

14710 *ORDEN de 9 de mayo de 1989 por la que se aprueba que el Centro privado de Educación General Básica «Rubén Darío», de Madrid, pueda acogerse al régimen de conciertos establecido por la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del derecho a la educación.*

Vista la Resolución de la Subsecretaría, de fecha 22 de julio de 1987, por la que se estima el recurso de reposición interpuesto por don Tomás Martín Vicente, en calidad de titular del Centro privado de Educación General Básica «Rubén Darío», sito en avenida de Manzanares, 144, de Madrid, contra la Orden de 3 de julio de 1986, por la que se denegó el acceso al régimen de conciertos educativos.

Una vez cumplido el trámite de vista y audiencia regulado en el artículo 91 de la Ley de Procedimiento Administrativo, previa fiscalización de la Intervención General de la Administración del Estado, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 1986 y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3.º y 24 del Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Programación e Inversiones, previo informe favorable de la Dirección General de Centros Escolares, ha dispuesto:

Primero.—Aprobar el concierto educativo del Centro privado de Educación General Básica cuyos datos de identificación se expresan:

Titular: Don Tomás Martín Vicente. Denominación: «Rubén Darío». Domicilio: Avenida de Manzanares, número 144. Localidad: Madrid. Unidades a concertar: Tres unidades de EGB. Régimen de concertación: Concierto singular.

Segundo.—El Director provincial de Educación y Ciencia de Madrid notificará al interesado el contenido de esta Orden, así como fecha, lugar y hora, en que deberá personarse para firmar el concierto educativo. Entre la notificación y firma del concierto deberá mediar un plazo de cuarenta y ocho horas como mínimo.

Tercero.—El documento administrativo de formalización del concierto educativo será firmado por el Director provincial del Departamento y por la persona que represente legalmente la titularidad del Centro debidamente acreditada.

Cuarto.—Si el titular del Centro privado, sin causas justificadas, no suscribiese el documento de formalización en la fecha señalada, se entenderá decaído en su derecho.

Quinto.—Este concierto tendrá efectos solamente para el curso 1986-87, toda vez que, según el informe emitido por la Dirección Provincial de Madrid, el Centro «Rubén Darío» sólo funcionó con tres unidades durante el curso anteriormente citado, y no ha desarrollado actividad académica alguna durante los cursos 1987-88 y el actual.

Contra esta Orden podrá el interesado interponer recurso de reposición previo a la vía contencioso-administrativa en el plazo de un mes, a contar desde la notificación, ante este Ministerio.

Madrid, 9 de mayo de 1989.

SOLANA MADARIAGA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación e Ilmo. Sr. Subsecretario.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

14711 *RESOLUCION de 5 de abril de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 125/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por doña María Pérez Ramírez, funcionaria destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Sevilla, el recurso contencioso-administrativo número 125/1989, contra las Resoluciones de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado, y de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 5 de abril de 1989.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

14712 *RESOLUCION de 16 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 16 de mayo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «QUIMICAMP, S. A.», CON DOMICILIO SOCIAL EN AVENIDA DE VALENCIA, 51-53, DE ZARAGOZA, CONVENIO QUE HA SIDO CONCERTADO ENTRE LA REPRESENTACION SOCIAL Y ECONOMICA CON EL SIGUIENTE ARTICULADO

Artículo 1

Ámbitos funcional y territorial: El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en la Empresa Quimicamp - S.A. dedicada a la fabricación de productos químicos diversos, tanto en su centro de trabajo sito en Ucebo (Zaragoza), y al personal de oficinas generales sitas en la Avenida de Valencia, 51-53 de Zaragoza, así como en todas las delegaciones que la Empresa tenga o establezca dentro del territorio del del Estado Español.

Artículo 2

Ámbito personal: Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que, perteneciendo a dicha Empresa prestan sus servicios en la misma, salvo pacto individual en contrario.

Afectará así mismo a los trabajadores que ingresen durante el periodo de vigencia.

Artículo 3

Ámbito temporal: La duración del presente Convenio será de UN AÑO. Entrará en vigor en el día en que se firme este Convenio con efectos retroactivos al 1 de Enero del presente año, finalizando el 31 de Diciembre de 1.989.

Artículo 4

Denuncia: A los efectos de denuncia, el plazo está previsto con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentando el acuerdo adoptado ante el Organismo Oficial competente en el momento en que haya lugar a tal acción. Se considerará prorrogado de año en año si no fuera denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes y, en este caso los salarios pactados quedarían automáticamente incrementados según el aumento permitido por la legislación que resulte aplicable en ese momento en materia de política de salarios.

Artículo 5

Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación: Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio se acudirán al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes convienen en someterse al Instituto de Mediación y Arbitraje y Conciliación, exponiendo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio para que por el referido Instituto, previo estudio del problema planteado, se emita dictamen que tendrá el carácter vinculante, con los recursos que la legislación establezca en su momento.

Artículo 6

Unidad de Convenio: Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global o individualmente, siempre con re-

ferencia a cada trabajador en su respectiva categoría profesional. El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado. Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiese en el mismo por cualquiera de las partes, o decisiones de la autoridad, daría lugar a la revisión íntegra para mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Artículo 7

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativos legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres y cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regularización.

Artículo 8

Absorción: Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 9

Garantías personales: Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo convenido manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 10

Organización del trabajo: La organización del trabajo después de escuchada la opinión del Comité de Empresa, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción estricta a lo dispuesto tanto en la legislación laboral vigente como lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 11

Jornada de trabajo: La duración máxima de la jornada de trabajo efectivo será de cuarenta horas semanales, sin que se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

Se entenderá como jornada partida, aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Para todo el personal de la Empresa, en jornada continua dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los quince minutos empleados como descanso ("el bocadillo").

Para todo el personal de la Empresa, en jornada partida dentro del concepto de trabajo efectivo no se entenderán comprendidos los quince minutos empleados como descanso ("el bocadillo"), debiéndose recuperar este tiempo prolongando la jornada de trabajo quince minutos diarios.

En el plazo de quince días, a partir de la fecha del presente Convenio, se fijará por acuerdo de Empresa y Comité los calendarios laborales y horarios de trabajo de los distintos centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 12

Artículos de trabajo: A todo el personal se le entregarán los siguientes artículos de trabajo:

- Personal técnico : Dos batas cada año.
- Personal obrero femenino : Dos batas o dos trajes de trabajo al año.
- Personal obrero masculino : Dos monos o buzos cada año.

A todo personal que trabaje con productos que puedan estropear la ropa se les dará unas prendas de trabajo especiales para evitar accidentes, e igualmente se les proporcionará mascarillas y otras prendas en caso de ser necesarias.

Artículo 13

Ingresos: El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El ingreso de los trabajadores fijos se considera hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado : seis meses.
- Personal técnico no titulado : tres meses.
- Administrativos : dos meses.
- Especialistas : un mes.
- Trabajadores no cualificados: quince días.

Artículo 14

Plantilla: La Empresa confeccionará cada año la plantilla del personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

Artículo 15

Escala: Con carácter único, la Empresa confeccionará anualmente el escalafón de su personal.

Artículo 16

Ascensos: Los ascensos se sujetarán al siguiente régimen:

- a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las Jaturas de : Producción, Técnica Comercial, así como las que realizan el Inspector, Delegado, Conserje, serán de libre designación por la Empresa.
- b) Para el resto del personal, se realizará cada dos años un estudio de la revisión de la clasificación funcional personal de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma.
- c) En materia de reclamaciones de clasificación de personal y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, la Empresa estudiará conjuntamente con el Comité las reclamaciones a que de lugar.

Artículo 17

Movilidad funcional: La Empresa podrá llevar a cabo una movilidad funcional dentro de cada centro de trabajo con objeto de facilitar un mejor desarrollo del mismo.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

Artículo 18

Licencias: El trabajador, avisando con la debida antelación podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y el tiempo que a continuación se exponen:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 3) Dos días naturales, en caso de grave enfermedad o fallecimiento de abuelos, padres, hijos, nietos, conyuge o hermano, que podrá ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
- 4) Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermano en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- 5) Durante el día, por traslado de su domicilio habitual.

Artículo 19

Excedencias: Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente --- aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia, y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca dicha vacante.

No obstante lo acordado anteriormente, cuando el trabajador solicite el reingreso antes de los seis meses de obtenida la licencia y dentro, siempre, de la primera excedencia que disfrute, se le reservará por parte de la Empresa el puesto que ocupaba, pudiendo realizarse el reingreso dentro del mes siguiente al que solicitara la reincorporación.

Artículo 20

Servicio Militar: La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, o siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten, permisos de duración inferior al señalado.

Artículo 21

Vacaciones: El régimen de vacaciones anual retribuido del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo veinte días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año --- efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados de la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá antes de Abril en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en la jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacación que dese en el transcurso de un año tendrá derecho a la parte proporcional a la vacación según el número de meses trabajados, completándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

La Empresa concederá los veinte días a que se hace referencia en el párrafo segundo de este artículo del 30 de Junio --- al 30 de Septiembre, salvo que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cada caso particular.

Artículo 22

Seguridad e Higiene en el Trabajo: En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el Trabajo, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1.979 y normativa concordante.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados de entre la --- plantilla por el Comité de Empresa, el jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

Artículo 23

Retribuciones:

A) Las retribuciones del presente Convenio serán las que figuran en la tabla salarial, que como anexo único se incorpora a este Convenio, y en las que figuran detalladas las distintas categorías profesionales.

Los salarios reflejados en las tablas salariales tendrán una vigencia de 1 de enero de 1.989 a 31 de Diciembre de 1.989.

B) **Plus de Producción:** Se establece un Plus de Producción de 12 mensualidades de 2.150.- pts. para el personal de Fabricación, considerando como tal a todos los trabajadores destinados en Fábrica, a excepción del personal Directivo, Administrativo y Servicios.

Artículo 24

Gratificaciones extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes de Julio, que serán --- equivalentes en su cuantía a treinta días de salario bruto, en cada una de ellas, más el complemento de antigüedad si lo tuvieran.

Artículo 25

Participación en beneficios: En concepto de participación en beneficios se abonará una cantidad equivalente a 30 días de salario bruto, más la antigüedad correspondiente.

Esta participación deberá ser abonada en dos fracciones --- iguales. La primera de ellas en la 1ª quincena de Abril y la segunda en la 1ª quincena de Octubre, ambas correspondientes al año natural siguiente del ejercicio económico de que se trate debiendo calcularse con los salarios del período a que se refiera.

La Empresa podrá satisfacer la participación en beneficios en prorrateo mensual o de plazos más breves.

Artículo 26

Horas Extraordinarias: Se entenderá a lo legislado y en su caso, al acuerdo previo entre ambas partes.

Atendiendo a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos, cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos --- punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, las de mantenimiento cuando no quepa las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o --- garantizar la debida puesta en marcha de la producción y mantenimiento.

Las horas extraordinarias, en todo caso por su naturaleza, --- serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del --- presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 27

Revisión salarial: La revisión salarial de este Convenio se practicará en los siguientes casos:

- En el caso de que el Índice de Precio al Consumo (IPC) --- establecido por el INE registrese el 31 de Diciembre de

1.989 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.988 superior al 7 % se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.989 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.989.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 29

Graduación de las faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 30

Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 31

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, con--testando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida de la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 32

Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Artículo 33

Régimen de sanciones: Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, o Delegados de personal o Delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 34

Sanciones máximas: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 35

Prescripción: La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

DISPOSICIONES FINALES**Artículo 36**

A propuesta de la Empresa y a su cargo, se acuerda suscribir póliza de seguro individual, de invalidez y muerte por accidente para el personal fijo de la Empresa con un año de permanencia continuada y mientras permanezcan en la plantilla de la misma, siendo beneficiarios del seguro, la persona o personas que designe cada asegurado en la correspondiente póliza de seguro.

Artículo 37

Comisión Paritaria del Convenio: Quedará formada por dos personas de la representación empresarial:

- D. Miguel Angel Labarta, y
 - D. Joaquín Vallespín
- y por dos personas de la representación social:
- D. Juan Antonio Navarro Angel y
 - D. Joaquín Díez Ripollés.

las reuniones de la citada comisión, si fueran necesarias, se realizarán de acuerdo a la Legislación Vigente

CLÁUSULA ADICIONAL:

En todo lo que no se hubiese pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

TABLA SALARIAL PARA 1989

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Director Técnico	99.709,--	8.500,--
Director Comercial	99.709,--	8.500,--
Técnico Jefe	85.400,--	8.500,--
Técnico Titul. Grado Superior	78.312,--	8.500,--
Técnico Titul. Grado Medio	73.017,--	8.500,--
Técnico no Titulado	69.797,--	8.500,--
Analista Laboratorio	64.390,--	8.500,--
Contramaestre	72.850,--	8.500,--
Encargado de Sección	71.255,--	8.500,--
Capataz	69.828,--	8.500,--
Auxiliar Laboratorio	62.832,--	8.500,--
Jefe de Ventas	85.400,--	8.500,--
Delegado de Zona	71.090,--	8.500,--
Supervisor de Ventas de Zona	69.797,--	8.500,--
Inspector de Ventas	67.076,--	8.500,--
Agente de Ventas	63.057,--	8.500,--
Promotor de Ventas	49.427,--	8.500,--
Jefe 1ª Administración	85.400,--	8.500,--
Oficial 1ª Administración	71.090,--	8.500,--
Oficial 2ª Administración	64.390,--	8.500,--
Auxiliar Administrativo	62.832,--	8.500,--
Jefe de Publicidad	71.090,--	8.500,--
Ayudante de Publicidad	62.832,--	8.500,--
Almacenero	65.929,--	8.500,--
Mozo de Almacén	62.832,--	8.500,--
Ordenanza	62.832,--	8.500,--
Mantenimiento (Oficial Oficio)	67.897,--	8.500,--
Oficial de 1ª	68.836,--	8.500,--
Oficial de 2ª	67.391,--	8.500,--
Ayudante Especialista	65.929,--	8.500,--
Peón	64.145,--	8.500,--
Pinche 16-17 años	51.991,--	8.500,--
Envasadora (Oficial 2ª)	62.832,--	8.500,--
Limpiadora	62.832,--	8.500,--

MINISTERIO DE RELACIONES CON LAS CORTES Y DE LA SECRETARIA DEL GOBIERNO

14713 RESOLUCION de 21 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1/1.009/87 interpuesto ante la Sección Segunda del Tribunal Supremo.

Por don José Anibal Alvarez Colado se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo contra la Administración del Estado, sobre Acuerdos del Consejo de Ministros de fecha 13 de febrero de 1987, por el que se determina la provisión de plazas para el ingreso en la profesión militar durante el año 1987, y de 25 de marzo de 1988 de resolución del recurso de reposición interpuesto por el interesado y otros, a cuyo pleito ha correspondido el número 1/1.009/87 de la Sección Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a aquellas personas a cuyo favor hubieran derivado o derivaren derechos del acto administrativo impugnado, y a quienes tuvieran interés directo para el mantenimiento del mismo, para que comparezcan ante la Sala, lo que se hace público en cumplimiento de la Resolución Judicial dictada con fecha 11 de mayo de 1989.

Madrid, 22 de junio de 1989.-El Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.

14714 RESOLUCION de 22 junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1/365/1987 interpuesto ante la Sección Segunda del Tribunal Supremo.

Por la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución del Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, de estiba y desestiba a cuyo pleito ha correspondido el número 1/365/1987, de la Sección Segunda, de lo Contencioso-Administrativo, del Tribunal Supremo.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a aquellas personas a cuyo favor hubiera derivado o derivaran derechos del Real Decreto impugnado, y a quienes tuvieran interés directo para el mantenimiento del mismo, para que comparezcan ante la Sala, lo que se hace público en cumplimiento de la Resolución judicial dictada con fecha 21 de abril de 1989.

Madrid, 22 de junio de 1989.-El Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.

14715 RESOLUCION de 22 junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1/199/1989, interpuesto ante la Sección Tercera del Tribunal Supremo.

Por la Acción Familiar se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto 224/1989, sobre medidas de financiación protegibles en materia de vivienda, a cuyo pleito ha correspondido el número 1/199/1989, de la Sección Tercera, de lo Contencioso-Administrativo, del Tribunal Supremo.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a aquellas personas a cuyo favor hubiera derivado o derivaran derechos del Real Decreto impugnado, y a quienes tuvieran interés directo para el mantenimiento del mismo, para que comparezcan ante la Sala, lo que se hace público en cumplimiento de la Resolución judicial dictada con fecha 12 de junio de 1989.

Madrid, 22 de junio de 1989.-El Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.