentivación desta modalidade de contratación.

Con tal fin, as partes acordan:

A) Causaliza-la contratación temporal e procedentes de ETT coa definición de criterios e condicións para a súa eventual utilización.

Neste sentido, durante a vixencia deste Convenio Colectivo, os actuais contratos eventuais, temporais e procedentes de ETT axéitaranse ás situacións de excepción seguintes:

1. Cubrir baixas derivadas de I.T.
2. Por ausencias imprevistas.
3. Traballos que pola súa especial cualificación non poidan ser cubertos polo cadro de persoal. Aquí encadraríanse os oficios propios (electricistas, fontaneiros, mecánicos, etc.)
4. A realización de pedidos imprevistos e non contemplados dentro dos plans productivos das empresas.
5. Abundancia de materias primas e sempre que supoña unha excepción dentro de cada campaña.

B) O que non se efectúe contratación de persoal en réxime de contratación temporal ou a tempo parcial nin se faga uso de traballadores cedidos por terceiras empresas, mentres non teña plena ocupación todo o persoal fixo e fixo-descontínuo da empresa.

Igualmente as partes acordan solicitar das Administracións cos incentivos en materia de Seguridade Social e de carácter fiscal establecidos no Real Decreto Lei 9/97, do 16 de maio, que se apliquen na contratación de persoal fixo-descontinuo dado o seu carácter de contratación indefinida e necesaria para a actividade do sector.

### **Artigo 8º. - Clasificación segundo a función**

O persoal cualifícase e distribúese, tendo en conta as funcións que realiza, nos grupos profesionais que a seguir se indican:

1. Persoal técnico
2. Persoal administrativo e de mecanización
3. Persoal de comercialización
4. Persoal subalterno
5. Persoal de fabricación
6. Persoal de oficios varios

#### **Grupo 1.- Persoal técnico**

- a) Técnicos titulados:
  - a.1. Con título superior
  - a.2. Con título non superior
- b) Técnicos no titulados:
  - b.1. Directores de Persoal
    - b.1.1. Director de Persoal de Empresa
    - b.1.2. Director de Persoal de Centro de Traballo
  - b.2. Director de Compras
  - b.3. Director de Fabricación
  - b.4. Encargado xeral
  - b.5. Encargado de sección

#### **Grupo 2.- Persoal administrativo e de Mecanización**

- a) Administrativo:
  - a.1. Xefe de administración
  - a.2. Xefe de sección administrativa
  - a.3. Oficial de primeira
  - a.4. Oficial de segunda
  - a.5. Telefonista
  - a.6. Auxiliar
  - a.7. Aspirante
- b) Mecanización.
  - b.1. Analista de sistemas
  - b.2. Programadores:
    - b.2.1. Analista programador
    - b.2.2. Programador de sistemas
    - b.2.3. Programador
  - b.3. Operadores:
    - b.3.1. Operador de sistemas e aplicacións
    - b.3.2. Operador de aplicacións
    - b.3.3. Operador informático
  - b.4. Axudante informático

### Grupo 3. - Comercialización

- 3.1. Director de vendas nacional e/ou extranxeiro
- 3.2. Xefe de vendas
- 3.3. Xefe de zona
- 3.4. Delegado de vendas
- 3.5. Vendedor
- 3.6. Vendedor-Merchandising
- 3.7. Merchandising
- 3.8. Promotor de vendas

### Grupo 4.- Persoal subalterno

Primeiro nivel. Persoal con titulación específica:

- a) Conductor
- b) Vixilante

Segundo nivel. Persoal con especial responsabilidade, pero sen que isto implique a necesidade de dispoñer de titulación:

- a) Almaceneiro
- b) Porteiro

Terceiro nivel. Persoal sen especial responsabilidade:

- a) Conserxe
- b) Ordenanza
- c) Botóns ou recadeiro
- d) Aspirante

Grupo 5.- Persoal de Fabricación. Comprende as seguintes categorías profesionais:

- a) Mestre
- b) Oficial de primeira
- c) Oficial de segunda
- d) Auxiliar

### Grupo 6.- Persoal de oficios varios

- a) Mestre
- b) Oficial de primeira
- c) Oficial de segunda
- d) Axudante ou Especialista
- e) Peón

Sen embargo, estas cualificacións e as definicións contempladas no artigo seguinte (artigo 9º) encoméndanse a unha Comisión Técnica conformada pola parte empresarial e parte sindical, establecida para efectos de estudar a súa posible matización ou redefinición.

### **Artigo 9º. - Definicións**

Grupo 1.- Persoal técnico: E persoal técnico o que, con título ou sen el, realiza traballos que esixan unha adecuada competencia ou práctica, exercendo funcións de tipo facultativo ou de dirección especializada.

a) Técnicos titulados:

a.1 Con título superior: É aquel ó que para o cumprimento da súa misión se lle esixe estar en posesión dun título superior profesional expedido por Escolas especiais ou Facultade, sempre que realice funcións propias da súa carreira e sexa retribuído, de maneira exclusiva ou preferente, con soldo a tanto alzado, sen suxeición, por conseguinte, á escala habitual de honorarios na profesión afectada.

a.2 Con título non superior: É aquel que, en posesión do título profesional expedido por Centros o Escolas oficiais, exerce as funcións propias que corresponden ó título non superior que posúe. Inclúense nesta categoría os Graduados Sociais, coa función propia destes.

b) Técnicos non titulados:

b.1 Director de Persoal: É quen, á fronte de todo o persoal dunha Empresa ou Centro de traballo, dicta as oportunas normas para a perfecta organización e distribución de traballo, a vixilancia do cal lle corresponde, así como a concesión de permisos, propostas de sancións, etc.

b.2 Director de Compras: É aquel que realiza de modo permanente, ben nos Centros produtores ou noutros establecementos, as compras xerais das mercadorías que son obxecto da actividade comercial da Empresa.

b.3 Director de Fabricación: É aquel que, en posesión dos coñecementos técnicos necesarios e coa debida responsabilidade, asume a dirección e vixilancia de todo o proceso de fabricación, ordenando a forma na que o traballo ten que se desenvolver, coordinando o labor das diversas seccións ou departamentos que constitúen o ciclo da dita fabricación.

b.4 Encargado xeral: É aquel que, ás ordes da Dirección da Empresa, do seu representante ou do Director de Fabricación, coñece o proceso xeral da industria nas súas distintas seccións, aplicando estes coñecementos, organizando e distribuindo o traballo nas seccións, mantendo a disciplina, á vez que facilita os datos xerais de produción, consumo de materias primas e rendementos.

b.5 Encargado de sección: É quen, dependendo do Encargado xeral ou Técnicos superiores, ten mando directo sobre o persoal que traballe na sección ou seccións do seu cargo, respondendo da súa disciplina e distribuindo e organizando o traballo destas, vixiando o persoal e coidando da conservación e mellor aproveitamento das máquinas e material, proporcionando os datos sobre a produción e rendemento das seccións que manda.

Grupo 2.- Persoal Administrativo ou de Mecanización:

Queda comprendido no concepto xeral do persoal administrativo e de oficina o que, posuíndo coñecementos da mecánica administrativa e contables, realiza todos aqueles traballos recoñecidos polo costume e hábitos mercantiles.

En función da súa competencia, capacidade e responsabilidade, clasificarase nas seguintes categorías profesionais:

a) Administrativo.

a.1. Xefe da Administración: É o empregado que, provisto ou non de poderes, ten ó seu cargo a dirección e responsabilidade, organización e coordinación das funcións de tódalas seccións administrativas da Empresa, distribúe o traballo, ordenándoo debidamente, e contribúe coas súas iniciativas para o bo funcionamento da misión que ten confiada.

a.2. Xefe da sección Administrativa: É o emprgeado que, provisto ou non de poderes, e ás ordes do Xefe de Adminstración, se o houber, ten ó seu cargo e responsabilidade traballos de

superior categoría, entre os que figuran os que corresponden ó cargo de contable, estando encargado de orientar e dar unidade á sección ou dependencia que dirixe, así como de distribuír o traballo entre os Oficiais, Auxiliares e demais persoal que del depende.

a.3. Oficial de primeira: É o administrativo, maior de vinte anos, cun servizo determinado ó seu cargo, que con iniciativa e responsabilidade restrinxidas, con ou sen empregados ás súas ordes, executa algunha das seguintes ou análogas funcións: Caixeiro de Cobro e Pago, sen ter sinatura nin fianza; estatísticas, redacción de documentos e correspondencia e, en xeral, servizos que requiren cálculos, estudo, preparación ou condicións axeitadas, contables, tal como transcripción en libros de contabilidade, etc., e corresponsais. Taquimecanógrafos, dun ou outro sexo, nun idioma extranxeiro, que toman ó dictado cen palabras por minuto, traducíndoas correcta e directamente a máquina en seis.

a.4. Oficial de segunda: É o administrativo, maior de vinte anos, cunha iniciativa restrinxida e con subordinación a Xefes ou Oficiais de primeira, se os houber, que efectúa operacións auxiliares de contabilidade, caixa e coadxuvantes destas; transcripción de libros auxiliares, organización de arquivos e ficheiros, estatísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios e Seguridade Social e demais traballos similares: Taquimecanógrafos dun e outro sexo en idioma nacional que tomen ó dictado cen palabras por minuto, traducíndoas correcta e directamente a máquina en seis.

a.5. Telefonista: É o empregado que, dun ou outro sexo, ten por finalidade o manexo da centraliña telefónica para a comunicación das distintas dependencias entre si e co exterior. Naqueles Centros de traballo que pola súa importancia non requiran a existencia de telefonista, a centraliña telefónica poderá estar a cargo do persoal subalterno, sen que este, por tal circunstancia, poida negarse á prestación das funcións que lle son peculiares nin acadar os dereitos que corresponden ós empregados administrativos.

a.6. Auxiliar: É o administrativo, maior de dezaioito anos, que, sen iniciativa propia, se dedica dentro das oficinas a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ós traballos daquelas e os Mecanógrafos dun e outro sexo. Quedan asimilados nesta categoría os Taquimecanógrafos cando non acaden a velocidade e corrección esixidas ós Oficiais de segunda.

Poderán, así mesmo, realizar outras funcións non estrictamente burocráticas, tal como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

## b) Mecanización

b.1. Analista: Persoal técnico que concibe e desenvolve sistemas mecanizados, analizando e deseñando os procedementos necesarios para súa implantación, facilitándolles ós usuarios o asesoramento preciso para unha eficaz utilización destes. Dirixen a implantación de sistemas, asesoran sobre o emprego de novas técnicas e coñecen a necesidade e aplicación na área en que traballan.

### b.2. Programadores:

b.2.1. Analista programador: Persoal técnico que se ocupa de desenvolver os sistemas mecanizados, asegurando o seu correcto deseño mediante a concepción dos diagramas de proceso e programas, verificando que unha vez realizados se axusten ás especificacións establecidas na análise funcional. Colaboran na implantación de sistemas.

b.2.2. Programador de Sistemas: É aquel Programador que, ademais das funcións xenericamente atribuídas á dita categoría ou grupo, se ocupa fundamentalmente de desenvolver, codificar, depurar e documentar os programas correspondentes ó sistema operativo e aplicacións complexas do teleproceso.

b.2.3. Programador: Son aqueles empregados que, con amplitude de coñecementos e experiencia no emprego de linguaxes de programación de ordenadores e especialmente dos que se adoitan empregar na Empresa, se ocupan do deseño lóxico de programas e de codificalos na

linguaxe axeitada, realizando os diagramas de proceso, informes, ficheiros, etc.; computan, proban e actualizan (modificando se procede) a execución de programas, documentándoos completamente. Colaboran, baixo a dirección e supervisión dos Analistas, nas análises de aplicacións mecanizadas ou a mecanizar o seu mantemento.

b.3. Operadores:

b.3.1. Operador de sistemas e aplicacións: Persoal técnico que se adica a asegurar o funcionamento xeral de grandes ordenadores con sistemas operativos complexos, metiprogramación, teleproceso e sistemas de xestión de bases de datos, mantendo un control permanente e un encanamento dos procesos realizados polo ordenador.

b.3.2. Operador de Aplicacións: Persoal técnico que se adica a manter e controlar o perfecto funcionamento de ordenadores "modems" e liñas que constitúen o equipo de teleproceso, ou ben o funcionamento e xestión de miniordenadores con memorias auxiliares de discos e cintas magnetofónicas.

b.3.3. Operador informático: Persoal técnico que se adica á instalación de ordenadores "modems", liñas e demais elementos compoñentes do equipo de conmutación e transmisión dixital, así como da súa operación e conservación, asegurando o perfecto funcionamento dos ditos equipos e realizando, así mesmo, as demais tarefas complementarias ou auxiliares.

b.4. Axudante informático: Son aqueles que realizan funcións auxiliares nos traballos executados en ordenadores, relacionados coa captura da información por equipos metiteclados, verificación de calidade en resultados, preparación e control de arquivos e ficheiros, funcionamento e control de unidades periféricas, con exclusión do traballo efectuado en todo tipo de terminais de acceso e consulta, que constitúen unha ferramenta de traballo nun posto non informático.

### Grupo 3. Comercialización

a) Director de vendas nacional/extranxeiro: É aquel que ten ó seu cargo a dirección e fiscalización de tódalas operacións de venda a nivel nacional que a empresa realice, así como a determinación das orientacións ou criterios conforme ós que deben realizarse.

b) Xefe de Vendas: É aquel que, ás ordes ou non do Director de Vendas, leva a efecto o desenvolvemento e a súa execución nas accións de primeiro nivel para a consecución dos obxectivos programados no plan xeral de marketing da empresa.

c) Xefe de Zona: É o responsable dunha zona determinada pola empresa, para executar as accións indicadas pola Xefatura de Vendas co fin de acadar os obxectivos marcados en todas e cada unha das representacións, tanto en vendas como en investimentos en punto de venda, así como o control de cobros pendentes.

d) Delegado de Vendas: É o responsable dunha delegación da empresa, de todas e cada unha das persoas que integran a delegación, así como nas visitas ós clientes máis importantes que teña a delegación ó seu cargo. Gradualmente avisará do grao de cumprimento do plan de marketing asignado á súa delegación, así como o control de cobros pendentes.

e) Vendedor: É a persoa integrada nunha delegación ou non, e encargada de visitar a un número de clientes asignado, ofrecendo os produtos e realizando as xestións de cobro ós clientes ó seu cargo.

f) Vendedor-Merchandising: É o que realiza as funcións de colocación dos produtos nos puntos de venda onde lle permitan e recolle o correspondente pedido ó cliente onde realiza a acción; ó mesmo tempo, dedica parte da xornada á función de vendedor, desenvolvendo o mesmo labor de vendas e xestión de cobros que o vendedor normal.

g) Merchandising: É a persoa encargada de realizar o labor de colocación dos produtos nos liñais dos clientes que así o esixan; confecciona os pedidos para estes e informa o delegado da situación dos produtos, así como das incidencias que detecte no punto de venda.

h) Promotor de vendas: É a persoa adicada a ofrecerlle ó consumidor no punto de venda os produtos da empresa entregando folletos, vales facendo degustacións, etc.

#### Grupo 4.- Persoal subalterno

Consideraranse Subalternos os traballadores que desempeñan funcións específicas e complementarias que implican xeralmente absoluta fidelidade e confianza, para as que non se require, salvo excepcións, máis cultura que a primaria ou reunir os requisitos que en cada caso se sinalan, pero asumindo en todo caso a responsabilidade inherente ó cargo.

Primeiro nivel.- Persoal con titulación específica:

a) Conductor: É o que, estando en posesión do carné da clase correspondente, conduce e conserva o vehículo ou vehículos mecánicos que teña ó seu cargo. Nesta clasificación inclúense tanto os chóferes de camións como de automóviles e turismos.

b) Vixilante: É o que, coas mesmas obrigas que o Garda Xurado, carece deste título e das atribucións concedidas polas leis para aquel titulado.

Segundo nivel.- Persoal con especial responsabilidade, pero sen que isto implique a necesidade de dispoñer de titulación:

a) Almaceneiro: É o subalterno responsable dos almacén xeral ou de cada un dos almacéns que teña a Empresa, estando encargado de despachar os pedidos nestes, de recibir as mercadorías e distribuílas nas distintas dependencias dos almacéns e de rexistrar nos libros o movemento de material que houbese durante a xornada, redactando e remitindo ás oficinas as relacións correspondentes, indicando destino de materiais ou mercadorías e procedencia. Cando, pola importancia do almacén, haxa varias persoas que realicen indistintamente tódalas funcións anteriormente sinaladas, conservarán todas elas a clasificación de Almaceneiro.

b) Porteiro: É o que, de acordo coas instrucións recibidas dos seus superiores, coida dos accesos de fábricas ou locais, realizando funcións de custodia ou vixilancia.

Terceiro nivel.- Persoal sen especial responsabilidade:

a) Conserxe: É o que ten baixo o seu mando ós porteiros e outros Subalternos, así como a mulleres de limpeza, vixía a actuación deste persoal, coidando da súa disciplina e da distribución do traballo, sendo responsable, ademais, do ornato dos locais ó seu cargo.

b) Ordenanza: É o subalterno que ten como misión facer recados, afotocopia de documentos, realizar os encargos que se lle encomenden, recoller e entregar correspondencia e levar a cabo outros traballos elementais por orde dos seus xefes. Estarán incluídos nesta categoría os Cobradores que realizan os cobros e pagamentos que deban efectuarse fóra das oficinas.

#### Grupo 5.- Persoal de fabricación:

Compréndese neste grupo o persoal da Empresa en labores típicos de fabricación de conservas e salgas de peixes:

a) Mestre: É o que, baixo as ordes dun técnico procedente dalgunha das categorías profesionais ou de oficio, e baixo as ordes dun técnico de fabricación, se o houber, pola súa

experiencia e coñecementos prácticos do proceso de industrialización do peixe, está encargado dunha ou máis seccións da Empresa, sendo da súa responsabilidade o xeral cumprimento das ordes que reciba respecto ó seu cargo e da perfección da obra realizada polo persoal que está baixo o seu mando, ou ben, o que así mesmo procedente dalgunha das categorías profesionais ou de oficio, pola súa experiencia e coñecementos do proceso de industrialización do peixe, realiza labores delicados que esixen especial práctica e aptitude, ou de acordo coas instrucións recibidas dos seus superiores teñen ó seu cargo a vixilancia, ensinanza e corrección dos labores que se realizan polo persoal dunha ou máis seccións.

b) Oficial de Primeira: O produtor con máis de dous de traballo na mesma industria conserveira e que, posuíndo un dos oficios antes indicados, se aplica con capacidade e celo demostrado, con tal grao de perfección que non só lle permite levar a cabo traballos xerais deste senón aqueles outros que supoñen especial empeño e delicadeza, estando capacitado para corrixir pequenas deficiencias nas máquinas ou labores que teñan encomendados; ou ben, o que desenvolve o seu labor cun rendemento normal e correcto.

c) Oficial de Segunda: O produtor, con máis de dous de traballo na industria conserveira, e que sen chegar á especialización esixida polos traballos perfectos, executa os correspondentes a un oficio coa suficiente corrección e eficacia.

c) Auxiliar: É o operario que axuda no seu labor a Oficiais e realiza cantas operacións se lle encomenden en orde secundaria, baixo a vixilancia e dirección do persoal de maior competencia.

#### Grupo 6.- Persoal de oficios varios:

É o que, baixo as ordes do persoal técnico, se o houber, realizou a aprendizaxe das artes e oficios clásicos da industria metalúrxica, da construción, madeira ou outra actividade e que realiza traballos complementarios ou auxiliares na industria de conservas e salga de peixe.

a) Mestre: É o que, baixo as ordes do persoal técnico, se o houber, está encargado dunha ou máis seccións ou talleres onde se realizan traballos propios da súa profesión, sendo da súa responsabilidade o xeral cumprimento das ordes que reciba respecto ó seu cargo e da perfección da obra realizada polo persoal que se está baixo o seu mando.

b) Oficial de Primeira: É o produtor con máis de dous anos de traballo na industria conserveira e que, posuíndo un dos oficios que anteriormente se indicaron, o práctica con tal grao de perfección que non só permite levar a cabo traballos xerais deste, senón aqueles outros que supoñen especial empeño e delicadeza.

c) Oficial de Segunda: É o produtor con máis de dous anos de traballo na industria conserveira que, sen chegar á especialización esixida para os traballos perfectos, executa os correspondentes a un determinado oficio coa suficiente corrección e eficacia.

d) Axudante: É o operario que axuda con coñecementos xerais do oficio, adquiridos por medio dunha formación sistemática, auxilia os Oficiais na execución dos traballos propios destes e efectúa, illadamente, outros de menor importancia sen chegar ó rendemento esixido ó Oficial de segunda.

e) Peón: É o operario maior de dezaioito anos que realiza os labores de orde secundaria correspondentes á Peonaxe, podendo prestar os seus servizos nun departamento determinado e indistintamente en calquera servizo, sección ou lugar do Centro de Traballo no que se precise a realización dos devanditos labores.

Todo o persoal da Empresa terá, en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubrir as vacantes de ingreso que naquela se poidan producir, de superiores categorías, aínda que se trate de prazas de distinto grupo profesional.

#### Artigo 10. - PERÍODOS DE PROBA E CONTRATO DE TRABALLO

1. Concretarase, por escrito, un período de proba, que en ningún caso poderá exceder dos que se sinalan na seguinte escala:

- Persoal directivo e técnico titulado, seis meses.
- Persoal non titulado, tres meses.
- Persoal administrativo, tres meses.
- Persoal subalterno, tres meses.
- Persoal de fabricación, quince días laborais.

O empresario e o traballador están respectivamente obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

2. Durante o período de proba, o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e ó posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise o desistimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na Empresa.

4. A situación de incapacidade laboral transitoria que afecte o traballador durante o período de proba, interrompe o cómputo deste sempre que se produza acordo entre ámbalas partes.

A Empresa, a partir da data de asinamento do contrato, estará obrigada a formalizar as súas relacións laborais con cada un dos traballadores cun contrato escrito.

En aplicación do disposto na Lei 2/91 e, con excepción do que se refire ós contratos de relación laboral especial de alta dirección, as Empresas entregaranlles no prazo máximo de 10 días ós representantes legais dos traballadores, copia dos contratos laborais que formalicen, na que farán constar tódolos datos que teñan relación coa prestación laboral, coa única exclusión dos que afecten á identidade do contrato ou calquera outro dato que puidese afectar á intimidade persoal. Os representantes dos traballadores asinarán a súa recepción, para os efectos de que o empresario poida acreditar que se produciu a súa entrega.

#### Artigo 11º. - Normas xerais e especiais sobre ascensos

a) Os ascensos de categoría profesional produciranse tendo en conta a formación, méritos e antigüidade do traballador.

b) As categorías profesionais e os criterios de ascensos na Empresa acomodaranse as regras comúns para os traballadores dun e outro sexo, sempre que se trate de traballos ou labores iguais e de iguais resultados.

c) A Empresa xunto co Comité de Empresa ou Delegado/s sindicais determinarán os criterios e normas das probas de capacitación ás que deberán someterse os traballadores para optaren ás prazas vacantes de categoría superior e correspondentes ós grupos 4º e 5º Persoal de Fabricación e Oficios Varios.

Así mesmo, as probas para cada vacante do grupo de Administrativos prepararanse de forma individualizada e para cada caso, tendo en conta o perfil profesiográfico do posto que se pretenda cubrir. O contido de tales probas elaboraranse a Dirección da Empresa e da dita proba ou probas darase conta ó Comité para o seu coñecemento xustificando este, en caso necesario, o porqué da totalidade das probas ou da parte na que se requira esclarecemento.

En todo caso quedarán excluídos destes requisitos dentro do grupo a) que se considera os Xefes.

Caso de discrepancia en relación co que se establece para os Administrativos, someteráse esta para a súa resolución á Comisión Paritaria de Zona.

d) Cada Empresa poderá establecer un período de proba igual ó indicado no artigo 11 do presente Convenio.

e) O ascenso poderá non aceptarse polo interesado, tanto no caso de quenda por antigüidade como na elección.

#### Grupo 1.- Técnicos:

O ascenso a Director de Fabricación e Encargado xeral será de libre designación da Empresa. Para cubrir as prazas de Encargados de Sección, terase en conta:

a) Designarase mediante concurso entre os que constitúen o grupo de persoal de fabricación e grupo de persoal de oficios varios.

b) Se afecta a profesionais de oficios varios, o ascenso levarase a cabo por concurso entre Oficiais de primeira do grupo 5º.

#### Grupo 2.- Administrativos:

As vacantes que ocorran nas categorías de Xefes de Administración serán cubertas libremente pola Empresa.

As vacantes que se produzan na categoría de Xefes de Sección cubriranse mediante a superación de exames convocados para o efecto, e atendendo, así mesmo, á antigüidade e méritos dos aspirantes, que deberán ter, necesariamente, a categoría de Oficiais de primeira. O mesmo procedemento se seguirá nos supostos de cobertura dos postos de Oficial de primeira e de segunda, que se proverán, respectivamente, cos aspirantes que en cada caso terán que ser Auxiliares e Oficiais de segunda.

#### Grupo 5.- Fabricación:

Sobre a totalidade do persoal fixo de fabricación haberá un 30% de Oficiais, que o serán indistintamente de Primeira ou Segunda.

### **Capítulo IV: Formación Profesional**

#### **Artigo 12º. - Trballo en prácticas e para a formación**

##### 1. Trballo en prácticas e para a formación:

1.1. Atinxirá ós que estivesen en posesión de titulación académica profesional ou laboral recoñecida dentro dos catro anos inmediatamente seguintes á obtención daquela.

1.2. O contrato de traballo en prácticas formalizarase sempre por escrito.

1.3. A súa duración non poderá ser inferior a seis meses nin superior os dous anos, aínda cando se o contrato inicial fose inferior os dous anos poderánse acordar ata dúas prórrogas superior a seis meses e sen que o total supere os dous anos.

1.4. No caso de que o interesado se incorpore sen solución de continuidade á empresa na que realizase as prácticas, o tempo destas deducirase do período de proba e computarase para efectos de antigüidade.

2. Aprendizaxe:

2.1 Obxecto do contrato: A formación teórica e práctica para o desempeño de oficio ou posto de traballo cualificado.

2.2 Suxeitos do contrato: Os traballadores maiores de 16 anos e que non superen os 21, que non teñan titulación de grao medio ou superior. É de expresar que non afectará o límite de idade ós traballadores minusválidos.

2.3 Límite cuantitativo na contratación:

- Empresas de ata 10 traballadores: 1 aprendiz
- Empresas de máis de 10 traballadores e ata 50 traballadores: 3 aprendices
- Empresas que comprendan entre 51 e 100 traballadores: 5 aprendices
- Empresas de máis de 101 e ata 250: 10 aprendices ou o 8% do cadro de persoal
- Empresas de máis de 251 e ata 500: 20 aprendices ou o 6% do cadro de persoal
- Empresas de máis de 500 traballadores: 30 aprendices ou o 4% do cadro de persoal

(Para o cómputo do número de traballadores por Centro de Traballo excluíranse os aprendices existentes).

2.4 Duración do traballo: Non inferior a seis meses nin superior a tres anos

Cómpre aclarar que, formalizado o tempo inferior a tres anos, as partes poderán acordar ata dúas prórrogas sen que ningunha delas sexa inferior a seis meses, nin que o total supere os tres anos.

Así mesmo, déixase constancia de que, expirada a duración máxima do contrato, ningún traballador poderá ser contratado como aprendiz, nin na mesma nin noutra empresa.

2.5 A formación teórica non poderá ser nunca inferior ó 15% da xornada máxima establecida.

2.6 Retribución: Fíxase no 70, 80 ou 90% do salario de auxiliar reflectido nas táboas anexas e segundo corresponda ó 1º, 2º ou 3º ano de vixencia do contrato de aprendizaxe.

2.7 O contrato de aprendizaxe non poderá practicarse no grupo de fabricación para os oficios propios de auxiliares.

2.8 Formalización: O contrato deberá ser formalizado sempre por escrito.

### **Artigo 13. - Relacións de persoal**

As Empresas afectadas por este Convenio confeccionarán relacións do seu persoal fixo, correspondente ós distintos grupos profesionais, e dentro de cada un destes figurarán, separadamente e por orde de antigüidade, as distintas especialidades ou cargos.

Observaranse as seguintes normas:

1. As relacións correspondentes ó persoal técnico titulado e administrativo comprenderán o que presta servicios en cada un dos centros de traballo da mesma Empresa.

2. Referente ó persoal técnico non titulado e subalterno, seguirase a mesma normativa que a indicada no apartado anterior.

3. Figurarán por separado as relacións de persoal fixo de traballo continuo e as de persoal fixo de carácter discontinuo, de acordo coa clasificación establecida neste Convenio.

4. Por mor dos posibles traslados que entre Centros de traballo ou dunha mesma Empresa poidan realizarse co persoal, este, en tales casos, ocupará no seu novo destino o lugar que lle corresponde por razón da súa antigüidade na Empresa.

5. Nos dous primeiros meses de cada dous anos, os Centros de traballo publicarán as oportunas relacións para coñecemento do seu persoal e para que este poida formular as oportunas reclamacións, caso de que procedan. Así mesmo, entregaranse copias ós Sindicatos asinantes deste Convenio.

6. Nas mencionadas relacións farase constar as circunstancias seguintes:

- a) Número de código persoal
- b) Número de inscrición na Seguridade Social
- c) Número de Documento Nacional de Identidade
- d) Nome e apelidos
- e) Data de nacemento
- f) Data de ingreso na Empresa
- g) Categoría profesional asignada
- h) Número de trienios
- i) Domicilio

7. A inclusión na relación de persoal fixo de carácter discontinuo ou intermitente creará a favor dos respectivos traballadores o dereito para obter e acadar colocación con preferencia a calquera outro que puidese pretender a súa admisión.

8. As Empresas afectadas polo presente Convenio obríganse a colocar mensualmente no taboleiro de anuncios os boletíns de cotización da Seguridade Social (actuais TC1 e TC2). O incumprimento desta obriga considerase falta leve para os efectos previstos no artigo 57 do Estatuto dos Traballadores.

## **Capítulo V: Mobilidade funcional, xeográfica, traslados**

### **Artigo 14º. - Mobilidade funcional e xeográfica. Traslados e os seus gastos**

A mobilidade funcional no seo da Empresa, que se efectuará sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador, non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e a pertenza ó grupo profesional.

Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo.

Nos casos de traslado forzoso, a Empresa estará obrigada a satisfacer como mínimo os seguintes gastos:

a) Os gastos de transporte, tanto do traballador como dos seus familiares e pertenzas.

b) O aboamento de cinco días de axudas de custo, na contía especificada neste Convenio, cando teñan ó seu cargo ata un mínimo de tres familiares menores de idade ou maiores incapacitados; de dez días se é casado ou viúvo/a e ten ó seu cargo a máis de tres e menos de sete familiares naquelas condicións e, por último, quince días de axudas de custo ó casado ou viúvo/a que teña ó seu cargo sete ou máis familiares menores de idade ou con incapacidade.

### **Artigo 15º. - Comisións de servicio**

1. Tódolos traballadores que por orde da Empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a núcleos de poboación distintos daquel no que radique o Centro de traballo, disfrutarán sobre o seu soldo ou xornal das axudas de custo e gastos de locomoción. Establécese como contía da axuda de custo completa a cantidade de 5.580 ptas. e de 2.230 ptas. para media axuda de custo.

2. Os días de saída e chegada darán lugar a axuda de custo enteira; de existiren posibilidades de regreso ó lugar de residencia no día en que o traballador se desprace, darán dereito soamente a media axuda de custo.

3. Así mesmo, de acordo Empresa e traballador, poderanse substituír as fórmulas que se prevén polo aboamento de tódolos gastos que os desprazamentos orixinen, previa xustificación daqueles.

### **Artigo 16º. - Traballos de superior ou inferior categoría**

1. O traballador que realice funcións de categoría superior ás que lle corresponda á categoría profesional que tivese recoñecida, por un período superior a catro meses durante un ano ou seis meses durante dous anos, pode reclamar ante a Dirección da Empresa a clasificación profesional axeitada.

2. Contra a negativa da Empresa, e previo informe do Comité ou, se é o caso, dos Delegados de Persoal, pode reclamar ante a Xurisdicción competente.

3. Cando se desempeñen funcións de categoría superior, e non proceda legal ou convencionalmente o ascenso, o traballador terá dereito á diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que, efectivamente, realice.

4. Se por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade productiva o empresario precisase destinar un traballador a tarefas correspondentes á categoría inferior á súa, soamente poderá facelo polo tempo imprescindible, manténdolle a retribución e demais dereitos derivados da súa categoría profesional e comunicándolle os representantes legais dos traballadores.

## **Capítulo VI: Licencias e excedencias**

### **Artigo 17º. - Licencias**

As Empresas encadradas neste Convenio concederán ós traballadores que o soliciten as licencias nos casos seguintes e sen perda de retribución:

a) Matrimonio do traballador: quince días naturais.

b) Cinco días naturais nos casos de enfermidade grave, ademais dos casos que precisen hospitalización necesaria e intervención cirúrxica de índole maior de pais, cónxuxe e fillos; esta licenza de cinco días e nos mesmos casos será aplicable a irmáns se viven baixo o mesmo teito do produtor. Así mesmo no caso de nacemento dun fillo a licenza terá a mesma amplitude.

A licenza a que fai referencia o parágrafo anterior será de aplicación en toda a súa extensión no suposto que o feito causante que a motiva teña unha duración igual ou superior a 5 días naturais, xa que en caso contrario terá a duración do ingreso ou hospitalización.

c) Morte do cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns, tendo como límite os supostos de avós e netos: cinco días naturais.

d) Morte de familiares políticos do mesmo grao, tendo como límite os supostos de avós e netos: dous días naturais se o falecemento se producise na mesma provincia ou tres días naturais se fose fóra dela.

e) Cumprimento dun deber público inescusable disposto polas leis e disposicións vixentes: polo tempo indispensable.

f) Cambio de domicilio: un día natural.

g) Matrimonio de fillo, sempre que se celebre en día laborable: un día natural.

h) As traballadoras e traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller poderá substituír este dereito por unha redución da xornada laboral nunha hora coa mesma finalidade, que necesariamente deberá producirse ben ó comezo, ben ó final da xornada laboral.

i) O aboamento polas empresas do 50% dos catro primeiros días de incapacidade laboral transitoria na primeira baixa do ano que de forma individual padeza o traballador, será extensiva á asistencia a consulta médica, co esgotamento nun ou noutro caso, segundo a utilización da dispoñibilidade, e todo isto a opción do traballador.

Para tódolos casos nos que se vén facendo referencia a cónxuxe, interpretarase "a persoa de sexo distinto que conviva co traballador e que este acredite de forma fidedigna e indubidable:

a) que a convivencia date de 3 ou máis anos, e

b) que o traballador formulase declaración á Empresa na que se manifeste que a persoa que convive con el é por razóns de parella".

A licenza de cinco días naturais considerada no apartado b) anterior poderá continuarse sen dereito a remuneración, previo certificado médico que será esixido cada sete días, sendo o primeiro en modelo oficial, e con cargo á Empresa, e os sucesivos, en modelo non oficial, a cargo do traballador.

En ningún caso o tempo concedido en concepto de licenza poderá ser descontado do período de vacacións que corresponda ó traballador.

As licencias concedidas ós representantes sindicais serán aboadas ó cento por cento das súas retribucións, estimando a media dos últimos trinta días. Para o resto das licencias

aboaranse tódolos conceptos salariais fixos a excepción dos complementos salariais por cantidade e calidade de traballo.

### **Artigo 18º. - Excedencias**

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa, que dará dereito á conservación do posto e o cómputo da antigüidade da súa vixencia, considerarase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O reintegro deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público.

2. O traballador con, polo menos, unha antigüidade na Empresa dun ano, ten dereito a que se lle reconeça a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos en non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. Os traballadores e traballadoras tanto se son fixos como fixos-descontinuos terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, a contar desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se ó o caso, poñerá fin ó que se viñese disfrutando. Esta excedencia terá o carácter de forzosa para os efectos de conservación do posto de traballo.

4. Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na Empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais, que se contraerá ó período que dure o exercicio da súa función representativa e terá carácter, para tódolos efectos, de forzosa.

5. Cando o cumprimento do deber inescusable de carácter público e persoal supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses, poderá a Empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia forzosa. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público.

No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na Empresa.

6. O traballador excedente conserva só un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na Empresa.

7. Se o traballador non solicita o reingreso antes da finalización do prazo que lle foi concedido, perderá tódolos dereitos.

8. As solicitudes deberán contestarse no prazo improrrogable de vinte días, entendéndose concedidas de non mediar contestación a estas do dito prazo.

9. As Empresas acoplarán, se é posible, o persoal que diminuíse na súa capacidade pola idade ou outras circunstancias, antes da súa xubilación, retiro, etc., destinándoo a traballos axeitados ás súas condicións.

Para ser colocados nesta situación, terán preferencia os traballadores que carezan de subsidio, pensión ou medios propios para o seu sostemento. O persoal nesta situación acollido non será preceptivo que exceda do 5 por 100 do total dos traballadores do Centro de traballo.

### **Capítulo VII: Retribución**

## **Artigo 19º. - Salario mínimo inicial**

O incremento salarial para o ano 2001 será do 4%.

Para os vindeiros anos da vixencia do Convenio, será o IPC real de cada un dos ditos anos, máis un 0,25%.

No caso de que nalgún ano o IPC real sexa inferior ó previsto, as táboas que serven de base para o cálculo do incremento salarial do vindeiro ano regularizaranse co dito IPC real, sen que isto supoña obriga dos traballadores de devolución económica ningunha.

## **Artigo 20º. - Aumentos periódicos por tempo de servicio**

1. Ó persoal que expresamente se determine por este Convenio aboaráselle o concepto de complemento salarial por antigüidade trienios ilimitados na contía que para cada categoría profesional se determina na táboa salarial anexa.

2. Para o cómputo da antigüidade terase en conta todo o tempo servido nunha mesma Empresa, considerándose como efectivamente traballado tódolos meses ou días nos que percíbise un salario ou remuneración, ben sexa por servicios prestados ou nas vacacións, licencias retribuídas ou cando reciba unha prestación económica temporal por accidente de traballo ou enfermidade.

3. Así mesmo, será computable o tempo de excedencia forzosa por nomeamento para o cargo político ou sindical.

4. Pola contra, non se estimará o tempo que se permanecese en situación de excedencia voluntaria.

5. Computarase a antigüidade en razón dos anos de servicio prestados na Empresa, calquera que sexa o grupo profesional ou categoría na que se estean encadrados, estimándose así mesmo os servicios prestados no período de proba, e polo persoal interino ou eventual, cando este pase a ocupar praza no cadro de persoal fixo.

6. No caso de que un traballador cese por sanción ou pola súa vontade sen solicitar a excedencia voluntaria e posteriormente volva a ingresar na mesma Empresa, o cómputo de antigüidade efectuarase a partir da data deste último ingreso, perdendo tódolos dereitos de antigüidade anteriormente citados.

7. Os citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir do día primeiro do mes no que se cumpra cada trienio.

8. A contía dos complementos salariais por antigüidade quedará establecida nas contías fixadas en táboas adxuntas e beneficiarase destes emolumentos o persoal que o 1 de xaneiro de 1994 teñan un dereito adquirido ou en curso de adquisición sobre estes, sen que o persoal contratado con posterioridade a esta data acade este complemento salarial.

## **Artigo 21º. - Pagas extraordinarias**

1. O persoal comprendido neste Convenio terá dereito a dúas gratificacións extraordinarias, por importe dunha mensualidade, ou 30 días, segundo se trate de persoal con retribución mensual ou diaria, e coincidindo unha co día 15 de xullo e outra co día 15 de decembro.

A base para o cálculo das gratificacións extraordinarias estará integrada por tódolos conceptos retributivos de carácter fixo establecidos en cada Empresa. Para estes efectos recoméndase que, no seo das Empresas, a representación da Empresa e dos traballadores desta estudien a aplicación, nos seus propios termos, do acordo adoptado e contido deste artigo.

2. O persoal que ingrese ou cese durante o ano percibirá as pagas extraordinarias en proporción ó tempo realmente traballado, computándose as fraccións de meses ou semanas, segundo os casos, como complementos

En todo caso respectaranse as condicións específicas máis beneficiosas que viñesen disfrutando ó respecto en cada Empresa ou provincia.

### **Artigo 22º. - Complemento por accidente laboral**

Todo o persoal afectado por este Convenio, que estea en situación de incapacidade laboral derivada de accidentes de traballo, percibirá un complemento por parte da Empresa que completará o total de retribucións netas que tivese que percibir no suposto de que estivese en activo, con exclusión de pagas extraordinarias.

Os accidentes de traballo producidos "in itinere" terán o mesmo tratamento que se establece no parágrafo precedente, sempre e cando os ditos accidentes se produzan, como máximo, dentro dunha hora previa á entrada ou unha hora posterior á saída, coa obriga de presentar á Empresa o volante de asistencia da Compañía aseguradora que o acredite.

Cando por razón de enfermidade ou indisposición física se teña que abandonar o posto de traballo, a Empresa aboará o día completo sen detrimento ningún da súa retribución, e quedando supeditado para que se produza este aboamento a que o produtor concorra a consulta médica e se produza a correspondente baixa por enfermidade.

### **Artigo 23º. - Plus de contratación temporal**

Os traballadores con contratos eventuais ou de tempada, sempre que o dito contrato teña unha duración superior a trinta días e inferior a seis meses, percibirán unha indemnización dun día do salario vixente en cada momento por cada trinta días traballados ou fracción superior a quince días de servicios prestados.

### **Artigo 24º. - Plus extraordinario de permanencia**

O plus extraordinario de permanencia terá carácter voluntario para o traballador e discrecional para a empresa previo informe da representación dos traballadores.

Establécese un plus extraordinario de permanencia que se aboará na última nómina do traballador de conformidade coa seguinte escala:

Traballadores con 20 anos de permanencia na Empresa:

- Ós 60 anos de idade: 9 mensualidades de salario real.
- Ós 61 anos de idade: 7 mensualidades de salario real.
- Ós 62 anos de idade: 4 mensualidades de salario real.
- Ós 63 anos de idade: 2 mensualidades de salario real.
- Ós 64 anos de idade: 1,5 mensualidades de salario real.
- Ós 65 anos de idade: 1 mensualidade de salario real se a permanencia na Empresa estivese entre os 20 e 25 anos.
- Ós 65 anos de idade: 2 mensualidades de salario real se a súa permanencia é superior ós 25 anos.

· Máis de 65 anos de idade: unha mensualidade e media de salario real, sempre que a súa permanencia sobrepase os 20 anos.

### **Artigo 25º. - Plus de nocturnidade**

Os traballadores que realicen a súa xornada entre as 22:00 horas e as 6:00 horas, percibirán un plus equivalente ó 25% do seu salario real.

## **CAPÍTULO VIII: Xornada de traballo e descanso**

### **Artigo 26º. - Xornada**

1. Acórdase establecer a xornada en cómputo anual para os anos que abrangue este convenio, da seguinte maneira:

- Para o ano 2001, 1.750 horas
- Para o ano 2002, 1.742 horas
- Para o ano 2003, 1.734 horas
- Para o ano 2004, 1.726 horas
- Para o ano 2005, 1.722 horas

Así mesmo, acórdase que no suposto de que durante a vixencia deste acordo se producise unha modificación máis beneficiosa para os traballadores nesta materia, ben pola vía legislativa ou ben por acordo de carácter xeral entre confederacións empresariais e sindicais, esta modificación será de aplicación automática a este Convenio incorporándose a el.

2. En ningún caso se poderá realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo. En todo caso, entre o final da xornada e o comezo da seguinte, medirán, como mínimo, doce horas.

3. O tempo de traballo computarase de xeito que, tanto ó comezo como ó final da xornada diaria, o traballador estea no seu posto de traballo.

4. Iniciada a xornada de traballo, en ningún caso poderá aboárselle ó traballador cantidade inferior ó mínimo correspondente á media xornada, merecendo esta consideración cando as horas traballadas non excedan de catro e debendo liquidarse a xornada completa sempre que se traballe máis destas catro horas.

5. Naqueles casos en que xa se viñese disfrutando dun descanso intercalado na xornada de traballo, manterase este coa mesma consideración que a vixente ata o momento e, nos casos de novo establecemento de xornada continuada, o Comité de Empresa ou Delegado e empresarios establecerán a regulación correspondente.

En todo caso, tanto a regulación como a redución real da xornada de traballo se establecerá de mutuo acordo entre a Dirección da Empresa e os representantes dos traballadores, tendo en conta a situación preexistente.

Así mesmo, acórdase:

a) Xornada de luns a venres con carácter xeral.

b) Establecer para o persoal de fabricación, a xornada de luns a venres, coa facultade, para a Empresa, de estendela ó sábado ata as 14 horas para o persoal necesario e atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de traballos pendentes do día anterior, recepción de peixe, etc., sempre e cando este persoal que traballe na mañá do sábado, non

supere o 25% dos grupos afectados. Este persoal que realice xornada o sábado á mañá terá compensación das horas traballadas, en cómputo normal, na semana seguinte.

No que respecta o persoal administrativo, déixase a opción ó grupo de traballadores de tal carácter, e que efectúe elección de xornada partida de luns a venres ou continuar coa que se veña exercendo no seu momento, facéndolle constar á Comisión Deliberadora do Convenio a súa recomendación de establecemento de xornada de luns a venres na forma dita.

### **Artigo 27º. - Puntualidade no traballo**

As faltas de puntualidade no traballo terán o desconto seguinte:

Menos de 1/2 hora:..... perda de 1/2 hora.

Máis de 1/2 hora e menos de 1 hora: ..... perda de 1 hora.

Menos de 1 e 1/2 horas:..... perda de 1 e 1/2 horas.

Esta medida citada no parágrafo anterior non exclúe ou anula a aplicación do artigo 54, apartado 2.i, do Estatuto dos Traballadores.

### **Artigo 28º. - Horario de traballo**

1. A Empresa establecerá, previa de liberación cos representantes legais dos traballadores, a xornada diaria e semanal, en función de que esta sexa xornada partida ou continuada.

2. Anualmente, o calendario laboral elaborado pola Empresa expoñerase nun sitio visible en cada centro de traballo.

### **Artigo 29º. - Horas extraordinarias**

Unicamente se farán horas extraordinarias cando estas sexan de carácter estrutural. A realización de horas extraordinarias axustarase ós criterios seguintes:

1. Horas extraordinarias habituais: suspensión.

2. Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal previstas por Lei.

A Dirección da Empresa informará periodicamente o Comité de Empresa e os Delegados de Persoal e Delegados Sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións.

Así mesmo, en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a Empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

En ningún caso as horas extraordinarias poderán sobrepasar o máximo legal de oitenta ó ano, agás o disposto no apartado 2 anterior.

Para efectos do cómputo das oitenta horas ó ano indicadas, deberá quedar sentado que non se computarán para os efectos as que fosen compensadas con descanso.

O importe das horas extraordinarias aboarase cos seguintes recargos:

- As realizadas en días non laborables, o 200 por 100 sobre o valor da hora normal traballo.
- O resto, co 75 por 100.

O traballador terá a opción de elixir se as horas extraordinarias que realizou se lle aboarán na forma antedita ou se lle compensan por tempo de descanso. Se opta por tempo de descanso, a relación será: por cada hora extraordinaria feita, corresponderanlle dúas horas ordinarias de descanso. O momento en que o traballador poida disfrutar das horas ordinarias de descanso que foi acumulando será establecido de mutuo acordo entre o traballador e o empresario, e sempre dentro do ámbito ou vixencia do contrato. Este tempo de descanso será retribuído como se fosen horas ordinarias e, por suposto, sempre debidamente cotizado.

4. Prohíbese realizar horas extraordinarias ós menores de dezaioito anos.

### **Artigo 30º. - Descanso semanal**

Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o día completo do domingo.

Debido ó carácter de estacionalidade na subministración da primeira materia, pesca, o devandito descanso mínimo semanal poderá ser interrompido para a atención de traballos urxentes, ou naqueles supostos de forza maior, co fin de evitar unha grave perturbación no funcionamento normal do establecemento, ou para evitar a perda de materias perecedeiras, e para iso empregárase o persoal mínimo indispensable, e en calquera caso, con respecto ó establecido na Lei de Descanso Dominical, a remuneración das horas empregadas, que terán o carácter de extraordinarias, efectuarase conforme ó establecido no artigo 29º deste Convenio.

### **Artigo 31º. - Vacacións**

1. Todo o persoal afectado por este Convenio disfrutará dunha vacación de trinta días naturais de duración ou na parte proporcional ó tempo traballado.

2. Cando as vacacións sexan fraccionadas a proposta da Empresa, non se terán en conta os días festivos, pero si os domingos. O fraccionamento a que queda facultada a Empresa non poderá exceder de dous períodos, salvo acordo cos representantes dos traballadores.

3. As Empresas concederán as vacacións preferentemente no verán.

4. O réxime salarial para o disfrute de vacacións estará constituído polo promedio que percíbese o traballador durante os días de traballo, nos últimos tres meses, incluídos os incentivos devengados no mesmo período.

5. No non contemplado neste artigo, estarase ó lexislado no Estatuto dos Traballadores, artigo 38.

6. En ningún caso o número de horas traballadas poderá superar as estipuladas no artigo 30 deste Convenio.

7. Para efectos do disposto neste artigo considerarase como tempo efectivamente traballado a situación de incapacidade laboral transitoria por calquera causa, así como as ausencias debidas a licencias retribuídas.

No suposto de que o produtor se encontrase en situación de incapacidade laboral transitoria durante o período previsto ó disfrute das súas vacacións, a Empresa estará obrigada a designarlle un novo período para o seu disfrute, coas seguintes excepcións:

a) Cando na Empresa prodúcese o cesamento de produción por disfrute vacacional.

b) Cando antes do trinta e un de xaneiro de cada ano a Empresa estableza quendas de vacacións durante o ano de forma nominal, e cando se produza coincidencia entre o período de disfrute de vacacións e unha situación de Incapacidade Laboral Transitoria, a empresa compensará a diferenza entre a prestación que o traballador perciba da Seguridade Social e a súa retribución total.

## **Capítulo IX: Faltas, sancións e abuso de autoridade**

### **Artigo 32º. - Faltas**

Consideraranse faltas as accións ou omisións que supoñan quebranto o incumprimento dos deberes de calquera índole impostos polas disposicións legais en vigor e, en especial, por este Convenio.

As faltas clasifícanse, por consideración á súa importancia, transcendencia e malicia, en leves, graves e moi graves.

1. Faltas leves: son faltas leves as seguintes:

a) Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo sen a debida xustificación, cometidas durante o período de dez días.

b) No cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando falte o traballo por motivos xustificadas, a non ser que probe a imposibilidade de o ter efectuado.

c) O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda cando sexa por tempo breve. Se como consecuencia do mesmo causase prexuízos dalgunha consideración á Empresa ou fose causa de accidente ós seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave o moi grave, segundo os casos.

d) Pequenos descoidos na conservación do material ó seu cargo.

e) Falta de aseo e limpeza persoal.

f) Non atender o público coa dilixencia e corrección debidas.

g) Non lle comunicar á Empresa os cambios de residencia ou domicilio.

h) As discusións sobre asuntos estraños ó traballo durante a xornada. Se tales discusións producisen escándalo notorio, poderán ser consideradas coma faltas graves.

i) Faltar ó traballo un día no mes sen causa xustificada.

l) E, en xeral, tódolos demais feitos e omisións de características análogas ás anteriormente relacionadas.

2. Faltas graves: Cualifícanse como faltas graves as seguintes:

a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, cometidas durante o período de vinte días. Cando tivese que relevar un compañeiro, abondará cunha soa falta de puntualidade para que esta se considere falta grave.

b) Faltar dous días ó traballo durante un período de vinte días sen causa que o xustifique.

c) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social. A falta maliciosa destes datos considerárase como falta grave.

d) Entregarse a xogos, calquera que sexan, durante a xornada de traballo.

e) Non prestar a atención debida ó traballo encomendado.

f) A simulación de enfermidade o accidente.

g) A desobediencia ós superiores en calquera materia de traballo, sempre en exercicio regular das súas facultades de dirección; se implicase quebranto manifesto na disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a Empresa ou compañeiros de traballo, considerárase falta moi grave.

h) Simular a presenza doutro traballador asinando ou fichando por el.

i) A negligencia ou preguiza no traballo, que afecte á boa marcha deste.

l) A imprudencia en actos de servizo; se implicase risco de accidente para el ou os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.

m) Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como empregar para usos propios ferramentas da Empresa, aínda fóra da xornada de traballo, sen autorización.

n) As derivadas do previsto nos apartados c) e h) do número anterior.

ñ) A reincidencia en faltas leves (excluída a puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.

o) A diminución voluntaria no rendemento normal do seu labor durante tres días consecutivos ou cinco alternos, no período de trinta días.

p) E cantas outras faltas tivesen características análogas ás anteriores.

3.- Faltas moi graves: Consideráranse faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de cinco faltas repetidas e inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas nun período de dous meses.

b) Faltas ó traballo durante cinco días ó mes sen causa xustificada.

c) A indisciplina ou desobediencia no traballo.

d) As ofensas verbais ou físicas ó empresario ou ás persoas que traballen na Empresa ou ós familiares que convivan con eles.

e) A trasgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

f) A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

g) A embriaguez cotiá ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

### **Artigo 33º. - Sancións**

As sancións máximas que poderán impoñerse ós que incorran en faltas serán as seguintes:

1.- Por faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

2.- Por faltas graves:

- Traslado de posto dentro da mesma fábrica.
- Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

3.- Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.
- Despedimento.

### **Artigo 34. - Facultade sancionadora, prescrición e anulación**

a) Correspóndelle ó xefe da Empresa ou persoa na quen delega a facultade de impoñer sancións.

A sanción das faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ó traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron.

b) As faltas leves prescribirán ós dez días; as faltas graves, ós vinte días; e as moi graves, ós sesenta días a partir da data en que a Empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de cometerse.

c) A Empresa anotarás nos expedientes persoais ou nos libros correspondentes as sancións por faltas graves ou moi graves impostas ós traballadores, facendo constar así mesmo as reincidencias en faltas leves.

d) A avaliación das faltas e as correspondentes sancións impostas pola Dirección da Empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente.

e) Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución da duración das vacacións ou outra minoración dos dereitos ó descanso do traballador, ou multa de haber.

### **Artigo 35º. - Abuso de autoridade**

O abuso de autoridade por parte dos Xefes considerarase sempre como falta moi grave. O que os sufra deberá poñelo inmediatamente en coñecemento da Dirección da Empresa.

## **Capítulo X: Seguridade e hixie ne no traballo**

### **Artigo 36º. - Principios de seguridade e hixiene**

En tódalas Empresas, malia o carácter non insalubre da actividade, ademais de cumprirse coas disposicións de carácter xeral dirixidas a salvagardar a saúde e a integridade física dos traballadores, deberán adoptarse as medidas que para iso sexan precisas, medidas que comprenderán tanto os elementos e aparellos preventivos en máquinas e instalacións, orde e forma de realizarse os traballos, así como a provisión e utilización dos elementos de protección persoal, completándose uns ou outros coas axeitadas instrucións ou ensinanzas sobre esta materia.

### **Artigo 37º. - Normas especiais**

a) En caso ningún, nin aínda tratándose de traballadores varóns adultos, permitirase o transporte a brazo de mercadorías en que o seu peso exceda de 60 quilogramos e a distancia superior ós 50 metros.

b) Os traballadores de carga de barricas, carga de grandes fardos e acarrexos pesados serán feitos por homes maiores de dezoito anos, sen prexuízo de que, momentaneamente, un menor desa idade poida prestar axuda para efectuar eses traballos.

c) En lugares próximos ás salas de maquinaria frigorífica colocaranse caretas protectoras contra as fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.

d) Os obreiros ocupados en traballos sobre obxectivos con partículas que poidan saltar ós ollos utilizarán obrigatoriamente gafas protectoras, pedíndollelas ós seus superiores ó comezaren estes traballos.

e) As Empresas obríganse a non utilizar persoal feminino nos labores de carga e descarga que esixan subir a camións e buques.

f) Os límites para o transporte a brazo e acarrexo serán os establecidos no Decreto do 16 de xullo de 1957.

g) Quedan exceptuados destes labores de carga, descarga e acarrexo, as mulleres preñadas, os pinches e os aprendices.

h) Os traballadores non permanecerán máis de 4 horas por xornada laboral cotiá de traballo ante as pantallas de terminais de ordenadores.

### **Artigo 38º. - Roupas de traballo**

Coas lóxicas exclusións impostas pola natureza do cometido que se desempeñe, facilitaráselle ó persoal as seguintes roupas de traballo:

a) Ó ocupado na limpeza e o lavado do peixe e nas cepilladoras deste, de petos mandís de material impermeable, así como de botas de auga, chanclos ou zocas, e luvas ou manoplas.

b) De igual maneira, será obrigatorio prover de roupa e calzado impermeable ó persoal que teña que realizar labores continuados á intemperie en réxime de choivas a cotío, así como tamén ós que tivesen que actuar en lugares notablemente encharcados ou enlamados.

c) Ás obreiras proveráselles igualmente de delantal impermeabilizado e luvas de goma, nos labores que o precisen.

d) O que teña que traballar en cámaras será provisto da roupa de abrigo precisa para evitar o efecto das baixas temperaturas, e o que teña que transportar xeo utilizará luvas ou manoplas axeitadas.

e) A todo traballador entregaráselle anualmente duas batas ou buzos e, se o seu labor profesional o requixese, unha tesoura.

f) Os conductores de automóviles, de turismos, Conserxes, Porteiros, Ordenanzas e Botóns, así como os Vixilantes, as empresas dotaráos de uniformes, así como de batas brancas ó persoal sanitario.

### **Artigo 39º. - Recoñecementos médicos**

Dada a natureza do traballo a realizar polo persoal que interveña directamente na elaboración do peixe, adoptaranse as medidas seguintes:

a) As Empresas estarán obrigadas a realizar recoñecementos médicos completos de maneira periódica a tódolos traballadores, polo menos, unha vez ó ano e pola súa parte os traballadores estarán obrigados a someterse á realización de tódolos recoñecementos.

b) Para evitar que as feridas ou lesións, que en calquera momento pode sufrir o persoal a causa da súa posible contaminación pola presenza de xermes especificamente patóxenos, cheguen a ter moita gravidade, considérase como obriga ineludible que, inmediatamente á produción de calquera lesión ou accidente, o afectado pase a ser curado. A devandita obriga será lembrada mediante carteis e o seu incumprimento será considerado como falta grave.

## **Capítulo XI: Disposicións varias**

### **Artigo 40º. - Absentismo**

Os traballadores comprométense a que o absentismo non supere o 9 por 100 no cómputo trimestral en cada Centro de traballo, sempre que a Empresa cumpra as normas de Hixiene e Seguridade no Traballo, as esixencias legais referidas ós traballadores, así como a aplicación do Convenio e non se produzan coaccións nin malos tratos ó persoal deste Centro de traballo.

A superación de tal límite de absentismo considerarase como incumprimento do Convenio e será causa para denuncia deste. Cando nun Centro de traballo se dea esta circunstancia, será posto de manifesto pola Empresa á Comisión Paritaria Zonal, a cal estudiará o problema e analizará se a causa deste é imputable ou non á Empresa nun prazo de quince días, tras os que procederá á denuncia do Convenio se a iso houbese lugar.

Igualmente e coa finalidade de atender axeitadamente ó problema de absentismo, así como á homoxeneización de criterios, acórdase:

1. Suprimir o absentismo debido a causas relacionadas co ambiente de traballo, mellorando as condicións de traballo coa aplicación da normativa vixente ó respecto no sector, así como os Convenios da OIT.

2. A consulta ós representantes dos traballadores sobre toda decisión sobre tecnoloxía, organización de traballo e utilización de materias primas que poidan repercutir sobre a saúde física e/ou mental do traballador.

3. Cuantificar e catalogar as causas de absentismo, non sendo computables como tales os seguintes supostos:

As ausencias, previa e debidamente xustificadas, dentro do establecido legalmente nos seguintes casos:

- Matrimonio.
- Nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- Traslado de domicilio habitual.
- Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal.
- Realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos, legal e convencionalmente.
- As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses.
- As ausencias derivadas de hospitalización.
- As ausencias debidas a accidente laboral.
- As ausencias ocasionadas pola suspensión da actividade no caso de risco de accidente, cando así se decreta pola autoridade laboral ou o decida o propio empresario, sexa ou non a instancia dos representantes legais dos traballadores.
- Os permisos por maternidade da traballadora.
- Os supostos de suspensión do contrato de traballo por causas legalmente establecidas, excepto a incapacidade laboral transitoria derivada de enfermidade común ou accidente non laboral.

4. As medidas correctoras de absentismo serán negociadas na Comisión Paritaria Zonal previa información ós representantes legais dos traballadores do Centro de traballo de que se trate, partindo dos criterios obxectivos para a súa medición. A redución e control do absentismo por causas inxustificadas e fraudulentas requirirá para a adopción de medidas da actuación conxunta de traballadores e empresarios.

#### **Artigo 41º.- Subministracións**

As Empresas afectadas por este Convenio proporcionaranlles ós seus traballadores os produtos elaborados nestas cunha porcentaxe de dedución sobre o prezo de venda de fábrica e na contía estritamente necesaria para o consumo do fogar do traballador a acordar ambos os extremos no seo das respectivas Empresas.

## **Capítulo XII: Dereitos sindicais**

### **Artigo 42º. - Dereitos sindicais**

As Empresas respectarán o dereito de tódolos traballadores a sindicárense libremente, admitirán que os traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo e sen perturbar a actividade normal das Empresas; non poderán suxeitar o emprego dun traballador ás condicións de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical e tampouco despedir a un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma, a causa da súa afiliación ou actividade sindical. Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas Empresas nas que dispoñan de suficiente e apreciable afiliación co fin de que esta sexa distribuída, fóra das horas de traballo, e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica puidese interromper o desenvolvemento do proceso productivo. En tódolos Centros de traballo que posúan un cadro de persoal superior ós 25 traballadores, existirán taboleiros de anuncios nos que os sindicatos debidamente implantados poderán inserir comunicacións, das cales mandarán unha copia, previamente, á Dirección ou titularidade do Centro.

Naqueles Centros de traballo cun cadro de persoal que exceda de 200 traballadores e cando os sindicatos ou centrais posúan nestes unha afiliación superior ó 15 por 100 daquela, a representación do Sindicato ou Central será ostentada por un Delegado.

O Sindicato que alegue posuír dereito a estar representado mediante titularidade persoal en calquera Empresa deberá acreditarlo ante esta de xeito fidedigno, recoñecéndolle a dita empresa, acto seguido, ó citado Delegado a súa condición de representante do Sindicato para tódolos efectos.

O Delegado Sindical deberá ser traballador en activo das respectivas Empresas e designado de acordo cos Estatutos da Central ou Sindicato a quen represente. Será preferentemente membro do Comité de Empresa.

### **Artigo 43. - Dereitos dos delegados sindicais**

1. Representar e defender os intereses do Sindicato ó que representa e dos afiliados deste na Empresa, e servir de instrumento de comunicación entre a súa Central sindical ou Sindicato e a Dirección das respectivas Empresas.

2. Poderán asistir ás reunións do Comité da Empresa, Comités de Seguridade e Hixiene no Traballo, e Comités Paritarios de Interpretación, con voz e sen voto, e sempre que tales órganos admitan previamente a súa presenza.

3. Terán acceso á mesma información e documentación que a Empresa deba poñer a disposición do Comité de Empresa, de acordo co regulado a través da Lei, estando obrigados a gardar sxiilo profesional nas materias nas que legalmente proceda. Posuirá as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola Lei e este Convenio ós membros do Comité de Empresa.

4. Serán escoitados pola Empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten ós traballadores en xeral e os afiliados ó Sindicato.

5. Serán, así mesmo, informados e escoitados pola Empresa con carácter previo:

a) Acerca dos despedimentos e sancións que afecten ós afiliados ó Sindicato.

b) En materia de reestructuración do cadro de persoal, regulaci3ns de emprego, traslado de traballadores cando revista car3cter colectivo ou do Centro xeral e sobre todo proxecto ou acci3n empresarial que poida afectar substancialmente 3s intereses dos traballadores.

c) A implantaci3n ou revisi3n de sistemas de organizaci3n do traballo e calquera das s3as posibles consecuencias.

6. Poder3n recadar cotas 3s seus afiliados, repartir propaganda sindical e manter reuni3ns con estes, todo iso f3ra das horas efectivas de traballo.

7. Coa finalidade de facilitar a difusi3n daqueles avisos que puidesen interesar 3s respectivos afiliados 3 Sindicato e 3s traballadores en xeral, a Empresa po3ner3 a disposici3n dos Sindicatos con representaci3n que ostente un Delegado, un taboleiro de anuncios que deber3 establecerse dentro da Empresa e en lugar onde se garanta, na medida do posible, un axeitado acceso a este para t3dolos traballadores.

8. En materia de reuni3ns, 3mbalas partes, en canto a procedemento se refire, axustar3n a s3a conduta 3 normativa legal vixente.

9. Naqueles Centros en que iso sexa materialmente factible, e nos que pos3an un cadro de persoal superior a 1.000 traballadores, a Direcci3n da Empresa facilitar3 a utilizaci3n dun local, co fin de que o Delegado ou representante do Sindicato exerza as funci3ns e tarefas que como tal lle corresponden.

10. Os Delegados cinxir3n as s3as tarefas 3 realizaci3n das funci3ns sindicais que lles son propias.

11. Cota sindical: A requirimento dos traballadores afiliados 3s Centrais ou Sindicatos que ostentan a representaci3n a que se refire este apartado, as Empresas descontar3n na n3mina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realizaci3n de tal operaci3n remitiralle 3 Direcci3n da Empresa un escrito no que se expresar3 con claridade a orde de desconto, a Central ou Sindicato 3 que pertence, a cont3a da cota, as3 como o n3mero da conta corrente ou libreta de Caixa de Aforros a que debe ser transferida a correspondente cantidade. As Empresas efectuar3n as devanditas detracci3ns, salvo indicaci3n do contrario, durante per3odos dun ano.

A Direcci3n da Empresa entregará copia da transferencia 3 representaci3n sindical na Empresa, se a houber.

12. Excedencia: Poder3 solicitar a situaci3n de excedencia aquel traballador en activo que pos3e cargo sindical de relevancia provincial, como do Secretariado do Sindicato respectivo e nacional en calquera das s3as modalidades. Permanecer3 en tal situaci3n mentras estea no exercicio do dito cargo, reincorpor3ndose 3 s3a Empresa se o solicitase no prazo dun mes 3 rematar o desempe3o deste. Nas Empresas cun cadro de persoal inferior a 50 traballadores, os afectados polo remate da s3a excedencia cubrir3n a primeira vacante que do seu grao profesional se produza no seu cadro de persoal de pertenza, salvo pacto individual en contra.

13. Participaci3n nas negociaci3ns dos Convenios Colectivos: 3s Delegados sindicais ou cargos de relevancia nacional das Centrais implantadas nacionalmente e que participen nas Comisi3ns Negociadoras de Convenios Colectivos, mantendo a s3a vinculaci3n como traballadores en activo dalgunha Empresa, ser3nlles concedidos permisos retribuidos por estas, co fin de lles facilitar o seu labor como negociadores e durante o transcurso da devandita negociaci3n, sempre que a Empresa estea afectada pola negociaci3n en cuesti3n.

#### **Artigo 44º. - Dos Comit3s de Empresa**

Poderanse acumular as horas dos distintos membros do Comité de Empresa e, se é o caso, dos Delegados de Persoal nun ou varios compoñentes coas seguintes limitacións e condicións:

Sempre que o disfrute sobrepase a utilización normal das horas sindicais de que se trate e, polo tanto, se use a acumulación, deberá producirse un preaviso de, cando menos, sete días co fin de que a Empresa poida programar a substitución do devandito produtor.

En todo caso, a acumulación non poderá exceder do importe correspondente a noventa horas ó mes.

#### **Artigo 45º. - Axudas**

Os traballadores ós que lles sexa de aplicación este Convenio percibirán unha axuda mensual de 10.000 ptas por cada fillo minusválido físico ou psíquico, se esta condición fose recoñecida pola Seguridade Social.

A dita axuda percibirase proporcionalmente ós días de permanencia de alta.

Así mesmo, acórdase que os traballadores afectados por este Convenio perciban, polo concepto de axuda escolar, a cantidade de 2.500 ptas por curso e por unidade familiar. Esta axuda aboarase unha soa vez no mes de setembro, previa presentación do certificado que acredite a matriculación do fillo ou fillos afectados á escolaridade obrigatoria.

Esta axuda escolar acadará a todo o persoal da Empresa. O persoal con contrato eventual percibirá a axuda en proporción ós días de permanencia de alta na empresa. No suposto de que traballen na mesma empresa o home e a muller con dereito a axuda escolar, queda convindo que a perciban só un deles.

#### **Artigo 46º. - Reserva do posto de traballo para diminuídos psíquicos e físicos**

Estarase ó disposto na lexislación vixente.

#### **Disposición Adicional Primeira**

Enténdense incorporadas a este Convenio nos termos promulgados ou que se promulguen no sucesivo, tódalas disposicións de carácter xeral ás que non se dese tratamento distinto neste Convenio.

#### **Disposición Adicional Segunda**

Para efectos da interpretación, vixilancia e seguimento deste Convenio, constituése unha Comisión Paritaria Estatal, composta por cinco membros pola representación empresarial e outros cinco pola representación dos traballadores, así como os asesores que cada parte desexe que participen nesta.

As funcións que se lle encomendan á dita Comisión Paritaria serán as de:

a) As de mediación-arbitraje, se así o acordan ámbalas partes, e conciliación nos conflitos individuais ou colectivos que lles sexan sometidos.

b) As de interpretación e aplicación do pactado.

c) As de seguimento do conxunto dos acordos.

Os acordos a que se cheguen nas Comisións Paritarias en cuestións de carácter xeral consideraranse parte deste Convenio Colectivo e terán a súa mesma eficacia obrigatoria. Tales acordos se remitirán á Autoridade laboral para o seu rexistro.

Acórdase, así mesmo, o seguinte Regulamento de Funcionamento da Comisión Paritaria:

Reunións: A Comisión Paritaria reunirse:

- Para o exercicio das funcións sinaladas nos puntos a) e b) do parágrafo anterior, cando lles sexa requerida a súa intervención.
- Para o caso do apartado c), cada catro meses.

Sen menoscabo, e coa independencia e supeditación ás competencias da Comisión Paritaria Estatal do Convenio, e no prazo de 30 días seguintes a esta data, constituiranse en cada unha das zonas (Galiza, Asturias, Cantabria e Andalucía), Comisións Paritarias de zona, compostas na mesma forma que a Comisión Paritaria Nacional no que a número de membros se refire, así como a asesores que cada parte desexe que participen.

A representación dos produtores comunicaralle á representación empresarial como se constituirá a súa representación.

Estas Comisións Paritarias de zona estudarán e propondrán á Comisión Paritaria Estatal toda cuestión que devese das funcións establecidas nos puntos a), b) e c) referidas ó seu ámbito, así como calquera outra cuestión que consideren de interese formular. Estas Comisións Paritarias zonais reuniranse cada vez que se convoque pola representación patronal ou pola dos produtores, e como mínimo, unha vez ó mes. Na primeira reunión acordarán, así mesmo, o lugar no que se teñen que celebrar as reunións.

Así mesmo, acordan as partes modificar a composición da Comisión Paritaria do Convenio na forma que comunicarán á representación patronal, no prazo máximo de quince días, manténdose, claro está, a paridade de representación necesaria e establecida no ordenamento vixente.

### **Disposición Adicional Terceira**

As partes asinantes coinciden na necesidade de que se aborde a formación profesional no Sector como instrumento máis significativo para conseguir o asentamento deste.

Para estes efectos, as partes asinantes consideran preciso:

- Que se realicen estudos de carácter prospectivo respecto ás necesidades formativas.
- Que se desenvolva e promova a aplicación efectiva do artigo 22 do Estatuto dos Traballadores.
- Que se promovan accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis.

Para os efectos anteriores constituirase unha Comisión Paritaria de Formación de entre os compoñentes da Comisión Interpretativa do Convenio.

### **Plus especial traballos tóxicos, penosos ou perigosos**

As Centrais Sindicais presentarán un catálogo de postos de traballo ós que sería de aplicación este plus, que unha vez posto en común coa representación empresarial será incorporado ó texto do Convenio Colectivo, fixándose posteriormente a súa contía.

### **Disposición Transitoria Primeira**

#### **A) Seguridade e Hixiene no Traballo**

As organizacións que subscriban este acordo comprométense a desenvolver as accións e medidas en materia de saúde laboral que sexan necesarias para acadar unhas condicións de traballo onde a saúde do traballador non se vexa afectada por estas.

A obrigada aplicación da lexislación vixente debe superarse nas lagoas e desfases que poida presentar ante os novos sistemas de traballo e os riscos profesionais que deles deriven.

O deseño destas accións e medidas deberán estar encamiñado a acadar unha mellora da calidade de vida e medio ambiente de traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, melloramento das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe e control e participación sindical nos Centros de traballo.

#### **B) Plan de Prevención**

Solicítase da Administración a confección dun Plan de Prevención en materia de saúde e seguridade. Este plan acollerá:

- a) Mapa de riscos para o sector.
- b) Programas de actuación.
- c) Técnicas de prevención.
- d) Normas de actuación preventiva para cada punto de traballo.
- e) Estudio epidemiolóxico.

Para o efecto, a representación empresarial prestará a colaboración necesaria.

#### **C) Información**

O empresario estará obrigado a dar a coñecer ós traballadores, ós seus representantes legais e/ou organizacións sindicais implantadas no seu ámbito, completa información sobre os riscos a que o traballador está exposto e as características de seguridade de que está dotada a maquinaria, útiles e locais onde se traballa.

#### **D) Prevención colectiva**

Todo Centro de traballo establecerá no prazo inferior a un ano desde o asinamento deste Convenio un programa de protección colectiva que recolla aspectos tales como:

- Sinalización de seguridade acorde coa lexislación vixente.
- Planificación e debuxo de corredores peatonais e de transporte de mercadorías.
- Sinalización da velocidade.
- Barreiras e escaleiras.

- Normas de niveis de elevación e amoreamento de mercadorías.
- Sinalización das redes eléctricas.
- Sinalización de emerxencias e evacuación.
- Zonas de uso obrigado de protección persoal, etc.

Este programa deberá ser dado a coñecer ós traballadores e en todo momento exposto en lugares visibles dos Centros de traballo.

#### E) Protección de máquinas

O traballador e o empregado estarán obrigados a respectar as proteccións das máquinas segundo o deseño orixinal, podendo suspender o traballo caso de que a maquinaria non estea debidamente protexida.

Será de obrigado cumprimento o mantemento preventivo da máquina ou calquer elemento móbil do Centro de traballo.

#### F) Plan de emerxencia e evacuación

Elaborarase un plan de emerxencia e evacuación que responda ás necesidades da Empresa en función da súa actividade laboral, con participación dos representantes legais.

### **Disposición Transitoria Segunda**

Independentemente da posibilidade de denuncia do convenio por superación dos límites de absentismo, acórdase que toda empresa que durante dous anos consecutivos ou cinco alternos nun período de dez anos teña perdas, poderá considerarse excluída da aplicabilidade do Convenio. O procedemento que se siga neste caso será:

a) Informe do auditor titulado no que conste de modo expreso, non só a existencia de perda continuada por dous anos consecutivos, ou cinco alternos nun período de dez anos, senón tamén a contía de tales perdas.

b) Entrega pola empresa á representación sindical desta do informe dando un prazo de alegacións, prazo que non será inferior a quince días.

c) Examinadas as alegacións dos produtores, a empresa adoptará a decisión pertinente dando conta disto á Comisión Paritaria.

d) Caso de que os traballadores da empresa non se consideren conformes coa decisión desta, poderán remitir as súas discrepancias á Comisión Paritaria do Convenio. Definida por este súa posición, as partes poderán exercer as accións oportunas ante a xurisdicción competente, sen que un ou outro caso obste a executividade da decisión.

A inaplicabilidade do Convenio referirase sempre ós efectos económicos deste.

### **Disposición Final**

As partes asinantes deste Convenio, a teor do disposto no artigo 90 do Estatuto dos Traballadores, acordan o envío deste orixinal á Ilustrísima Dirección Xeral de Traballo, así como copias del, para o seu rexistro e depósito, no Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación, e publicación no Boletín Oficial do Estado.

