

contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 4 de octubre de 1990, por la que se acordó que el título de Doctor en Odontología, obtenido por don Mario Humberto Longo Piña, de nacionalidad dominicana, en la Universidad Autónoma de Santo Domingo, de República Dominicana, quede homologado al título español de Licenciado en Odontología; se emplaza por la presente a don Mario Humberto Longo Piña, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala, en el plazo de nueve días.

Madrid, 20 de septiembre de 1993.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

24046 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1993, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de don Fabrizio Amisis Castillo Him, como interesado en procedimiento contencioso-administrativo número 292/1993.

Habiéndose interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España, recurso contencioso-administrativo número 292/1993, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 2 de diciembre de 1988, por la que se acordó que el título de Licenciado en Arquitectura, obtenido por don Fabrizio Amisis Castillo Him, de nacionalidad panameña, en la Universidad de Panamá, quede homologado al título español de Arquitecto; se emplaza por la presente a don Fabrizio Amisis Castillo Him, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala, en el plazo de nueve días.

Madrid, 20 de septiembre de 1993.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

24047 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1993, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de doña Alba Merán Merán, como interesada en procedimiento contencioso-administrativo número 962/1991.

Habiéndose interpuesto por el Consejo General de los Colegios Oficiales de Odontólogos y Estomatólogos de España recurso contencioso-administrativo número 962/1991, ante la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 6 de marzo de 1990, por la que se acordó que el título de Doctor en Odontología, obtenido por doña Alba Merán Merán, de nacionalidad dominicana, en la Universidad Autónoma de Santo Domingo, de República Dominicana, quede homologado al título español de Licenciado en Odontología; se emplaza por la presente a doña Alba Merán Merán, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala, en el plazo de nueve días.

Madrid, 20 de septiembre de 1993.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

24048 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1993, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de doña María Isabel Herrera Franco, como interesada en procedimiento contencioso-administrativo número 442/1993. ♥

Habiéndose interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España recurso contencioso-administrativo número 442/1993, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 12 de noviembre de 1985 por la que se acordó que el título de Arquitecto, obtenido por doña María Isabel Herrera Franco, de nacionalidad peruana, en la Universidad Nacional de Ingeniería, de Lima (Perú) quede homologado al título español de Arquitecto; se emplaza por la presente a doña María Isabel Herrera Franco, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento

Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala, en el plazo de nueve días.

Madrid, 20 de septiembre de 1993.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

24049 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1993, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de don Aurelio Solarte Lindo, como interesado en procedimiento contencioso-administrativo número 287/1993.

Habiéndose interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España recurso contencioso-administrativo número 287/1993, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 29 de junio de 1989 por la que se acordó que el título de Arquitecto, obtenido por don Aurelio Solarte Lindo, de nacionalidad colombiana, en la Universidad del Valle, de Colombia, quede homologado al título español de Arquitecto; se emplaza por la presente a don Aurelio Solarte Lindo, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala, en el plazo de nueve días.

Madrid, 20 de septiembre de 1993.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24050 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, 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 9 de marzo de 1993, 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, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa «Hero España, Sociedad Anónima», de Alicantarilla (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, etcétera.

Art. 2.º *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.

Art. 3.º *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 1993.

Se considerará prorrogado tácitamente por períodos de año en año, si no hubiera denuncia de ambas partes o de una de ellas, con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto de la fecha de su vigencia.

Art. 4.º *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.

Art. 5.º *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.

CAPITULO II

Jornada laboral, horas extras, vacaciones y licencias

Art. 6.º *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 contratado para fabricaciones de campaña, que podrá ser de lunes a sábado.

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.

Art. 7.º *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 sustituidas 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, accidentes de tráfico de camiones que transportan materia primas, catástrofes climatológicas con repercusión en el campo y, por tanto, en materia prima objeto de elaboración en la Empresa, etcétera. Se regularán de acuerdo con el artículo 35 p. 3.º 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.

Art. 8.º *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 por año completo de trabajo y proporcionalmente al tiempo trabajado, 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 de 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 serán señalados de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, respetando en todo momento las necesidades de producción.

Art. 9.º *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 treientos 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 forzosa 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 reintegro 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, reintegro 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, de nacionalidad 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 Organos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los «boletines oficiales» 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

Art. 10. *Retribuciones.*—Las retribuciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán las que figuren en las correspondientes tablas salariales anexas a este texto.

Art. 11. *Antigüedad.*—Todo el personal fijo afectado por este Convenio percibirá un aumento por años de servicio consistente en bienes, cuyo valor con carácter general y para todas las categorías profesionales de 2.150 pesetas bienio.

El personal fijo discontinuo devengará el complemento de antigüedad, computándose el bienio por 450 días de trabajo efectivo, a razón de 2,5 por 100 cada uno sobre el salario diario.

Art. 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.

Art. 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 periodos 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.

Art. 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 225 días.

Art. 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. 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.

Art. 16. *Jubilación.*—La edad de jubilación para todos los trabajadores de esta Empresa será a los sesenta y cinco años.

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.

Art. 17. *Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio.*—A todo el personal fijo de plantilla, con una antigüedad superior a un año, durante el tiempo que cumpla el Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio, les serán remuneradas íntegramente dos pagas extras netas con relación al salario del momento: Una a su incorporación y otra a su licenciamiento y reincorporación al trabajo.

Art. 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 el 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.

Art. 19. *Complementos 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 encuentran prorrateado en las quince pagas que perciben.

Dicho complemento no se abonará en vacaciones, licencias, ILT, etcétera.

Art. 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 prorrateado en el salario diario de los fijos discontinuos.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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 Educación General Básica. 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. Dicha ayuda se aplicará también a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que cursen los mencionados estudios, así como también a Educación General Básica. Tendrán que aportar, en todos los casos, justificante de matriculación, así como de no ser repetidor.

Art. 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 una cantidad del orden 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.

Art. 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

Art. 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 vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas 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.

Art. 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, durante un periodo superior a un año, las vacantes que se produzcan en su correspondiente sección 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.

Art. 28. *Contratación.*—Se hará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las contrataciones de fijos discontinuos para trabajos de campaña se realizarán por orden de antigüedad. En los contratos de estos trabajadores discontinuos se recogerá obligatoriamente el tiempo que lleva trabajando en la Empresa con dicho carácter discontinuo. El Comité de Empresa podrá ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes relativas a contratación laboral.

Art. 29. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Se regulará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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 una 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 35. *Descuento de cuota sindical.*—A solicitud escrita 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.

Art. 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—*No discriminación.* La Empresa no realizará ningún tipo de discriminación entre sus trabajadores por razón de sexo, edad, afiliación política o sindical, etcétera.

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 aseos 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 lo posible porque se cumplan y sean respetadas fielmente.

Tercera.—*Cláusula de absorción.* Las disposiciones legales posteriores a este Convenio que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrá eficacia práctica si globalmente consideradas, superan el nivel total de éstas. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Cuarta.—*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 1993 sea superior al 4,5 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, aplicando la diferencia sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1992.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1994, salvo que el exceso sobre el IPC resultante al 31 de diciembre de 1993 fuese inferior al 0,4, no se abonaría con efecto retroactivo, si a los efectos de actualizar las tablas salariales de 1993.

Quinta.—*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 y don Pedro Pérez Aráez.

En representación de los trabajadores: Don Juan Martínez Hernández y doña María Sánchez Poveda.

El enunciado del presente texto refleja plena y exactamente la expresión de la libre voluntad de ambas partes negociadoras, por lo cual éstas, en prueba de conformidad, firman dicho texto, en Alcantarilla, a 9 de marzo 1993.

Tabla salarial

Personal fijo de plantilla

Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. Empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel 1:				
Aspirante Administrativo hasta 17 años	61.414		61.414	921.210

Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. Empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel 2:				
Aspirante Administrativo hasta 18 años	65.099		65.099	976.485
Nivel 3:				
Auxiliar Fabricación. Producción, Logística, etc. Peón	89.664		89.664	1.344.960
Nivel 4:				
Operador Informático (1.º grado). Auxiliar Administrativo (1.º grado). Auxiliar Laboratorio (1.º grado). Profesional Fabricación, platos, almacenes	95.278	883	96.161	1.442.415
Nivel 5:				
Operador Informática (2.º grado). Auxiliar Administrativo (2.º grado). Auxiliar Laboratorio (2.º grado). Degustadores (1.º grado). Merchandaising (1.º grado). Especialistas (1.º grado)	100.396	929	101.325	1.519.875
Nivel 6:				
Operador Informática (3.º grado). Auxiliar Administrativo (3.º grado). Auxiliar Laboratorio (3.º grado). Degustadores (2.º grado). Merchandaising (2.º grado). Especialistas (2.º grado)	107.595	996	108.591	1.628.865
Nivel 7:				
Oficial 2.ª Oficinas Auxiliares (1.º grado). Especialistas (3.º grado). Camarista 2.ª (1.º grado). Vigilantes Jurados. Degustadores (3.º grado). Merchandaising (3.º grado). Autoclaves 1.º Porteros	109.964	1.018	110.982	1.664.730
Nivel 8:				
Oficial 2.ª Administrativo (1.º grado). Oficial 2.ª Oficinas Auxiliares (2.º grado). Oficial 2.ª Fabricación (1.º grado). Oficial 2.ª Chófer (1.º grado). Telefonista (1.º grado). Autoclaves (2.º grado). Camarista 2.ª (2.º grado). Fenwistas. Especialista Sistema (1.º grado). Ayudante Laboratorio B (1.º grado)	114.034	1.055	115.089	1.726.335

Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. Empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel 9:				
Oficial 2.ª Administrativo (2.º grado). Oficial 2.ª Oficinas Auxiliares (3.º grado). Oficial 2.ª Chófer (2.º grado). Oficial 2.ª Fabricación (2.º grado). Autoclaves (3.º grado). Capataz (1.º grado). Camarista 2.ª (3.º grado). Telefonista (2.º grado). Especialista Sistemas (2.º grado). Ayudante Laboratorio B (2.º grado)	118.117		118.117	1.771.755
Nivel 10:				
Oficial 2.ª Administrativo (3.º grado). Oficial 2.ª Fabricación (3.º grado). Camarista 1.ª (1.º grado). Capataz (2.º grado). Telefonista (3.º grado). Oficial 1.ª Sistemas (1.º grado). Especialista Sistemas (3.º grado). Ayudante Laboratorio B (3.º grado)	121.650		121.650	1.824.750
Nivel 11:				
Oficial 1.ª Administrativo (1.º grado). Oficial 1.ª Fabricación (1.º grado). Oficial 2.ª Chófer (3.º grado). Oficial 2.ª Mecánico (1.º grado). Oficial 1.ª Oficinas Auxiliares (1.º grado). Oficial 1.ª Sistemas (2.º grado). Camarista 1.ª (2.º grado). Capataz (3.º grado). Secretaría Dpto. B (1.º grado). Ayudante Laboratorio A (1.º grado)	126.155		126.155	1.892.325
Nivel 12:				
Oficial 1.ª Administrativo (2.º grado). Oficial 2.ª Mecánico (2.º grado). Oficial 1.ª Oficinas Auxiliares (2.º grado). Oficial 1.ª Chófer (1.º grado). Oficial 1.ª Fabricación (2.º grado). Camarista 1.ª (3.º grado). Oficial 1.ª Sistemas (3.º grado). Subencargado Almacén (1.º grado). Secretaría Dpto. B (2.º grado). Ayudante Laboratorio A (2.º grado)	133.348		133.348	2.000.220

Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. Empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas	Categorías	Salario base — Pesetas	Comple. Empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel 13: Oficial 1.ª Administrativo (3.º grado). Oficial 1.ª Chófer (2.º grado). Oficial 2.ª Mecánico (3.º grado). Programador Junior B (1.º grado). Oficial 1.ª Fabricación (3.º grado). Ayudante Laboratorio A (3.º grado)	138.283		138.283	2.074.245	Nivel 18: Jefe Grupo Administrativo A-1. Programador Junior A (3.º grado). Jefe Grupo Técnico B-2. Jefe Grupo Fabricación (2.º grado). Jefe Grupo Oficios Auxiliares A-1. Marketing Assistant A (1.º grado). Promotores (1.º grado). Técnico Laboratorio A (2.º grado)	166.970		166.970	2.504.550
Nivel 14: Oficial 1.ª Oficios Auxiliares (3.º grado). Oficial 1.ª Mecánico (1.º grado). Secretaria Dpto. B (3.º grado). Programador Junior B (2.º grado). Supervisor Fabricación (1.º grado). Técnico Laboratorio B (1.º grado). Electroinstrumentistas (1.º grado)	142.069		142.069	2.131.035	Nivel 19: Jefe Grupo Administrativo A-2. Promotores (2.º grado). Jefe Grupo Oficios Auxiliares A-2. Jefe Grupo Técnico B-3. Jefe Grupo Fabricación (3.º grado). Marketing Assistant A (2.º grado). Programador Senior (1.º grado). Técnico Laboratorio A (3.º grado)	173.338		173.338	2.600.070
Nivel 15: Oficial 1.ª Mecánico (2.º grado). Supervisor Fabricación (2.º grado). Jefes Grupo Oficios Auxiliares B-1. Programador Junior B (3.º grado). Marketing Assistant B (1.º grado). Secretaria Dpto. A (1.º grado). Jefes Grupo Administración B-1. Técnico Laboratorio (3.º grado). Electroinstrumentistas (2.º grado)	145.856		145.856	2.187.840	Nivel 20: Promotores (3.º grado). Jefe Grupo Oficios Auxiliares A-3. Jefe Grupo Técnico A-1. Programador Senior 2.ª Marketing Assistant A (3.º grado). Jefe Grupo Administrativo A-3	178.063		178.063	2.670.945
Nivel 16: Jefe Grupo Administrativo B-2. Programador Junior A (1.º grado). Supervisor Fabricación (3.º grado). Jefe G. Oficios Auxiliares B-2. Oficial 1.ª Mecánico (3.º grado). Secretaria Dpto. A (2.º grado). Marketing Assistant B (2.º grado). Oficial 1.ª Chófer (3.º grado). Técnico Laboratorio B (3.º grado). Electroinstrumentista (3.º grado)	153.534		153.534	2.303.010	Nivel 21: Jefe Sección Fabricación B-1. Jefe Grupo Técnico A-2. Jefe Sección Oficios Auxiliares B-1. Programadores Senior 3.ª Jefe Sección Administrativa B-1. Jefe Sección Laboratorio B-1 ..	183.743		183.743	2.756.145
Nivel 17: Jefe Grupo Administrativo B-3. Programador Junior A (2.º grado). Jefe Grupo Fabricación (1.º grado). Jefe Oficios Auxiliares B-3. Secretaría Dpto. A (3.º grado). Marketing Assistant B (3.º grado). Jefe Grupo Técnico B-1. Técnico Laboratorio A (1.º grado)	159.883		159.883	2.398.245	Nivel 22: Compras Técnicas. Jefe Grupo Técnico A-3. Jefe Sección Of. Aux. B-2. Jefe Sección Adm. B-2. Programador Analista Junior (1.º grado). Jefe Sección Laboratorio B-2 ..	193.339		193.339	2.900.085
					Nivel 23: Jefe Sección Administrativo B-3. Jefe Sección Fabricación B-3. Jefe Sección Oficios Auxiliares B-3. Programador Analista Junior (2.º grado). Jefe Sección Laboratorio B-3 ..	200.163		200.163	3.002.445

Categorías	Salario base — Pesetas	Compte Empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Nivel 24: Jefe Sección Fabricación A-1. Jefe Sección Oficinas Auxiliares A-1. Jefe Sección Técnica B-1. Product. Manager B (1.º grado). Programador Analista Junior (3.º grado)	204.712		204.712	3.070.680
Nivel 25: Jefe Sección Administrativo A-1. Jefe Sección Técnico B-2. Product. Manager B (2.º grado). Programador Analista Senior (1.º grado). Jefe Sección Laboratorio A-1 ..	210.399		210.399	3.155.985
Nivel 26: Jefe Sección Fabricación A-2. Jefe Sección Técnica B-3. Product Manager B (3.º grado). Jefe Sección Oficinas Auxiliares A-2. Jefe Sección Laboratorio A-2 ..	216.085		216.085	3.241.275
Nivel 27: Jefe Sección Administrativa A-2. Jefe Sección Fabricación A-3. Jefe Sección Técnica A-1. Jefe Sección Oficinas Auxiliares A-3. Product Manager A (1.º grado). Programador Analista Senior (2.º grado). Jefe Sección Laboratorio A-3 ..	221.772		221.772	3.326.580
Nivel 28: Jefe Sección Técnica A-2. Compras Agrícolas. Product. Manager A (2.º grado). Jefes de Planta 1.ª	227.458		227.458	3.411.870
Nivel 29: Jefe Sección Técnica A-3. Jefe Sección Administrativa A-3. Programador Analista (3.º gra- do). Subdelegación Barna. Jefe Compras Generales. Product Manager (3.º grado) ...	233.144		233.144	3.497.160
Nivel 30: Jefes Planta (2.º grado). Delegaciones (1.º grado). Jefes Control Calidad	238.831		238.831	3.582.465

**Tabla de retribuciones del personal con contrato de duración
determinada**

Niveles	Salario — Pesetas	Partes proporc. — Pesetas	Total diario — Pesetas
Nivel 7.1: Auxiliares y Peones	2.661	1.482	4.143

Niveles	Salario — Pesetas	Partes proporc. — Pesetas	Total diario — Pesetas
Nivel 7.2: Auxiliares Administrativos, Labora- torio	2.665	1.484	4.149
Nivel 7.3: Ayudantes de Mecánico, Electricista. Carpintero	2.668	1.486	4.154
Nivel 7.4: Ayudantes, Titulados	2.685	1.495	4.180
Nivel 7.5: Especialistas	2.870	1.597	4.467
Nivel 7.6: Oficiales 2.ª	3.247	1.807	5.054
Nivel 7.7: Oficiales 1.ª	3.510	1.954	5.464

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
Nivel 6.1: Pinches	2.381	1.325	3.706
Nivel 6.2: Auxiliares y Peones	2.763	1.538	4.301
Nivel 6.3: Peones Espec.	2.978	1.658	4.636

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

Tabla de retribuciones del personal eventual

(Regulados por el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, artículo 3 por circunstancias de la producción)

Niveles	Salario — Pesetas	Partes proporc. — Pesetas	Total diario — Pesetas
Nivel 5.1: Pinches	2.274	1.266	3.540
Nivel 5.2: Auxiliares y Peones	2.640	1.469	4.109
Nivel 5.3: Peones Espec.	2.845	1.584	4.429

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

Tabla precios horas extras personal fijo

Niveles	Importe - Pesetas	Niveles	Importe - Pesetas
1	640	16	1.599
2	678	17	1.665
3	934	18	1.739
4	992	19	1.806
5	1.046	20	1.855
6	1.121	21	1.914
7	1.145	22	2.014
8	1.188	23	2.085
9	1.230	24	2.132
10	1.267	25	2.192
11	1.314	26	2.251
12	1.389	27	2.310
13	1.440	28	3.359
14	1.480	29	2.429
15	1.519	30	2.488

El precio de hora extraordinaria será el reflejado en estas tablas para cada nivel más la antigüedad de cada trabajador.

REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES ANEXO AL CONVENIO DE EMPRESA

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:

- 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.
- No notificar en dos días hábiles la baja por I.L.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 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.
- La falta de aseo y limpieza personal así como en la taquilla, máquinas, instrumentos y puesto de trabajo, en los comedores, aseos y vestuarios y otros lugares de uso público, así como arrojar papeles, trapos, etc., fuera de los lugares destinados para ello.
- 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.
- Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
- La embriaguez ocasional.
- La negativa a los controles que la Empresa estime oportuno realizar en los vehículos de los trabajadores.
- Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
- 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.
- Cambiarse de ropa antes de la hora de salida y en sitios no destinados para ello.
- Atender visitas ajenas al trabajo, sin permiso de los jefes inmediatos.
- Las discusiones con los compañeros de trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeron escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- No efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias. Este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador.
- 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 I.L.T.

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, aún 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 I.L.T.

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 I.L.T. 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 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 incluye las notificaciones a extraños de la salida al mercado de nuevos productos de fabricación, violar secretos de fabricación, etcétera.
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, a sí mismo 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. 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 para su puesto de trabajo.
23. El abuso de autoridad, con 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 la 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 cuál 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 consustitivas 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 tendrá en cuenta las faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nuevas sanciones, y las faltas graves y muy graves, si transcurriese tres o cinco años, respectivamente.

24051 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Turrones y Mazapanes.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Turrones y Mazapanes (Código de Convenio número 9905165), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 1993, de una parte, por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrones y Mazapanes, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Alimentación y Tabacos de UGT y la Federación Estatal de Alimentación de CC OO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 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, 14 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISION SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES

Tabla general 1993

Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas	Antigüedad importe trienio — Pesetas	Plus nocturno. — Ptas./hora
Técnicos titulados:				
De grado superior	120.132	1.801.980	202	168
De grado medio	102.376	1.535.640	167	141
Ayudante Técnico	81.914	1.228.710	124	102
Técnicos no titulados:				
Encargado general	98.301	1.474.515	165	134
Maestro o Jefe de taller	91.563	1.373.445	152	122
Encargado de sección	85.519	1.282.785	139	116
Auxiliar laboratorio	76.438	1.146.570	116	102