

y en la cuantía fijada en el artículo 36 de la Ley General Presupuestaria, en los siguientes casos:

- a) Incumplimiento de la obligación de justificación.
- b) Obtener la subvención sin reunir las condiciones requeridas para ello.
- c) Incumplimiento de la finalidad para la que la subvención fue concedida.
- d) Incumplimiento de las condiciones impuestas a las entidades beneficiarias con motivo de la concesión de la subvención.

3. El procedimiento a seguir será el regulado en el artículo 8 del Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, aprobado por el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

Artículo 13. Seguimiento y control.

1. El Instituto Nacional de Empleo realizará cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y control del cumplimiento de los requisitos, el desarrollo de las acciones realizadas, la calidad técnica de esas acciones y las subvenciones concedidas, pudiendo efectuar visitas, solicitar documentación o informes pertinentes.

2. La entidad o institución beneficiaria facilitará cuantos datos, documentación e información sean necesarios para controlar y evaluar los aspectos indicados en el punto 1 precedente.

Disposición adicional primera.

En lo no previsto por esta Orden se estará a lo señalado en el artículo 81 y artículo 82 de la Ley General Presupuestaria, según la redacción dada al mismo por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, y en lo establecido en el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas aprobado por Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

Disposición adicional segunda.

Contra las Resoluciones adoptadas por el Director general del INEM se podrá interponer el recurso administrativo ordinario en los términos establecidos en el título VII de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final.

1. La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Se autoriza al Director general del Instituto Nacional de Empleo a dictar cuantas instrucciones fuesen precisas para su desarrollo y ejecución.

Madrid, 9 de marzo de 1994.

GRINAN MARTINEZ

Ilmo. Sr. Secretario general de Empleo y RR.LL. y Directores generales de Empleo y del Instituto Nacional de Empleo.

6891 RESOLUCION de 8 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Hero España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Hero España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008202), que fue suscrito con fecha 19 de enero de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 8 de marzo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HERO ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1. Ambito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Hero España, Sociedad Anónima», de Alcantarilla (Murcia), y el personal que en ella presta sus servicios.

Asimismo, quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades auxiliares, complementarias y derivadas de la fabricación de conservas vegetales, tales como platos preparados, zumos, alimentación infantil, etc.

Artículo 2. Ambito personal y territorial.

El presente Convenio obliga a todo el personal que presta sus servicios para la empresa «Hero España, Sociedad Anónima», ya sea en la sede central de la empresa o en otros centros de trabajo ubicados en localidades distintas.

Artículo 3. Vigencia y duración.

La duración del presente Convenio será de un año, iniciándose su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1994 y terminando aquélla el 31 de diciembre de 1994.

Se establece el plazo de denuncia del Convenio por cualquiera de las partes, se fija en tres meses con antelación a la fecha de la terminación de su vigencia.

Artículo 4. Renuncia expresa al Convenio básico de ámbito estatal para la industria de conservas vegetales.

Se pacta expresamente la renuncia al Convenio básico de ámbito estatal de este sector y a cualquier otro que pueda negociarse sea cual sea su ámbito territorial, funcional y personal, ya que el de empresa es superior en cómputo global.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Serán absolutamente respetadas todas y cada una de las condiciones más beneficiosas que el trabajador tuviera adquiridas o concedidas por la empresa al iniciarse la vigencia del presente Convenio, siempre que no vulneren o contradigan normas de derecho necesario.

CAPITULO II

Jornada laboral, horas extras, vacaciones y licencias

Artículo 6. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, con un cómputo anual de mil ochocientas horas, de lunes a viernes, salvo para el personal fijo discontinuo, que será de cuarenta horas de trabajo efectivo de lunes a sábado y tope diario de nueve horas.

La iniciación de los trabajos de campaña o turnos será decisión del empresario, quien junto con la representación de los trabajadores deberá acordar las modificaciones de la distribución de la jornada laboral.

La empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá modificar y escalonar la hora del inicio y de terminación de la jornada de trabajo de las diferentes secciones, en función de las necesidades de proceso de producción.

La jornada continuada y nocturna tendrá un descanso retribuido de quince minutos.

Artículo 7. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa, entendido éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o pueden tener determinadas secciones.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán que son aquellas necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y aquellas circunstancias

de carácter estructural derivadas de la naturaleza de los trabajos realizados en esta empresa en trabajos de campaña con productos perecederos, y por tanto imposibles de ser sustituidos por contratación temporal de otros trabajadores. Se regularán por lo establecido en la Orden de 1 de marzo de 1983 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

La experiencia de años anteriores demuestra la existencia de circunstancias en las que hay que realizar trabajos para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, tales como rotura de máquinas, pérdida de energía eléctrica, accidente de tráfico de camiones que transportan materias primas, catástrofes climatológicas con repercusión en el campo y por tanto en materia prima objeto de elaboración en la empresa, etc. Se regularán de acuerdo con el artículo 35, punto 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre el número máximo de horas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y según los criterios generales recogidos en el presente Convenio.

El precio de las horas extras están en las tablas salariales anexas a este texto.

Artículo 8. Vacaciones.

El personal disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes normas:

El trabajador fijo de plantilla disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, calculadas sobre salario base y antigüedad. Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo (de lunes a viernes), no se computará dicho día como vacaciones.

El resto del personal con salario diario, es decir, fijo discontinuo, eventual y contratados por tiempo determinado, al no disfrutar vacaciones por las condiciones específicas de su relación laboral, percibirán la parte proporcional de las vacaciones en relación con los días efectivamente trabajados. Dicha parte proporcional se incluirá en la tabla anexa de este Convenio e irá incrementada en el salario global diario.

Los períodos de disfrute de las vacaciones del personal fijo serán señalados de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respetando en todo momento las necesidades de producción.

Artículo 9. Licencias.

El personal afectado por este Convenio, previo aviso y justificación al Departamento de Personal, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.

Para fijos discontinuos que estén trabajando en la empresa, se les concederá también un permiso retribuido de quince días, cuando acredite el trabajador más de trescientos días de trabajo efectivo. Para los trabajadores que no reúnan este período se les concederá una licencia proporcional al tiempo realmente trabajado.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

Estos permisos se ampliarán a cuatro días por razón de distancia cuando el trabajador tenga que desplazarse al efecto.

c) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Por nacimiento de hijo: Tres días naturales, uno, al menos, laborable.

f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico o al especialista por razones de enfermedad durante la jornada de trabajo, la empresa le abonará el importe de las horas no trabajadas por esta causa, hasta el 50 por 100 de su salario real, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año. Las salidas al especialista o al consultorio médico por indicación de nuestro servicio médico se abonarán al 100 por 100. Estos permisos se abonarán en la cuantía establecida, siempre y cuando se preavisen y justifiquen en el Departamento de Personal.

g) Excedencias: Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y sólo afectarán al personal fijo y fijo discontinuo de la empresa:

Voluntaria: Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores fijos y fijos discontinuos con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año.

Para la concesión de dicha excedencia serán condiciones indispensables:

a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.

b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad que desarrolla su empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades de la empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco.

El trabajador excedente conservará el derecho preferente al reingreso en su sección en las vacantes de igual categoría que hubiera o se produjeran, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Esta excedencia sólo podrá afectar a un 2 por 100 del total de los trabajadores fijos y fijos discontinuos de esta empresa.

Las mismas normas en cuanto a antigüedad, requisitos de petición, compatibilidad, derecho preferente, reingreso y porcentaje serán de aplicación a la excedencia solicitada por los trabajadores fijos y fijos discontinuos, por un período no superior a tres años ni inferior a un año, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador fijo y fijo discontinuo en quien concurren las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, nacional, regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y órganos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en el «Boletín Oficial» correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

b) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que de acuerdo con sus respectivos Estatutos ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras duren hasta tanto el excedente no se incorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

c) En cuanto al derecho de reserva de puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto y establecido en el Estatuto de los Trabajadores para las excedencias forzosas.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 10. Retribuciones.

Las retribuciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán las que figuran en las correspondientes tablas salariales anexas a este texto.

Artículo 11. Antigüedad.

Todo el personal fijo afectado por este Convenio percibirá un aumento por años de servicio consistente en bienios, cuyo valor con carácter general y para todas las categorías profesionales es de 2.236 pesetas bienio, con los topes establecidos en el artículo 25, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

El personal fijo discontinuo devengará el complemento de antigüedad, computándose el bienio por cuatrocientos cincuenta días de trabajo efectivo, a razón de 2,5 por 100 cada uno sobre el salario diario, devengándose los bienios como mínimo en dos años naturales.

Artículo 12. *Plus de nocturnidad.*

El personal que presta sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirá en concepto de nocturnidad un plus del 30 por 100 sobre el salario base.

Artículo 13. *Premio de permanencia.*

Se establece para el personal fijo de plantilla un premio de permanencia, equivalente a treinta días de salario más antigüedad, si la hubiere, con arreglo a las mismas retribuciones que sirven de base para el abono de las pagas extras de julio y Navidad. Se devengará la permanencia por períodos vencidos en la empresa de marzo a marzo, será abonado en los meses de marzo del siguiente año, y si la permanencia es inferior será abonado proporcionalmente.

Artículo 14. *Premio por matrimonio.*

Todo el personal fijo de plantilla con una antigüedad superior a tres años, que contraiga matrimonio y continúe al servicio de la empresa, percibirá una gratificación no salarial que coincidirá en su cuantía con una mensualidad neta de sus salario base y antigüedad por una sola vez. Se abonará también esta gratificación en su parte proporcional a partir de un año de antigüedad.

El personal fijo discontinuo percibirá esta gratificación en idénticas condiciones que los fijos y en proporción a los días efectivamente trabajados a partir de un mínimo de doscientos veinticinco días.

Artículo 15. *Subsidio por jubilación, invalidez y fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un trabajador fijo, se concederá a sus beneficiarios legales una ayuda de dos mensualidades iguales al último salario percibido.

Igual ayuda se concederá a los beneficiarios legales del trabajador fijo discontinuo que fallezca siempre que se acredite más de trescientos días de trabajo efectivo en la empresa. Cuando no alcance dicho período de trabajo, la ayuda será proporcional a los días trabajados.

En el caso de jubilación, el personal fijo de plantilla o fijo discontinuo percibirá igualmente una mensualidad.

Se concederá también una mensualidad al trabajador que cause baja en la empresa por invalidez permanente, con una antigüedad en la misma de cinco años.

La empresa suscribirá póliza de seguros a su cargo para cubrir las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral por cuantía de 2.000.000 de pesetas, que se abonará a los beneficiarios legales o al interesado una vez se constate el hecho causante, entendiéndose por tal la Resolución definitiva del INSS o sentencia firme del Juzgado o Tribunal Superior de Justicia en la invalidez absoluta.

En defecto de suscripción de la póliza con compañía de seguros, la empresa asume el pago directo de la cantidad pactada de 2.000.000 de pesetas.

Artículo 16. *Jubilación.*

La edad de jubilación para todos los trabajadores de esta empresa será a los sesenta y cinco años, con independencia del número de años de prestación de servicios en la empresa.

Este artículo afectará a los representantes de comercio vinculados laboralmente con esta empresa.

No obstante, aquellos trabajadores que lo deseen podrán acceder a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, siempre a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa. La simultánea contratación se hará preferentemente con trabajadores fijos discontinuos.

Tales jubilaciones anticipadas y las correspondientes sustituciones se efectuarán en los términos establecidos en la legislación laboral.

Artículo 17. *Servicio Militar.*

A todo el personal fijo de plantilla, con una antigüedad superior a un año, durante el tiempo que cumpla el Servicio Militar, le serán remuneradas íntegramente dos pagas extras netas con relación al salario del momento: Uno a su incorporación a filas y otra a su licenciamiento y reincorporación al trabajo.

Artículo 18. *Incapacidad laboral transitoria.*

Para el personal fijo de plantilla que se encuentre en baja por ILT, la empresa le abonará íntegramente la diferencia entre lo que perciba

de la Seguridad Social y el salario mensual neto que percibiría estando en activo. Quedan excluidos de este beneficio los complementos por viaje según artículo 19 del Convenio de empresa.

Este beneficio se abonará exclusivamente una vez al año y durante un mes por año de antigüedad y en todo caso con el tope de seis meses al año. Este complemento no podrá acumularse y abonarse en bajas sucesivas en otros períodos de tiempo, siempre que se trate del mismo proceso de ILT.

Se exceptuará de este derecho los procesos de maternidad, que se regularán según proceda legalmente.

Artículo 19. *Complemento por viajes.*

El complemento por viajes para compensar el trabajo efectuado fuera de la empresa de promotores de ventas, vendedores, degustadoras, merchandising y comerciales en general, se abonará siempre y cuando desarrollen dicho trabajo de forma efectiva. Dicho complemento corresponde a once mensualidades, que por razones administrativas, se encuentra prorrateado en las 15 pagas que perciben.

Dicho complemento se abonará en vacaciones, licencias, ILT, etc.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán a todos los trabajadores las siguientes pagas extraordinarias:

Julio: El importe de treinta días calculados sobre el salario, más antigüedad, si la hubiere.

Navidad: Igual importe sobre los mismos conceptos.

Dichas pagas se abonarán junto con el salario mensual. El importe de dichas extras va prorrateando en el salario diario de los fijos discontinuos y eventuales.

Artículo 21. *Disminuidos físicos y psíquicos.*

Todo trabajador con hijos en dicha situación percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 3.500 pesetas mensuales.

Artículo 22. *Compras en la empresa.*

Las compras de nuestro personal de productos de nuestra marca de primera calidad llevarán un descuento del 30 por 100 sobre el precio de venta al público.

Estas compras con este beneficio no se podrán realizar para personas ajenas a la empresa.

Artículo 23. *Ayuda escolar.*

Se concederá a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que lo soliciten una ayuda escolar consistente en el pago de los libros de texto de los programas oficiales de sus hijos durante el período de Preescolar y EGB.

En caso de que la enseñanza estatal cubriera este costo, quedará automáticamente sin efecto este artículo.

Igualmente, se concederá una ayuda por importe de 6.000 pesetas a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que lo soliciten, que tengan hijos cursando estudios de FP1 y 1.º de FP2 o BUP. Tendrán que aportar en todos los casos justificante de matriculación, así como de no ser repetidor.

Artículo 24. *Ayudas sociales.*

La empresa podrá conceder ayuda de tipo social a fondo perdido para los casos excepcionales justificados por razones de necesidad.

Dichas ayudas no podrán ser superiores a una mensualidad.

Las podrán solicitar los trabajadores que sus ingresos anuales no sean superiores a la cantidad de 1.500.000 pesetas.

Estas ayudas se concederán por la Dirección de la empresa a petición de los trabajadores interesados o a través del Comité de Empresa.

Artículo 25. *Anticipos.*

Se podrán conceder anticipos cuando medien razones de necesidad debidamente justificada.

Estos anticipos se limitan a un máximo de dos mensualidades y a un período de amortización máximo de doce meses.

Estas peticiones serán concedidas por la Dirección de la empresa a petición del interesado.

CAPITULO IV

Disposiciones varias

Artículo 26. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a todos los trabajadores, con carácter general, una prenda de vestir al año, salvo para casos que sea necesario conceder dos prendas, previa entrega de la usada, de acuerdo con las características que, a su mejor criterio, respondan a las necesidades del personal que se trate, de las labores que el mismo debe realizar. La conservación, limpieza y aseos de dichas prendas de trabajo será a cargo de los trabajadores, quienes vendrán obligados a vestirlos durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo prendas de propiedad de la empresa.

El uniforme del personal masculino se complementa con camisa de manga corta para el verano.

Se facilitarán botas antideslizantes en aquellos puestos que lo requieran para una mayor seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto a guantes, se proporcionarán los pares necesarios, con el debido control sobre su uso por parte de la empresa.

Será asimismo obligatorio para todo el personal el uso de la prenda de cabeza (gorra o redecilla, según proceda, para el personal masculino o femenino), que será facilitado gratuitamente por la empresa.

Con independencia de lo que disponga la legislación general sobre la materia, la empresa facilitará al personal que trabaje en cámaras de baja temperatura y sección de congelados un equipo de aislamiento adecuado para tal labor, ejerciendo sobre su uso el debido control.

Artículo 27. *Acceso a la fijeza.*

Se harán de acuerdo con el sistema que tiene establecido la empresa de conformidad con el Comité de la misma: Una vez que el personal fijo discontinuo esté adscrito a cualquier sección de la fábrica, excepto fabricaciones de campaña, con un periodo de prestación efectivo de trabajo durante dos años, similar al de fijos, las vacantes que se produzcan en su correspondiente sección que no se amortizan y que puedan ser cubiertas por un fijo y hayan de cubrirse, se ocuparán por orden de antigüedad. Los destinos a estas secciones se darán teniendo en cuenta la antigüedad y aptitudes de la persona para el puesto a cubrir.

Artículo 28. *Contratación.*

Los contratos se realizarán de acuerdo con la normativa legal vigente.

El orden y llamamiento de los fijos discontinuos se realizará siguiendo el sistema tradicional de llamamiento que tiene esta empresa, es decir, elaborando una lista de personal adscrito a secciones, una vez que han demostrado como mínimo ciento ochenta días de trabajo en distintas secciones de la empresa y han sido calificadas como aptos. Una vez adscritas a secciones se elaboran unas listas por orden de antigüedad y dentro de cada sección se dividen en grupos específicos de trabajo a su vez por orden de antigüedad.

Todo lo anteriormente mencionado se recoge en los documentos oficiales denominados anexo I, II, III y IV que se presentan en las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social e INEM.

Con carácter excepcional no se establece el orden de llamamiento por antigüedad en las fabricaciones especiales que figuran en el mencionado anexo.

Artículo 29. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Se regulará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 30. *Derecho a cambio de puesto de trabajo.*

Previo informe de nuestro servicio médico, la mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, cuando el lugar en que viniere desarrollando su labor entrañe peligro a la madre o al feto.

Artículo 31. *Reconocimiento médico.*

El servicio médico de la empresa realizará anualmente reconocimiento médico a su personal. También nuestro servicio médico facilitará al personal interesado los medios necesarios en la prevención ginecológica contra el cáncer.

CAPITULO V

Organo de representación y acción sindical

Artículo 32. *Comités de Empresa.*

Se reconoce al Comité de Empresa como el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa.

Dentro de las competencias que la normativa general le confiere, se especifican a continuación las siguientes:

En materia económica: Recibir información, que será facilitada trimestralmente, sobre la situación económica en la empresa y marcha general de la producción, así como evolución probable del empleo en la misma.

Igualmente recibirá información en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualquier otro dato de análoga naturaleza.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y que puedan ser de interés.

En materia de Seguridad Social: Ejercerá la labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad social, a cuyo fin la empresa les facilitará los medios necesarios.

Artículo 33. *Garantías.*

Según lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los técnicos y asesores de los representantes legales de los trabajadores tendrán acceso al local de reunión destinado al Comité siempre con la autorización previa de la Dirección de la empresa.

Artículo 34. *Sección sindical.*

La representación sindical será ostentada por un Delegado siempre que concurren las circunstancias previstas en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

El Delegado sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 35. *Descuento de la cuota sindical.*

A solicitud de los trabajadores, la empresa realizará el descuento de la cuota sindical, siempre que se ajuste a las normas y organización administrativa de la empresa.

Artículo 36. *Asambleas.*

En los locales de la empresa, y fuera de las horas de trabajo, se podrán realizar cuantas sean necesarias, siempre dentro de la normativa legal vigente y con las limitaciones establecidas en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y la Reglamentación interna de la empresa.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes, sin perjuicio del descuento automático de media hora si el retraso es mayor de cinco minutos.

2. No notificar en dos días hábiles la baja por ILT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo: Si como causa del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o se ocasionara accidente a los compañeros de trabajo, esta falta podrá considerarse de grave o muy grave, según los casos.

4. La falta de aseo y limpieza personal, así como en la taquilla, máquinas, instrumentos y puesto de trabajo, en los comedores, aseos, vestuarios y otros lugares de uso público, así como arrojar papeles, trapos, etc., fuera de los lugares destinados para ello.

5. No comunicar cambios de sus circunstancias familiares o personales que puedan afectar en el funcionamiento normal de la empresa, dentro de los diez días de producido.

6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.

7. La embriaguez ocasional.

8. La negativa a los controles que la empresa estime oportuno realizar en los vehículos de los trabajadores.

9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

10. Pequeños descuidos en la conservación de materiales y prendas de trabajo y protección. Queda incluido el dejarse motores en marcha, luces encendidas, etc., a la terminación de la jornada.

11. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida y en sitios no destinados para ello.

12. Atender visitas ajenas al trabajo, sin permiso de los jefes inmediatos.

13. Las discusiones con compañeros de trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeron escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

14. No efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias. Este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador.

15. Fumar o tener comida en los lugares y horas en que está prohibido. Si fuera en sitios de especial peligro, será falta grave.

16. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando.

17. Hacer uso del servicio telefónico al exterior, sin previa autorización.

18. La utilización de prendas de trabajo fuera de la empresa.

19. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir o de calzar que aumente el riesgo de accidente, así como también pendientes, sortijas, etc.

20. La simple incorrección en el ademán o respuesta al dirigirse a un subordinado o superior.

21. Aparcar el coche o moto, bicicleta u otro vehículo en zona no autorizada o reservada.

22. No respetar o hacer caso omiso del servicio de portería o vigilancia.

23. Estar de tertulia tomando café o fumando, etc., en horas de trabajo.

Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.

3. Retrasar más de cuarenta y ocho horas la presentación de los partes de baja en casos de enfermedad o accidente.

4. Retrasar más de cuarenta y ocho horas la presentación de los partes de confirmación por ILT.

5. No prestar atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

8. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el actor o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

12. Que, con la realización de los trabajos mencionados en el punto 12, disminuya el rendimiento en su trabajo o que dé lugar a un proceso de ILT.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento habitual del trabajo.

14. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

15. La ocultación maliciosa de errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

16. El que estando en situación de ILT evite el realizar esfuerzos u otras actividades que puedan perjudicar a la hora de sus deberes profesionales.

17. No efectuar el fichaje a la entrada o salida del trabajo por más de tres veces en un período de treinta días.

18. Introducir bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo.

19. La falsedad en la justificación de ausencias o de cualquier otra falta o en las peticiones de permisos.

20. La no utilización de los elementos de protección o incumplimiento leve de las normas de seguridad en el trabajo.

21. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas de seguridad o las normas o condiciones de trabajo en la empresa.

22. Encubrir a los autores de faltas graves.

23. El quebranto o violación de secreto, o reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

24. Tomar para consumo propio dentro de la fábrica cualquier producto terminado de la empresa. De sacarlos fuera de la fábrica se considera hurto.

25. Entrar en los lugares prohibidos al personal no autorizado.

26. La reincidencia en faltas leves y cualquier otra de naturaleza análoga a las anteriores.

27. Realizar pedidos de productos de empresa para personas ajenas a la misma.

Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses, o veinte en un año.

2. Faltas al trabajo, sin causa justificada, durante cinco días no consecutivos, o tres consecutivos, en un período de treinta días.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante actos de servicio en cualquier lugar, o vistiendo uniformes de la empresa.

4. Hacer desaparecer, disponer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en mercancías, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, material de biblioteca y documentos de la empresa.

5. La embriaguez durante el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o a los trabajadores.

7. Revelar a terceros datos de reserva obligada. Aquí se incluyen las notificaciones a extraños de la salida al mercado de nuevos productos de fabricación, violar secretos de fabricación, etc.

8. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la empresa, cualquiera que sea la forma de participación.

9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave al respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Causar accidentes graves, asimismo o a otros, por negligencia o imprudencia inexcusables.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, o dormirse en acto de servicio.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor siempre que sea constatable.

13. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

14. Encubrir a los autores de faltas muy graves.

15. El superior que conociendo un hecho punible de carácter grave no da el correspondiente parte al departamento de personal, o aquél que cuando por su función debe evitarlo no lo haga.

16. Realizar cualquier tipo de propaganda dentro de los locales de la empresa, así como aconsejar o incitar a los productores al incumplimiento de sus deberes, aunque no llegue a producir efectos. Si los causase, el despido será automático.

17. El encontrar en poder del productor, al efectuar el control de salida, cualquier objeto no declarado por él, propiedad de la empresa, de los compañeros o de un tercero.

18. La negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas de seguridad en el trabajo.

19. El intento de engañar al médico para obtener la baja laboral o prolongar indebidamente la situación de enfermedad o accidente.

20. Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones dictadas por el médico que corresponda al personal lesionado para su curación, o prolongar voluntariamente, por medios ilícitos, la duración de la lesión.

21. Intentar maliciosamente que se califiquen como accidentes de trabajo lesiones sufridas por cualquier otra circunstancia.

22. La negativa a los reconocimientos médicos, siempre que la empresa estime que sean necesarios por su puesto de trabajo.

23. El abuso de autoridad, por infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio notorio de un inferior.

24. No comunicar la adquisición de enfermedad contagiosa a la Dirección de la empresa.

25. La reincidencia en falta grave, y en general cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Imposición de sanciones: Las sanciones que procedan imponerse a los que incurran en faltas serán:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes. Despido.

Procedimiento: El Departamento al cual pertenezca el trabajador objeto de la amonestación, a través del Jefe de Departamento y con el conocimiento del Director de esa área, enviará un informe al Departamento de Personal, el cual estudiará si es procedente o no sancionar dicha falta, donde se especifiquen el día, hora, lugar y razones constitutivas de dicha falta.

Una vez estudiada la propuesta, el Departamento de Personal, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, podrá sancionar al trabajador mediante la comunicación por escrito de la fecha de comienzo de la sanción y las razones que la motivan, excepción hecha de la amonestación verbal, debiendo el interesado firmar el duplicado, que conservará la Dirección de la empresa. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos especiales legalmente establecidos.

Prescripción de faltas: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y muy graves, a los sesenta días, de ser conocidas por la Dirección y no haberse sancionado.

Prescripción de sanciones: A efectos de la consideración como circunstancia agravante no se tendrán en cuenta las faltas leves si transcurriese un año sin hacer reincidido en nuevas sanciones, y las faltas graves y muy graves, si transcurriese tres o cinco años, respectivamente.

Disposición adicional primera. *No discriminación.*

La empresa no realizará ningún tipo de discriminación entre sus trabajadores por razón de sexo, edad, afiliación política o sindical, etc.

Disposición adicional segunda. *Productividad y absentismo.*

El Comité de Empresa colaborará al máximo con la Dirección a los efectos de poder conseguir los niveles de productividad perseguidos por la empresa.

También ejercerá el Comité una labor de vigilancia y control encaminada a reducir el absentismo laboral, especialmente en aquellos casos en que se pueda observar negligencia o mala voluntad.

El buen uso de nuestras máquinas e instalaciones, la limpieza, tanto en la fábrica como en asesos y vestuarios, el orden, la disciplina, la seguridad en el trabajo, la higiene personal, el respeto a los demás, etc., son normas fundamentales de nuestra organización, y que el Comité de la misma, junto con la Dirección, hará todo posible porque se cumplan y sean respetadas fielmente.

Disposición adicional tercera. *Cláusula de revisión salarial para el personal fijo de plantilla.*

Cláusula de revisión salarial para el personal fijo de plantilla, en el caso de que el IPC registrado al 31 de diciembre de 1994 sea superior a 3,8 por 100, dicho exceso se aplicará en la actualización de las tablas salariales del Convenio de empresa de 1993.

Disposición adicional cuarta. *Comisión Paritaria.*

Para las funciones de interpretación y vigilancia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria formada por:

En representación de la empresa:

Doña Encarna Guirao Jara.

Don Pedro Pérez Aráez.

En representación de los trabajadores:

Don Juan Martínez Hernández.

Doña María Sánchez Poveda.

Disposición transitoria.

Si durante la vigencia del presente Convenio se publicaran normas legales de rango superior a éste que supongan el establecimiento de preceptos de derechos necesarios que contradigan o afecten a cualquiera de los artículos del presente Convenio, prevalecerán dichas normas sobre el mismo. A este respecto ambas partes se comprometen a adecuar los artículos afectados a la citada normativa en el plazo de un mes desde la publicación de aquellas disposiciones.

Por otro lado, y aun cuando las partes no concedan carácter supletorio al Convenio Colectivo Nacional de Conservas Vegetales, por tratarse de la misma actividad productiva, si en el Convenio Colectivo Nacional se publicara también durante la vigencia del presente cualquier disposición que restringiera los derechos reconocidos en este Convenio o las modificara o redujera, para evitar situaciones de agravio comparativo que perjudicaría a esta empresa, desde el punto de vista de la competitividad, también se compromete la Comisión Negociadora a adecuar los preceptos del presente Convenio que puedan verse afectados por aquellas disposiciones a las que se publiquen en el Convenio Nacional y concretamente las que pudieran afectar a jornada, horas extraordinarias, antigüedad, movilidad funcional, geográfica y derechos adquiridos.

Tal adecuación deberá efectuarse en el plazo de dos meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Nacional de la Conserva.

ANEXO

Personal fijo de plantilla

Tabla salarial

Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel número 1:				
Aspirante administrativo hasta diecisiete años	61.414	—	61.414	921.210
Nivel número 2:				
Aspirante administrativo hasta dieciocho años	65.099	—	65.099	976.485
Nivel número 3:				
Auxiliar Fabricación, Producción, Logística, etc., Peón	89.664	—	89.664	1.344.960
Nivel número 4:				
Operador de Informática (primer grado), Auxiliar administrativo (primer grado), Auxiliar de Laboratorio (primer grado), Profesional Fabricación, Platos, Almacenes... ..	99.656	924	100.580	1.508.700
Nivel número 5:				
Operador de Informática (segundo grado), Auxiliar administrativo (segundo grado), Auxiliar de Laboratorio (segundo grado), Degustadores (primer grado), Merchandising (primer grado), Especialistas (primer grado)	105.009	972	105.981	1.589.715

Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel número 6:				
Operador de Informática (tercer grado), Auxiliar administrativo (tercer grado), Auxiliar de Laboratorio (tercer grado), Degustadores (segundo grado), Merchandaising (segundo grado), Especialistas (segundo grado)	112.539	1.042	113.581	1.703.715
Nivel número 7:				
Oficial 2.ª Oficios Auxiliares (primer grado), Especialistas (tercer grado), Camaristas 2.ª (primer grado), Vigilantes jurados, Degustadores (tercer grado), Merchandaising (tercer grado), Autoclaves 1.º, Porteros	115.017	1.065	116.082	1.741.230
Nivel número 8:				
Oficial 2.ª administrativo (primer grado), Oficial 2.ª Oficios Auxiliares (segundo grado), Oficial 2.ª Fabricación (primer grado), Oficial 2.ª Chófer (primer grado), Telefonista (primer grado), Autoclaves (segundo grado), Camarista 2.ª (segundo grado), Fenwistas, Especialista Sistemas (primer grado), Ayudante de Laboratorio B (primer grado)	119.274	1.103	120.377	1.805.655
Nivel número 9:				
Oficial 2.ª administrativo (segundo grado), Oficial 2.ª Oficios Auxiliares (tercer grado), Oficial 2.ª Chófer (segundo grado), Oficial 2.ª Fabricación (segundo grado), Autoclaves (tercer grado), Capataz (primer grado), Camarista 2.ª (tercer grado), Telefonista (segundo grado), Especialista Sistemas (segundo grado), Ayudante de Laboratorio B (segundo grado)	123.545	—	123.545	1.853.175
Nivel número 10:				
Oficial 2.ª administrativo (tercer grado), Oficial 2.ª Fabricación (tercer grado), Camarista 1.º (primer grado), Capataz (segundo grado), Telefonista (tercer grado), Oficial 1.ª Sistemas (primer grado), Especialista Sistemas (tercer grado), Ayudante de Laboratorio B (tercer grado)	127.240	—	127.240	1.908.600
Nivel número 11:				
Oficial 1.ª administrativo (primer grado), Oficial 1.ª de Fabricación (primer grado), Oficial 2.ª Chófer (tercer grado), Oficial 2.ª Mecánico (primer grado), Oficial 1.ª Oficios Auxiliares (primer grado), Oficial 1.ª Sistemas (segundo grado), Camarista 1.ª (segundo grado), Capataz (tercer grado), Secretaria Departamento B (primer grado), Ayudante de Laboratorio A (primer grado)	131.952	—	131.952	1.979.280

Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel número 12:				
Oficial 1.ª administrativo (segundo grado), Oficial 2.ª Mecánico (segundo grado), Oficial 1.ª Oficios Auxiliares (segundo grado), Oficial 1.ª Chófer (primer grado), Oficial 1.ª Fabricación (segundo grado), Camarista 1.ª (tercer grado), Oficial 1.ª Sistema (tercer grado), Subcargado de Almacén (primer grado), Secretaria Departamento B (segundo grado), Ayudante de Laboratorio A (segundo grado)	139.475	—	139.475	2.092.125
Nivel número 13:				
Oficial 1.ª administrativo (tercer grado), Oficial 1.ª Chófer (segundo grado), Oficial 2.ª Mecánico (tercer grado), Programador Júnior B (primer grado), Oficial 1.ª Fabricación (tercer grado), Ayudante de Laboratorio A (tercer grado)	144.637	—	144.637	2.169.555
Nivel número 14:				
Oficial 1.ª Oficios Auxiliares (tercer grado), Oficial 1.ª Mecánico (primer grado), Secretaria Departamento B (tercer grado), Programador Júnior B (segundo grado), Supervisor de Fabricación (primer grado), Técnico de Laboratorio B (primer grado), Electroinstrumentalista (primer grado)	148.597	—	148.597	2.228.955
Nivel número 15:				
Oficial 1.ª Mecánico (segundo grado), Supervisor de Fabricación (segundo grado), Jefe de Grupo Oficios Auxiliares B-1, Programador Júnior B (tercer grado), Márketing Assistant B (primer grado), Secretaria Departamento A (primer grado), Jefe de Grupo Administración B-1, Técnico de Laboratorio (tercer grado), Electroinstrumentalista (segundo grado)	152.558	—	152.558	2.288.370
Nivel número 16:				
Jefe de Grupo Administrativo B-2, Programador Júnior A (primer grado), Supervisor de Fabricación (tercer grado), Jefe de G. Oficios Auxiliares B-2, Oficial 1.ª Mecánico (tercer grado), Secretaria Departamento A (segundo grado), Márketing Assistant B (segundo grado), Oficial 1.ª Chófer (tercer grado), Técnico Laboratorio B (tercer grado), Electroinstrumentalista (tercer grado)	160.589	—	160.589	2.408.835
Nivel número 17:				
Jefe de Grupo Administrativo B-3, Programador Júnior A (segundo grado), Jefe de Grupo de Fabricación (primer grado), Jefe de Oficios Auxiliares B-3, Secretaria Departamento A (tercer grado), Márketing Assistant B (tercer grado), Jefe de Grupo Técnico B-1, Técnico de Laboratorio A (primer grado)	167.230	—	167.230	2.508.450

Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel número 18:				
Jefe de Grupo Administrativo A 1, Programador Júnior A (tercer grado), Jefe de Grupo Técnico B-2, Jefe de Grupo de Fabricación (segundo grado), Jefe de Grupo de Oficios Auxiliares A-1, Márketing Assistant A (primer grado), Promotores (primer grado), Técnico de Laboratorio A (segundo grado)	174.307	—	174.307	2.614.650
Nivel número 19:				
Jefe de Grupo Administrativo A-2, Promotores (segundo grado), Jefe de Grupo de Oficios Auxiliares A-2, Jefe de Grupo Técnico B-3, Jefe de Grupo de Fabricación (tercer grado), Márketing Assistant A (segundo grado), Programador Sénior (primer grado), Técnico de Laboratorio A (tercer grado)	180.955	—	180.955	2.714.325
Nivel número 20:				
Promotores (tercer grado), Jefe de Grupo de Oficios Auxiliares A-3, Jefe de Grupo Técnico A-1, Programador Sénior 2.ª, Márketing Assistant A (tercer grado), Jefe de Grupo Administrativo A-3	185.888	—	185.888	2.788.320
Nivel número 21:				
Jefe de Sección de Fabricación B-1, Jefe de Grupo Técnico A-2, Jefe de Sección de Oficios Auxiliares B-1, Programadores Sénior 3.ª, Jefe de Sección Administrativa B-1, Jefe de Sección de Laboratorio B-1	191.817	—	191.817	2.877.255
Nivel número 22:				
Compras técnicas, Jefe de Grupo Técnico A-3, Jefe de Sección de Oficios Auxiliares B-2, Jefe de Sección Administrativa B-2, Programador analista Júnior (primer grado), Jefe de Sección de Laboratorio B-2	201.835	—	201.835	3.027.525
Nivel número 23:				
Jefe de Sección Administrativa B-3, Jefe de Sección de Fabricación B-3, Jefe de Sección de Oficios Auxiliares B-3, Programador analista Júnior (segundo grado), Jefe de Sección Laboratorio B-3	208.959	—	208.959	3.134.385
Nivel número 24:				
Jefe de Sección de Fabricación A-1, Jefe de Sección de Oficios Auxiliares A-1, Jefe de Sección Técnica B-1, Product Manager B (primer grado), Programador analista Júnior (tercer grado)	213.708	—	213.708	3.205.620
Nivel número 25:				
Jefe de Sección Administrativa A-1, Jefe de Sección Técnico B-2, Product Manager B (segundo grado), Programador analista Sénior (primer grado), Jefe de Sección de Laboratorio A-1	219.645	—	219.645	3.294.675

Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel número 26:				
Jefe de Sección de Fabricación A-2, Jefe de Sección Técnica B-3, Product Manager B (tercer grado), Jefe de Sección de Oficios Auxiliares A-2, Jefe de Sección de Laboratorio A-2 ...	225.580	—	225.580	3.383.700
Nivel número 27:				
Jefe de Sección Administrativa A-2, Jefe de Sección de Fabricación A-3, Jefe de Sección Técnica A-1, Jefe de Sección de Oficios Auxiliares A-3, Product Manager A (primer grado), Programador analista Sénior (segundo grado), Jefe de Sección de Laboratorio A-3	231.517	—	231.517	3.472.755
Nivel número 28:				
Jefe de Sección Técnica A-2, Compras Agrícolas, Product Manager A (segundo grado), Jefe de Planta 1.ª ...	237.453	—	237.453	3.561.795
Nivel número 29:				
Jefe de Sección Técnica A-3, Jefe de Sección Administrativa A-3, Programador analista (tercer grado), Subdelegación Barna, Jefe de Compras Generales, Product Manager A (tercer grado)	243.389	—	243.389	3.650.835
Nivel número 30:				
Jefe de Planta (segundo grado), Delegaciones (primer grado), Jefe de Control Calidad	249.325	—	249.325	3.739.875

Tabla de retribuciones del personal con contrato de duración determinada

Niveles	Salario — Pesetas	Partes proporc. — Pesetas	Total diario — Pesetas	Importes		
				Hora ordin. — Pesetas	Hora extr. — Pesetas	Hora noct. — Pesetas
Nivel 7.1:						
Auxiliares y Peones	2.767	1.542	4.309	653	1.099	779
Nivel 7.2:						
Auxiliares administrativos, Laboratorio	2.772	1.543	4.315	654	1.101	780
Nivel 7.3:						
Ayudantes de Mecánico, Electricistas, Carpintero... ..	2.775	1.545	4.320	655	1.102	781
Nivel 7.4:						
Ayudantes titulados	2.792	1.555	4.347	659	1.109	786
Nivel 7.5:						
Especialistas	2.985	1.661	4.646	704	1.185	840
Nivel 7.6:						
Oficiales 2.ª	3.377	1.879	5.256	798	1.342	952
Nivel 7.7:						
Oficiales 1.ª	3.650	2.033	5.683	862	1.451	1.028

Las partes proporcionales incluyen pagas extraordinarias, vacaciones, festivos y domingos.

Tabla de retribuciones del personal fijo discontinuo

Niveles	Salario — Pesetas	Partes proporc. — Pesetas	Total diario — Pesetas	Importes		
				Hora ordin. — Pesetas	Hora extr. — Pesetas	Hora noct. — Pesetas
Nivel 6.1:						
Pinches	2.488	1.385	3.873	587	984	700
Nivel 6.2:						
Auxiliares y Peones	2.887	1.608	4.495	681	1.141	812
Nivel 6.3:						
Peones especializados	3.112	1.733	4.845	735	1.230	877
Nivel 02:						
Auxiliares antig.	2.938	1.635	4.573	694	1.162	828

Las partes proporcionales incluyen pagas extraordinarias, vacaciones, festivos y domingos.

Tabla de retribuciones del personal eventual regulados por el Real Decreto 2104/1984, del 21 de noviembre, artículo 3, por circunstancias de la producción

Niveles	Salario — Pesetas	Partes proporc. — Pesetas	Total diario — Pesetas	Importes		
				Hora ordin. — Pesetas	Hora extr. — Pesetas	Hora noct. — Pesetas
Nivel 5.1:						
Pinches	2.274	1.266	3.540	537	940	640
Nivel 5.2:						
Auxiliares y Peones	2.640	1.469	4.109	623	1.090	743
Nivel 5.3:						
Peones especializados	2.845	1.584	4.429	672	1.176	801

Las partes proporcionales incluyen pagas extraordinarias, vacaciones, festivos y domingos.

Tabla precios horas extras personal fijo

Niveles	Importe — Pesetas
1	640
2	678
3	934
4	1.038
5	1.094
6	1.172
7	1.198
8	1.242
9	1.287
10	1.325
11	1.374
12	1.453
13	1.507
14	1.548
15	1.589
16	1.673
17	1.742
18	1.816
19	1.885
20	1.936
21	1.998

Niveles	Importe — Pesetas
22	2.102
23	2.177
24	2.226
25	2.288
26	2.350
27	2.412
28	2.474
29	2.535
30	2.597

El precio de horas extraordinarias será el reflejado en estas tablas para cada nivel más la antigüedad de cada trabajador. Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias el personal de oficinas, laboratorio, mandos y personal con horario flexible en general.

6392

RESOLUCION de 8 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación la revisión salarial del Convenio Colectivo de Empleados de Notarías de Madrid.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Empleados de Notarías de Madrid (Código de Convenio número 9901755), que fue suscrito con fecha 25 de enero de 1994, de una parte, por la Asociación Patronal Matritense de Notarios, en representación de este colectivo, y de otra, por la Asociación Profesional de Empleados de Notarías de Madrid, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 8 de marzo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta de la sesión celebrada por la comisión mixta de seguimiento del Convenio Colectivo entre la Asociación Patronal Matritense de Notarios y la Asociación Profesional de Empleados de Notarías de Madrid

En Madrid y previa convocatoria cursada al efecto, se reúne la comisión mixta, el día 25 de enero de 1994, la comisión mixta, con asistencia por parte de la Asociación Patronal de: Don Juan Carlos Caballería Gómez, don José Antonio Escartín Ipiens y don Marcos Pérez-Sauquillo Pérez.

Y por parte de la Asociación Profesional de Empleados de Notarías de: Don Angel Bautista Mesa, doña Matilde Martín Martín, don Bartolomé Redondo Cabrera, don Ramón Infante García-Consuegra y don Rafael Gómez Sánchez.

Tras las deliberaciones oportunas, se adoptaron, por unanimidad, los siguientes acuerdos:

Primero.—Proceder por pacto a la revisión salarial conforme al artículo 28.3 del Convenio.

Segundo.—Convenir en que el incremento sobre los sueldos vigentes sea el siguiente: Oficiales primera: 5 por 100. Oficiales segunda: 5,5 por 100. Auxiliares: 6 por 100. Copistas y Subalternos: 7 por 100. Por lo que la tabla salarial aplicable con efectos desde el 1 de enero de 1994 es la siguiente:

Categoría	Grupo especial — Pesetas	Grupo 1.º — Pesetas	Grupo 2.º — Pesetas	Grupo 3.º — Pesetas
Oficial primera	176.444	167.659	147.035	133.286
Oficial segunda	158.097	145.240	135.458	118.574
Auxiliar	137.174	132.616	112.091	103.861
Copista	113.670	108.684	92.132	80.453
Subalterno	83.772	81.731	76.419	72.533