

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación a la misma para general conocimiento.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 27 de junio de 1989.-El Director general, Francisco de Asís de Blas Arriño.

Sr. Subdirector general de Centros y Profesorado.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**16416** *ORDEN de 8 de mayo de 1989 por la que autoriza a «Mutua General», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 10, para que proceda a la absorción de «Leonesa de la Industria y del Comercio», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 193.*

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «Mutua General», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 10 -con ámbito de actuación nacional y domicilio social en Barcelona, calle Balmes, números 17-19-, absorba a «Leonesa de la Industria y del Comercio», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 193 -con ámbito de actuación provincial y domicilio social en León, calle Villa de Benavente, número 7-; todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la Gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

Teniendo en cuenta que por cada una de las Entidades solicitantes se ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos favorables a la misma adoptados por las Juntas generales extraordinarias de ambas Mutuas, celebradas para tal fin los días 20 de febrero y 10 de marzo de 1989, respectivamente.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación.

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Autorizar, con efectos de 1 de junio de 1989, la absorción por «Mutua General», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 10, de «Leonesa de la Industria y del Comercio», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 193, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.-La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida.

Tercero.-El ámbito de actuación territorial de la Mutua que absorbe continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Cuarto.-Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la Mutua absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria por la absorbida, debiendo continuar dichos depósitos, hasta tanto no se solicite su regularización, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 8 de mayo de 1989.

CHAVES GONZALEZ

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

**16417** *RESOLUCION de 12 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la «Hermanad Farmaceutica del Mediterraneo».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Hermanad Farmaceutica del Mediterraneo, S.C.R.L.», que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y

Delegados de Personal de la citada Entidad, 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, 12 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HERMANDAD FARMACEUTICA DEL MEDITERRANEO, S. COOP. R. LIM.»

#### CAPITULO I

##### AMBITO DE APLICACION

**Artículo 1.º** Las condiciones de trabajo que se contienen en este Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales establecidas entre la empresa HERMANDAD FARMACEUTICA DEL MEDITERRANEO, S. Coop. R. Lim. y el personal al servicio de la misma, vinculado por contrato de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación de estas normas, las relaciones de prestación de personal que se establezcan entre la empresa cooperativa y aquellas personas en quienes concurre la cualidad de socios cooperadores de la misma. Igualmente las contratadas con personas dedicadas al ejercicio de profesión liberal.

**Artículo 2.º** Las condiciones de trabajo estipuladas en este Convenio Colectivo, serán de aplicación a los diversos establecimientos que la Cooperativa tiene abiertos en las provincias de Murcia, Alicante, Valencia, Almería y Granada y los que pudiesen abrir, en relación con el personal asalariado que preste sus servicios en aquellos.

Si durante la vigencia de estas normas se estableciesen nuevas agencias, sucursales, almacenes, etc., el personal contratado para prestar servicios en las nuevas instalaciones, quedará afectado por el contenido de las mismas.

#### CAPITULO II

##### ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA Y PRORROGA.

**Artículo 3.º** Las presentes normas entrarán en vigor el día 1 de Enero de 1989.

**Artículo 4.º** La vigencia de este Convenio Colectivo será de dos años, contados a partir del 1 de Enero de 1989, si bien para el segundo año de vigencia de él mismo se negociarán los conceptos retributivos, vacaciones, jornada y estructuración de plantilla.

**Artículo 5.º** El Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por bieniudades, a la terminación de esta, si cualquiera de las partes que lo negoció, en la representación que ostenta, no solicitara en forma legal su revisión, la resolución con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento, a la otra parte, por escrito.

Después de no ser denunciado válidamente, las condiciones económicas serán incrementadas en el mismo porcentaje que lo haya el Índice Facilitado por el Instituto Nacional de Estadística para el año anterior.

La negociación de los conceptos recogidos en el art. 4.º para el año 1990, comenzará durante el mes de Noviembre de 1989.

CAPÍTULO IIIORGANIZACIÓN DE TRABAJO Y PARTICIPACIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 1. La organización del trabajo, determinándose de métodos organizativos y procedimientos, así como la valoración de rendimiento, corresponde a la dirección de la empresa, y conforme se determinará en la legislación vigente. Art. 2.1.1.53) de LO de 1975, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2. Las categorías profesionales de naturaleza jurídica laboral que la empresa establezca y cuyos titulares queden afectados por las presentes normas, serán las siguientes:

## A) TITULADOS SUPERIORES:

Director General  
Director Técnico Jefe de  
División de Empresa

## B) TITULADOS DE GRADO MEDIO:

Gerente Administrativo  
Titulado Técnico Superior  
Auxiliar Técnico Sanitario

## C) PERSONAL TÉCNICO:

Adjunto a Jefatura  
Jefe de Almacén Central  
Jefe de Compras de Almacén

Jefe Sucursal A

Jefe Sucursal B

Jefe de Sección

Coordinante Mayor

Coordinante de ES

Receptor Mayor

Receptor de IS

Auxiliar

Ordenanza

Mudante de 42 año

Mudante de 52 año

## D) PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo

Contable

Gerente de Socio-Abonado

Gerente de Socio

Cajero

Jefe de Sección

Secretaría de Dirección

Secretaría

Oficial Mayor

Oficial de IA

Oficial de ES

Operador de IA

Operador de ES

Perforista Mayor

Perforista IA

Perforista ES

Auxiliar

Ordenanza

Avudante

## E) PROCESO DE DATOS

Director de Proceso de Datos

Jefe de Proceso de Datos

Analista Programador

Responsable Control de Calidad

Programador Interactivo

Programador

Jefe Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

Operador Consola

ARTÍCULO 1. Toda actividad de las categorías profesionales mencionadas, salvo lo que se dispone en el artículo siguiente será la realizada en la vivienda habitual del trabajador o en su domicilio.

ARTÍCULO 2. Las categorías de las categorías profesionales mencionadas, salvo lo que se dispone en el artículo siguiente, serán las que se establezcan en la empresa o en el convenio colectivo. En todo caso, la clasificación de las categorías profesionales se hará en su caso, teniendo en cuenta, además, la naturaleza, función del trabajador y en todo caso de acuerdo con la legislación.

ARTÍCULO 3. Para las actividades producidas en los distintos centros de trabajo, tendrá preferencia el personal de la empresa o de la actividad.

TÍTULO IIREGLAMENTO DE TRABAJO Y ACCIONES.

ARTÍCULO 1. En la empresa, de acuerdo con la legislación de las actividades relativas a la materia, se establecerá un régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o departamentos, atendiendo las exigencias de organización de trabajo, servicios a suministrar o prestar, los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida, conservarán el horario que la misma determine. La jornada anual establecerá para la actividad horas.

ARTÍCULO 2. En la empresa, por la índole de su actividad y de acuerdo con el artículo 1, se establecerá un régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o departamentos, atendiendo las exigencias de organización de trabajo, servicios a suministrar o prestar, los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida, conservarán el horario que la misma determine. La jornada anual establecerá para la actividad horas.

ARTÍCULO 3. En la empresa, por la índole de su actividad y de acuerdo con el artículo 1, se establecerá un régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o departamentos, atendiendo las exigencias de organización de trabajo, servicios a suministrar o prestar, los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida, conservarán el horario que la misma determine. La jornada anual establecerá para la actividad horas.

ARTÍCULO 4. En la empresa, por la índole de su actividad y de acuerdo con el artículo 1, se establecerá un régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o departamentos, atendiendo las exigencias de organización de trabajo, servicios a suministrar o prestar, los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida, conservarán el horario que la misma determine. La jornada anual establecerá para la actividad horas.

ARTÍCULO 5. En la empresa, por la índole de su actividad y de acuerdo con el artículo 1, se establecerá un régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o departamentos, atendiendo las exigencias de organización de trabajo, servicios a suministrar o prestar, los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida, conservarán el horario que la misma determine. La jornada anual establecerá para la actividad horas.

ARTÍCULO 6. En la empresa, por la índole de su actividad y de acuerdo con el artículo 1, se establecerá un régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o departamentos, atendiendo las exigencias de organización de trabajo, servicios a suministrar o prestar, los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida, conservarán el horario que la misma determine. La jornada anual establecerá para la actividad horas.

ARTÍCULO 7. ACCIONES.

1.- El personal sujeto a este convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones de 30 días naturales, por las que se computa los días hábiles percibidos una mensualidad de sus retribuciones.

2.- Las fechas de vacaciones se programarán entre las representativas locales de los trabajadores en cada centro de trabajo y la dirección del mismo, debiendo hacer dicha programación antes del 15 de Abril de cada año. La empresa y los trabajadores respetarán el acuerdo a que hubiere lugar.

3.- Las vacaciones, como mínimo 30 días, serán disfrutadas entre el 21 de Junio y el 30 de Septiembre.

## F) PERSONAL DE ACTIVIDADES AUXILIARES

Telefonista

Repartidor mecanizado de IA

Repartidor mecanizado de ES

Mozo

Mozos

Limpiador

Electricista

Visitador General

Visitador

Visitador

Visitador

Visitador

Visitador

Visitador

Visitador

**CAPITULO V**

**RESUMEN DE RETRIBUCIONES.**

**Artículo 18.- RETRIBUCIONES.**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa, y que serán abonadas por mensualidades.

**Artículo 19.- SALARIO BASE:** El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en la columna primera de la tabla salarial, para cada uno de los niveles y categorías, que se adjunta como anexo 12 de este Convenio.

**Artículo 20.- PLUS CONVENIO:** El plus convenio tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la tabla salarial, para cada nivel y categoría.

Esta prima queda sujeta a cotización al Régimen General de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

**Artículo 21.- BENEFICIOS ASISTENCIALES Y SUPLEIDOS.**

1.- Este plus tendrá la cuantía que se determina en la columna tercera de la tabla salarial para cada nivel y categoría.

2.- Se concede este plus, dado que, por regla general, los distintos centros de trabajo de HEPHME se encuentran ubicados lejos de los centros urbanos, lo cual supone para los trabajadores un gasto adicional de difícil valoración.

3.- En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y sueldos se consideran comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, locomoción y transporte.

4.- Este plus se encuentra excluido de cotización de la Seguridad Social al ser un concepto extrasalarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Decreto 2.320/70 y 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5.- Para 1.909 los incrementos que pudieran corresponder a este concepto se distribuirán entre los conceptos cotizables. Progresivamente se irán trasladando a conceptos cotizables las cantidades que las partes acuerden en la negociación colectiva.

**Artículo 22.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad se abonarán cada una de ellas en la cuantía correspondiente a una mensualidad de todos los conceptos cotizables (salario base, antigüedades, diferencia de categoría, plus convenio, títulos e idiomas).

**Artículo 23.- DIFERENCIA DE CATEGORÍA.**

Cuando en la plantilla de la empresa no hubiere vacantes inmediatamente superiores a las categorías de Dependiente 12, Oficial 12, Operador de Ordenador de 12, Receptor de 12, Herridorista de 12, Repartidor Mecanizado de 25 y Repartidor Motorizado de 25, gozarán a efectos económicos de los aumentos que rijeran en la tabla que se adjunta como anexo segundo de este Convenio.

**Artículo 24.-**

El personal de plantilla de la empresa, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrosientos al 5% del salario base, y cuya antigüedad se devengará desde el mismo día de ingreso en la empresa, respetando los tocos del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

La antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se considerará como efectivamente trabajado el tiempo de permanencia en servicio militar de los trabajadores.

b) Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramientos de cargos públicos o sindicales. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, aunque el tiempo acumulado con anterioridad sí servirá para computar en períodos sucesivos a la incorporación por expirar la excedencia.

**Artículo 25.-**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el personal de la empresa con categoría superior a Aspirante, Aspirante, Auxiliar y Ayudante, devengará aumentos periódicos por su tiempo de permanencia en la categoría, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 4%, respetando lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. Para el

devengo de trienios se computará como antigüedad los períodos indicados de aprendiz, aspirante, auxiliar y ayudante.

El empleado que ascienda de categoría, percibirá sobre el salario base de su nueva categoría, los trienios que el correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad de la forma señalada anteriormente, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

**Artículo 26.- GRATIFICACION DE PERMANENCIA.**

Con independencia de estos devengos que producirán sus efectos en los términos y cuantía indicados, se establece una gratificación de permanencia en la empresa, como estímulo y premio a la asiduidad de los trabajadores en el desempeño de su función. La mencionada gratificación consistirá en un pago en el mes que cumpla el trabajador 25 años de servicio en la empresa, equivalente a tres mensualidades líquidas, correspondientes a la categoría en que este encuadrado en esa fecha.

Para el abono de la gratificación de permanencia que se concede, se tendrá en cuenta el cómputo de años en la empresa, a efectos de derecho a la gratificación establecida, teniendo en cuenta para los trabajadores actualmente empleados, los años de servicio que tengan acreditados, a cuyo efecto será computado el período de prueba.

La gratificación de permanencia en la empresa no servirá para compensar, y será abonada con independencia de la posible absorción de otras medidas que a la promulgación de disposiciones legales fueren establecidas.

**Artículo 27.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.**

En concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores de la empresa una cada anual, equivalente a la doceava parte de los incrementos brutos devengados por el trabajador en el año inmediato anterior, de los siguientes conceptos: salario base, antigüedades, diferencia de categoría, plus convenio, títulos, idiomas, guardias, horas extraordinarias, horas de inventario y atrasos.

**Artículo 28.- KILOMETRAJE:** El trabajador que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro, le serán abonados si decide usar sus propios medios de transporte la cantidad de 17 pesetas por kilómetro que recorra.

**Artículo 29.- DIETAS.**

1.- El trabajador que fuere desplazado a otro centro de trabajo distinto del suyo, que le permita volver a pernoctar a su domicilio, será compensado con una dieta diaria cuya cuantía será de 4,000 pesetas.

2.- Cuando el trabajador pernocte en su domicilio, tendrá derecho a media dieta que le compensa de los gastos de alimentación y cuya cuantía diaria será de 1,200 pesetas.

**CAPITULO VI**

**CONDICIONES SOCIALES.**

**Artículo 30.- SUBSISTENCIA VOLUNTARIA.**

Los trabajadores que al cumplir la edad de 55 años, desear accedese a la jubilación voluntaria, percibirán por parte de la empresa, la diferencia que les falte para la percepción total de la pensión que les da el INSS como si se jubilaren a la edad reglamentaria. La empresa les abonará esta diferencia hasta que el interesado en cuestión cumpla la edad reglamentaria de jubilación, incluida la actualización de convenio.

**Artículo 31.- ANTICIPOS.**

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y que les sea otorgado un anticipo de 2 mensualidades y media de sus haberes, con la obligación del reintegro a la empresa en doce meses. Estos anticipos no causarán intereses.

**Artículo 32.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

Los accidentes laborales que se produjeran producir en la plantilla fija de la empresa, como consecuencia de la instalación

de un sistema de mecanización o robótica, serán absorbidos por la propia empresa, siendo subsidiarios los trabajadores afectados dentro del mismo centro de trabajo, resolviéndoseles sus garantías económicas y profesionales.

Como consecuencia del compromiso de estabilidad aceptado por la empresa en el primer párrafo, con los trabajadores a cedentes se podrá establecer el sistema de trabajo a turnos que por necesidades técnicas, organizativas o productivas requiera la empresa, todo ello, previo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro afectado. En caso de desacuerdo será la Autoridad Laboral quien resuelva.

El presente artículo tendrá vigencia hasta el 31 de Octubre de 1993, tras lo cual quedará a disposición de la empresa el resto del convenio.

Artículo 22: FONDO DE ATENCIONES SOCIALES

Con independencia de los derechos que a los trabajadores les correspondan derivados del régimen de los Seguros Sociales y Mutualismo Laboral, Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo establece un Fondo de Atenciones Sociales en favor de los miembros, para protección de estos y sus familiares ante contingencias y necesidades cuya repercusión económica no puedan atender con sus propios medios.

La constitución, composición, organización y funcionamiento de dicho Fondo, así como la naturaleza, condiciones y cuantías de sus prestaciones se regirán exclusivamente por sus Estatutos.

Para el cumplimiento de los fines del Fondo de Atenciones Sociales, esta estará integrado por la cantidad que resulte de aplicar el coeficiente 9,975 a la facturación total anual que se haya producido a los socios cooperadores.

En tanto no entren en vigor los nuevos Estatutos del Fondo de Atenciones Sociales seguirá vigente la regulación contenida sobre el mismo en el Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 31 de Agosto de 1987.

Artículo 24: PREVALENCIA DE TRABAJO.

La empresa proveerá a su personal de las siguientes prendas de trabajo según sus categorías, a juicio administrativo:

- un par de zapatos;
- un pantalón;
- dos camisas: una de manga larga y otra de manga corta;
- una capadora.

Al Jefe de Sección se le cambiará la capadora por una bata. Tales prendas serán entregadas por la empresa a lo largo del último trimestre de cada año natural.

En estas prendas deberá figurar en sitio visible el anagrama de la empresa, y se usará únicamente en las labores diarias de trabajo, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y conservación de las referidas prendas.

Artículo 25: DERECHOS SINDICALES.

La empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador según la legislación vigente.

Tendrán la consideración de representantes legales de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo donde se sitúan, los delegados de personal y los comités de empresa, cada uno en su centro de trabajo respectivo y delegado sindical o sección sindical para el caso de que pudieran corresponder legalmente.

Serán funciones de los representantes legales de los trabajadores, cada uno en su ámbito de actuación, entre otras las siguientes:

a) Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que a estos.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por esta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses, totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como tres días totales o parciales de las instalaciones.
- Planes de promoción profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Cuando la fusión, absorción o modificación del "estatuto" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

f) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre la índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el del resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y organismos o tribunales competentes.

h) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

i) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

j) Informar a sus representados de cuantos temas y cuestiones tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

k) Los delegados sindicales serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Los representantes legales de los trabajadores individuales y conjuntamente observarán sigilo profesional en cuantos temas tengan conocimiento por el ejercicio de su función. Aun después de dejar de ser representantes de los trabajadores y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la representación de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

La empresa reconoce expresamente a la representación legal de los trabajadores todas y cada una de las garantías recogidas en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11 párrafo 2º de la Ley Orgánica 11/1985 de libertad sindical, procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de este. Dicho descuento se reflejará en la nómina mensual del trabajador.

El crédito de horas anuales reconocido a los representantes de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo de esta empresa, podrá ser acumulable mensualmente en uno o varios de los mismos dentro de su ámbito de representación. Para ello quien desee hacer su crédito horario deberá notificarlo a la dirección de su centro por escrito con quince días de antelación, indicando a quien debe esas horas.

No serán computables dentro del crédito horario las horas empleadas en los reuniones mantenidas por la empresa en la negociación del convenio colectivo y comisión paritaria.

CAPÍTULO VII

FALTA Y SANCIONES

Artículo 26:

Se considerará falta muy grave realizar funciones de representación de laboratorios o dependencias de establecimientos farmacéuticos por empleados de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S. Coop. R. U. I. A.

La sanción que corresponde a la falta señalado en el apartado anterior será la de despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

**CAPITULO VIII**

**RESERVAION Y SEGUIMIENTO**

**Artículo 27.º**

Con la aprobación y publicación de los presentes estatutos se declara e irrevocablemente pactado el convenio colectivo en vigor desde el 1 de Enero de 1987.

**Artículo 28.º**

Para atender cuantas cuestiones derivan de la aplicación del presente convenio, queda constituida una comisión paritaria, integrada por los mismos vocales que forman parte de la comisión negociadora y por los mismos miembros y secretario representantes de la parte económica que han negociado el presente convenio.

Las condiciones para el 2º año de vigencia serán negociadas por la misma comisión de la parte social que firma el presente convenio.

**DISPOSICION ADICIONAL**

Se constituye una comisión paritaria integrada por los representantes de la empresa y representantes locales de los trabajadores compuesta por:

Parte empresarial:

SERA designada por el Consejo Rector en la próxima reunión.

Parte social:

RAFAEL ESTEBAN SANCHEZ, FERNANDO NUÑO ALCARAZ, JOSE ANTONIO PONS MURCIA Y ANGEL SANCHEZ AGENAS.

Esta comisión redactará los estatutos del Fondo de Atenciones Sociales en el plazo de 60 días a partir de la firma del presente convenio.

A partir del día siguiente a la finalización del plazo fijado anteriormente y en plazo de 15 días, el proyecto de estatutos del FAS se someterá a la aprobación de la Asamblea de Trabajadores de HEFAME, a partir de cuyo momento entrará en vigor.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL AÑO 2º

CATEGORIAS	S. BASE	PLUS COMV.	8º ASISTENCIALES Y SUPLEDES.
<b>A) TITULADOS SUPERIORES</b>			
Director General	150.000,-	50.000,-	40.000,-
Director Comercial	130.000,-	50.000,-	35.000,-
Director Téc. Gerente	112.000,-	20.000,-	20.000,-
Director Técnico	112.000,-	20.000,-	20.000,-
Médico de Empresa	35.000,-	10.000,-	10.000,-
<b>B) TITULAD. EN GRADO MEDIO</b>			
Gerente Administrativo	112.000,-	20.000,-	20.000,-
Titulado Tec. Superior	112.000,-	20.000,-	20.000,-
Aux. Técnico Laboral	28.000,-	5.000,-	5.000,-

CATEGORIAS	S. BASE	PLUS COMV.	8º ASISTENCIALES Y SUPLEDES.
<b>D) PERSONAL TECNICO</b>			
Admirante Gerente	76.500,-	15.000,-	20.000,-
Jefe Almacén Central	76.500,-	15.000,-	20.000,-
Diriv. de Compras Almacén	80.000,-	20.000,-	20.000,-
Jefe Sucursal A	74.726,-	13.938,-	18.574,-
Jefe Sucursal B			
Jefe de Sección	67.080,-	13.161,-	18.026,-
Dependiente Mayor	64.045,-	11.467,-	17.120,-
Dependiente de 1ª	61.546,-	8.812,-	16.322,-
Dependiente de 2ª	58.378,-	5.040,-	15.580,-
Receptor Mayor	64.045,-	11.467,-	17.120,-
Receptor de 1ª	61.546,-	8.812,-	16.322,-
Receptor de 2ª	58.378,-	5.040,-	15.580,-
Auxiliar A	54.053,-	3.125,-	11.223,-
Auxiliar B	24.552,-		382,-
Ayudante	51.838,-	2.451,-	9.798,-
Aprendiz 4º año	34.730,-	3.104,-	540,-
Aprendiz 3º año			
<b>E) PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Jefe Administrativo	76.500,-	15.000,-	20.000,-
Contable	76.500,-	15.000,-	20.000,-
Gestor Socio-Apoderado	71.000,-	20.000,-	20.000,-
Gestor Socio	71.000,-	15.000,-	20.000,-
Cajero	67.080,-	13.161,-	18.026,-
Jefe de Sección	67.080,-	13.161,-	18.026,-
Secretaria de Dirección	67.080,-	13.161,-	18.026,-
Secretaria	61.546,-	8.812,-	16.322,-
Oficial Mayor	64.045,-	11.467,-	17.120,-
Oficial 1ª	61.546,-	8.812,-	16.322,-
Oficial 2ª	58.378,-	5.040,-	15.580,-
Operador de 1ª	61.546,-	8.812,-	16.322,-
Operador de 2ª	58.378,-	5.040,-	15.580,-
Perforista Mayor	64.045,-	11.467,-	17.120,-
Perforista de 1ª	61.546,-	8.812,-	16.322,-
Perforista de 2ª	58.378,-	5.040,-	15.580,-
Auxiliar A	54.053,-	3.125,-	11.223,-
Auxiliar B	24.552,-		382,-
Ordenante			
Ayudante	51.838,-	2.451,-	9.798,-
<b>F) PROFESIO DE DATOS</b>			
Director Proceso Datos	112.000,-	20.000,-	20.000,-
Jefe de Proceso Datos	76.500,-	15.000,-	20.000,-
Analista-Programador	71.000,-	20.000,-	20.000,-
Resp. Control Calidad	71.000,-	15.000,-	20.000,-
Programador Interactivo	71.000,-	15.000,-	20.000,-
Programador	67.080,-	13.161,-	18.026,-
Jefe Operador Consola	64.045,-	11.467,-	17.120,-
Operador Consola	64.045,-	11.467,-	17.120,-
<b>G) PERSONAL SUBALTERNADO</b>			
Vigilante	51.837,-	12.681,-	17.200,-
Aprendiz 4º año			
Aprendiz 3º año			
<b>H) PERSONAL ACTIVIDADES AUXILIARES</b>			
Telefonista	61.546,-	8.812,-	16.322,-
Reparr. Mecánico de 1ª	61.546,-	8.812,-	16.322,-
Reparr. Mecánico de 2ª A	58.378,-	5.040,-	15.580,-

CATEGORÍAS	S. BASE	PLUS TONY	DE ASISTENCIAS Y VIAGROS
Repart.Mecanizado 23 a	58.578.-	8.019.-	18.580.-
Repart.Motorizado de 20	58.578.-	8.040.-	18.580.-
Mozo	57.281.-	8.826.-	18.023.-
Limpieza A	52.822.-	1.707.-	10.740.-
Limpieza B	33.923.-		170.-
Electricista	67.950.-	13.161.-	19.118.-
Jeft de Visitadores	71.000.-	20.000.-	22.000.-
visitador General	67.280.-	13.161.-	17.170.-
visitador	57.381.-	8.242.-	18.120.-

ANEXO II

DIFERENCIA DE CATEGORÍAS

CATEGORÍAS AFECTADAS	3 años o más en la Categoría	10 años o más en la Categoría
DEPENDIENTE 1º	2.718.-	5.437.-
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	2.718.-	5.437.-
OPERADOR DE ORDENADOR 1º	2.718.-	5.437.-
PERFORISTA DE 1º	2.718.-	5.437.-
RECEPTOR DE 1º	2.718.-	5.437.-
REPARTIDOR MECANIZADO 2º	2.164.-	4.328.-
REPARTIDOR MOTORIZADO 2º	2.164.-	4.328.-

**16418 RESOLUCION de 5 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 287/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.**

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada se ha interpuesto por don Enrique Jiménez Vergara, funcionario de la Seguridad Social, designado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Granada, un recurso contencioso-administrativo número 287/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición, contra la cobertura formada de puestos de trabajo 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 la Resolución impugnada, si es de su interés, ante la referida Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Madrid, 5 de junio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**16419 RESOLUCION de 14 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la revisión del articulado y tablas salariales del Convenio Colectivo de la Empresa «Finanzauto, Sociedad Anónima».**

Visa la revisión del articulado y tablas salariales del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Finanzauto, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 20 de abril de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de los distintos centros de trabajo de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50,

apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1046/1981, 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 citada revisión 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, 14 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Finanzauto, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

**REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «FINANZAUTO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES**

Texto de los Artículos o parágrafos de los 7.º, 8.º y 9.º de este citado Convenio, que han sido modificados como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo para su revisión en 1989, con el propósito de disponer de un convenio colectivo que actualice el actual convenio en vigor sustituyendo los artículos y anexos modificados por el presente articulado anexo.

**Artículo 59. Anexo Diferencial**

En los incrementos de sueldo de la categoría de la categoría 1.ª (dependiente) se aplicará la escala de sueldos, prima de productividad y otros conceptos que se establezcan en el convenio colectivo de la categoría de la categoría 1.ª (dependiente) con fecha de entrada en vigor de este convenio.

**Artículo 108. Anticipo**

El anticipo de sueldo de 30 días dentro del mes de mayo por parte de la categoría 1.ª (dependiente) se aplicará en el convenio colectivo de la categoría de la categoría 1.ª (dependiente) con fecha de entrada en vigor de este convenio.

**Artículo 169. Horas de Personalidad. Horas de Representación.**

El salario de personalidad de la categoría 1.ª (dependiente) en el mes de mayo se aplicará mensualmente la cantidad de 1.000,00 de acuerdo con las horas efectivamente trabajadas en el mes de mayo.

En la categoría 1.ª (dependiente) se aplicará el salario de personalidad de la categoría 1.ª (dependiente) en el mes de mayo de acuerdo con las horas efectivamente trabajadas en el mes de mayo.

**Artículo 175. Sistema de Revisión**

El presente convenio colectivo de trabajo se revisará el día 1.º de junio de cada año de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. La revisión se realizará en la categoría 1.ª (dependiente) con fecha de entrada en vigor de este convenio. La revisión se aplicará a la categoría 1.ª (dependiente) con fecha de entrada en vigor de este convenio. La revisión se aplicará a la categoría 1.ª (dependiente) con fecha de entrada en vigor de este convenio.

El procedimiento de revisión resultante de la revisión de la categoría 1.ª (dependiente) se aplicará en el convenio colectivo de la categoría de la categoría 1.ª (dependiente) con fecha de entrada en vigor de este convenio.

La revisión salarial se aplicará en el mes de mayo de cada año de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

**ANEXO I**

**CRISTIANIDAD**

**TABLA SALARIAL (MENSUAL) 1989**

CATEGORÍA	NIVELES							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1.ª (dependiente)	2035	2.035	2.070	2.105	2.140	2.175	2.210	2.245
2.ª (dependiente)	2.035	2.035	2.070	2.105	2.140	2.175	2.210	2.245
3.ª (dependiente)	2.035	2.035	2.070	2.105	2.140	2.175	2.210	2.245
4.ª (dependiente)	2.035	2.035	2.070	2.105	2.140	2.175	2.210	2.245
5.ª (dependiente)	2.035	2.035	2.070	2.105	2.140	2.175	2.210	2.245
6.ª (dependiente)	2.035	2.035	2.070	2.105	2.140	2.175	2.210	2.245
7.ª (dependiente)	2.035	2.035	2.070	2.105	2.140	2.175	2.210	2.245
8.ª (dependiente)	2.035	2.035	2.070	2.105	2.140	2.175	2.210	2.245