

Artículo 33. Examen ginecológico.

El personal femenino que lo solicite podrá disponer de un examen ginecológico anual, con carácter gratuito.

Artículo 34. Examen médico.

El Departamento de Personal gestionará la revisión gratuita, por Médicos especialistas, de trabajadores de la empresa o familiares de éstos en primer grado de consanguinidad o afinidad en supuestos excepcionales de justificada necesidad determinada por criterios médicos establecidos previamente.

Artículo 35. Premio de jubilación.

A la jubilación del trabajador, que podrá producirse a petición propia o por decisión de la empresa cuando éste haya cumplido los sesenta y cinco años de edad, se abonará un premio por jubilación equivalente a dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

Este premio se abonará cualquiera que sea la edad del trabajador en el momento de jubilarse.

Este premio será incompatible con cualquier otro complemento, compensación, premio o ayuda que por norma interna o externa pueda establecerse en el futuro.

Artículo 36. Ayuda en caso de defunción.

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

Artículo 37. Premio por matrimonio.

Todos aquellos empleados, con una antigüedad mínima de un año que contraigan matrimonio, recibirán como obsequio productos de la empresa por un importe de 90.000 pesetas.

Artículo 38. Ayuda de estudios.

1. Los trabajadores que tengan hijos con edades comprendidas entre los cuatro y los dieciocho años, ambos inclusive, percibirán una ayuda de estudios de acuerdo con las condiciones que se indican a continuación.

2. La cuantía de la ayuda durante la vigencia del presente Convenio se establece en 6.000 pesetas brutas anuales, que se abonarán junto con la mensualidad del mes de septiembre.

3. En el caso que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos.

CAPITULO VI**Disposiciones varias****Artículo 39. Jubilación a los sesenta y cuatro años.**

De conformidad con lo establecido en los Reales Decretos 1194/1985 y 1991/1984, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo de los Reales Decretos mencionados, por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Será necesario, previamente al nacimiento de dicha obligación, el mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para acogerse a lo antes estipulado.

Artículo 40. Derechos sindicales.

Se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente en la materia.

Artículo 41. Período de carencia de prestaciones sociales.

Se establece el período de carencia o período de antigüedad mínimo de un año para poder percibir cualquiera de los beneficios sociales enunciados en los artículos 29, 30, 33, 37 y 38.

Artículo 42. Ayuda de comedor personal de Santiago.

«Sanyo España, Sociedad Anónima», abonará el 74 por 100 sobre el precio del menú vigente en cada ocasión (IVA incluido); por tanto, la aportación del trabajador será del 26 por 100. Dicho porcentaje de colaboración se mantendrá en los años sucesivos mientras exista comedor laboral.

ANEXO I**Plus de antigüedad o vinculación**

	Pesetas
A partir de vencido el 5.º año y hasta el 10.º	1.025
A partir de vencido el 10.º año y hasta el 15.º	2.050
A partir de vencido el 15.º año y hasta el 20.º	3.075
A partir de vencido el 20.º año y hasta el 25.º	4.100
A partir de vencido el 25.º año y hasta el 30.º	5.125
A partir de vencido el 30.º año y hasta el 35.º	6.150
A partir de vencido el 35.º año y hasta el 40.º	7.175
A partir de vencido el 40.º año y en adelante	8.200

ANEXO II**Niveles salariales de referencia (año 1995)**

Niveles	Pesetas brutas al año
1	1.852.189
2	2.025.191
3	2.231.143
4	2.459.061
5	2.637.553
6	2.958.838
7	3.291.659
8	3.683.588

Durante la vigencia de este Convenio, estos salarios se considerarán como de referencia; en consecuencia, podrán existir en cualquiera de los niveles, personas cuyo salario esté por debajo o por encima del que figura para su correspondiente nivel en este anexo.

ANEXO III

Los retenes, inicialmente previstos para el año 1996, son los siguientes:

Afectados: Departamento Comercial: Dos personas simultáneamente.

Departamento SAT: Dos personas simultáneamente.

Departamento Financiero: Tres personas simultáneamente.

Departamento Técnico Inf.: Una persona.

Departamento de Contabilidad: Dos personas simultáneamente.

12137 RESOLUCION de 3 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Nunhems Semillas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Nunhems Semillas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010212), que fue suscrito con fecha 2 de abril de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 3 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NUNHEMS SEMILLAS, SOCIEDAD ANONIMA», 1996

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en las relaciones de trabajo de la empresa «Nunhems Semillas, Sociedad Anónima», en todo el territorio español.

Artículo 2. *Ambito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal de la empresa «Nunhems Semillas, Sociedad Anónima», tanto en los centros de trabajo existentes en la actualidad como en los que puedan crearse en un futuro e, igualmente, a aquellos trabajadores que, con posterioridad a su entrada en vigor, ingresen en la plantilla de la misma. Asimismo, regulará las relaciones laborales tanto del personal afecto a la producción de semillas (encuadrado en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social) como del personal afecto a la comercialización y venta de las mismas (encuadrado en el Régimen General).

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una duración de un año, a partir de dicha fecha, retrotrayéndose no obstante los efectos económicos al 1 de enero de 1996.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar mediante comunicación escrita el presente Convenio con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de su finalización.

Caso de no efectuarse dicha denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior, se entenderá prorrogado de año en año y llevará consigo el incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo (IPC) en el conjunto nacional desde la última revisión.

Artículo 5. *Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas a nivel personal, en cómputo anual, que excedan del Convenio.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa mediante mejoras de sueldo o salario, primas, pluses fijos o variables, contrato individual o cualquier otra causa.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman parte de un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CAPITULO II

Inicio y desarrollo de la relación laboral

Artículo 8. *Contratación.*

En materia de contratación laboral se estará, en todo caso, a las disposiciones legales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

Artículo 9. *Modalidades de contratación de duración determinada.*

En atención a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá contratar bajo esta modalidad en las siguientes circunstancias:

a) Para la realización de obra o servicio determinado en las tareas anuales de implantación de cultivos hortícolas, siembra, transplante, tratamientos, poda y recolección.

b) Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se efectuarán en las siguientes tareas fundamentalmente y sin perjuicio de poder ser incluidas otras que así lo exijan.

Almacén: Confección de pedidos por incremento estacional de ventas.

Administración: Exceso de tareas administrativas por incremento estacional de ventas.

Campo: Incremento del trabajo debido a la estacionalidad de la actividad de investigación y desarrollo de cultivos.

La duración máxima de estos contratos será de nueve meses, continuos o discontinuos, dentro de un período de doce meses, pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes tantas veces como sea necesario hasta dicho límite máximo.

c) Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad, dentro de la duración máxima legalmente establecida de tres años, se podrán prorrogar por acuerdo entre las partes por períodos no inferiores a un mes.

Artículo 10. *Ingresos y período de prueba.*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

Técnicos titulados: Seis meses.

Resto personal: Tres meses.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador/a podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. En todo caso el trabajador percibirá durante el mismo la remuneración correspondiente a su categoría profesional.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpirá en todos los casos el cómputo del mismo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 11. *Sistema de clasificación profesional.*

En consideración a la evolución de la actividad de la empresa y las exigencias del mercado, se pacta el siguiente sistema de clasificación definido por grupos profesionales y, dentro de cada uno de ellos, distintos niveles por categorías:

Grupo A. Directivos:

Nivel I: Director.

Nivel II: Area «Manager»/Responsable Comercial.

Nivel III: Responsable Administración.

Nivel IV: Responsable Técnico.

Nivel V: Responsable «marketing».

Grupo B. Administrativos:

Nivel I: Secretaria Dirección/Comercial.

Nivel II: Oficial administrativo.

Nivel III: Auxiliar administrativo.

Grupo C. Comerciales:

Nivel I: Delegado comercial.

Nivel II: Técnico comercial.

Nivel III: Promotor ventas.

Grupo D. Personal de Almacén:

Nivel I: Encargado.

Nivel II: Especialista.

Nivel III: Ayudante.

Grupo E. Personal de Producción:

Nivel I: Técnico especialista.

Nivel II: Técnico de mejora.

Nivel III: Responsable Estación Experimental.

Nivel IV: Peón.

Grupo F. Personal Subalterno:

Nivel I: Casero.

Nivel II: Personal Limpieza.

Artículo 12. *Ascensos.*

Los ascensos del personal se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen capacidad de decisión o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B) Para ascender a una categoría profesional superior, se tomará como referencia las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada.
2. Conocimientos del puesto de trabajo.
3. Historial profesional.
4. Haber desempeñado funciones de superior categoría profesional.
5. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

Artículo 13. *Ceses.*

Cuando un trabajador/a se proponga cesar al servicio de la empresa, lo comunicará a la misma por escrito con quince días hábiles de antelación, este período de preaviso será de un mes para los trabajadores pertenecientes al grupo A; a los niveles I y II del grupo C, y niveles I y II del grupo E, del sistema de clasificación profesional definido en el artículo 11 de este Convenio.

El incumplimiento de este plazo de preaviso ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente al total de días retraso (incluida parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones).

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

CAPITULO III

Enfermedades, permisos y excedencias

Artículo 15. *Enfermedad.*

El personal de la empresa que cause situación de incapacidad temporal tendrán derecho, desde el primer día y durante un máximo de dieciocho meses, al complemento necesario para que, sumado a la prestación correspondiente de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario real.

Artículo 16. *Seguro de accidente e invalidez permanente.*

Todo el personal de la empresa tiene derecho a su inclusión en la póliza colectiva que la misma tiene suscrita con una entidad aseguradora. El capital asegurado es de 3.000.000 de pesetas para el caso de muerte por accidente y de 6.000.000 de pesetas para los casos de invalidez permanente.

Artículo 17. *Permisos retribuidos.*

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, previo aviso y justificación, en los casos siguientes:

Quince días naturales por matrimonio.

Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.

Cinco días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, compañero/a con quien exista convivencia, padres, hijos o hermanos.

Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero/a con quien exista convivencia, padres, hijos o hermanos.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de afinidad.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Ocho medias jornadas anuales con el fin de facilitar posibles necesidades particulares, no siendo compensables económicamente, ni acumulables a otros años, pudiendo la empresa requerir al trabajador la justificación de su disfrute.

El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público. Cuando dicho cumplimiento suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por 100 de las jornadas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia. En este caso la readmisión, una vez finalizada la excedencia, será forzosa.

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 18. *Permisos no retribuidos.*

a) Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Artículo 19. *Excedencias.*

Se reconocen dos clases de excedencia: Voluntarias y forzosas, pero ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de la empresa que lleven al menos un año de servicio. En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Promoción y formación en el trabajo.*

El trabajador/a tendrá derecho a permiso no retribuido para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y acredite un grado de aprovechamiento aceptable.

Cuando se trate de cursos de formación o perfeccionamiento profesional cursados por iniciativa propia o facilitados por la empresa, la jornada se adaptará para la asistencia a los mismos, siendo, en todo caso, las horas dedicadas a tal fin de carácter recuperable.

Dicho carácter recuperable se exceptúa en aquellas actividades formativas o de perfeccionamiento que la empresa establezca dentro del Plan Formativo elaborado anualmente.

En estos casos, si dichas actividades se realizaran fuera de la jornada laboral se considerará para todo el personal, excepto al incluido en el grupo A; en los niveles I y II del grupo C y niveles I y II del grupo E, lo siguiente:

1.º La empresa tendrá un crédito del 20 por 100 del total de horas de formación establecidas en el Plan de Formación anual por cada trabajador, con lo que las horas resultantes de aplicar dicho porcentaje no serán retribuidas.

2.º Una vez sobrepasado dicho crédito, las horas de exceso se abonarán a precio de hora normal, haciéndose la correspondiente liquidación trimestralmente.

3.º La empresa valorará en cada caso concreto el tiempo invertido en el desplazamiento desde ésta hasta el centro de formación y el costo del medio de transporte, buscando siempre la solución más económica.

CAPITULO IV

Jornada laboral, vacaciones y pagas extras

Artículo 21. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

Artículo 22. Calendario laboral.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, todos los años se elaborará el oportuno calendario laboral, con la anterior distribución de la jornada de trabajo, que será expuesto por la empresa en lugar visible.

Artículo 23. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones. Los trabajadores que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias (junio y Navidad) que se abonarán prorrateadas mensualmente.

CAPITULO V**Condiciones económicas****Artículo 25. Salario Convenio.**

El salario Convenio es el que se refleja en el anexo del presente Convenio, columna A, incluidas las dos gratificaciones extraordinarias.

Artículo 26. Incentivos.

Siempre y cuando el rendimiento no sea inferior al normal, en cuyo caso no corresponderá cantidad alguna por este concepto, los incentivos se abonarán a razón de la siguiente escala:

Entre el 1 por 100 y el 3 por 100, si el rendimiento ha sido normal.
Entre el 4 por 100 y 6 por 100, si el rendimiento ha sido óptimo.
Entre el 7 por 100 y el 8 por 100, en casos excepcionales.

La determinación del rendimiento normal para la aplicación de los incentivos enumerados, se igualará a la media de producción correspondiente al ejercicio económico anterior.

La aplicación de dichos incentivos es facultad de la empresa, con el conocimiento de la parte social, y operarán sobre el salario Convenio, no siendo en ningún caso acumulables.

Artículo 27. Primas sobre ventas.

Los trabajadores pertenecientes a los niveles I y II del grupo C percibirán una prima al término de cada semestre sobre las ventas realizadas durante ese mismo período, de acuerdo con la siguiente forma de cálculo:

Primas A + B

Donde

$$A = 0,5 \% \times \frac{\text{Ventas en zona}}{\text{Número de Delegados técnicos comerciales en zona}}$$

$$B = 0,5 \% \times \frac{\text{Ventas totales empresa}}{\text{Número de Delegados técnicos comerciales en empresa}}$$

En ningún caso se podrá superar en concepto de primas sobre ventas la cantidad de 2.000.000 de pesetas en cómputo anual.

Artículo 28. Retribución especial.

Todo el personal de la empresa, salvo los trabajadores incluidos en los grupos C y F, tendrá derecho a una retribución especial de carácter anual sujeta al cumplimiento de los objetivos generales de la empresa y los específicos de cada puesto de trabajo. Dicha retribución no tendrá en ningún caso carácter consolidable.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se efectúen por el personal tendrán el siguiente sistema retributivo:

Las fracciones inferiores a una hora, no serán retribuíbles, compensándose con descanso.

De la primera hora completa en adelante: Se retribuirá con un incremento del 50 por 100 sobre el salario bruto; el 60 por 100 si se efectúa en sábado y 100 por 100 si es en domingo o festivo.

Cuando con carácter esporádico haya desplazamiento con pernocta en domicilio distinto al trabajador se percibirá una cantidad fija de 15.000 pesetas/día cualquiera que éste sea, sin computarse por tanto el exceso de horas sobre la jornada habitual. Cuando haya únicamente desplazamiento, y el trabajador regrese a su domicilio habitual en la misma jornada, el precio de las horas que excedan la jornada habitual se establece en 2.500 pesetas por cada una de ellas.

Este artículo es de aplicación a todo el personal de la empresa salvo a los trabajadores pertenecientes al grupo profesional A y a los niveles I y II de los grupos C y E.

CAPITULO VI**Régimen disciplinario****Artículo 30. Faltas leves.**

Son faltas leves:

- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por poco tiempo.
- Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

Artículo 31. Faltas graves.

Son faltas graves:

- La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, excepto la puntualidad.
- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un mes.
- La falta de asistencia al trabajo sin justificar de dos días al mes.
- El entorpecimiento o falseamiento de datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará muy grave.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- Más de diez faltas de puntualidad al trabajo sin justificar cometidas en el período de seis meses, o veinte en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos, en un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
- La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

f) Revelar a las personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.

g) Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra tanto a sus responsables como a compañeros y/o subordinados.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.

m) Todas las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 33. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse son las que a continuación se relacionan:

a) Por comisión de falta leve: Amonestación verbal y amonestación por escrito.

b) Por falta grave: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por falta muy grave: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días y despido.

Artículo 35. Prescripción.

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que en cada momento establezca la legislación aplicable.

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Artículo 36. Comisión Paritaria.

Se formará una Comisión Paritaria compuesta por un miembro designado por la Dirección de la empresa y el Delegado de Personal de la misma, teniendo en cuenta que de aumentar el número de representantes sociales aumentará en la misma proporción la representación empresarial.

La Comisión tendrá las funciones de interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio y el seguimiento del cumplimiento de lo pactado, reuniéndose a petición de cualquiera de las partes que la integran.

Cláusula final.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a la legislación vigente.

ANEXO

Tabla salarial 1996

Categorías	Salario Convenio - Pesetas
Grupo A. Directivos	
Nivel I. Director	5.835.533
Nivel II. Area «Manager»/Resp. Comercial	5.187.140
Nivel III. Resp. Administración	4.525.185
Nivel IV. Resp. Técnico	5.187.140

Categorías	Salario Convenio - Pesetas
Grupo B. Administrativos	
Nivel I. Secretaria comercial	2.593.570
Nivel II. Oficial administrativo	1.837.545
Nivel III. Aux. administrativo	1.230.648
Grupo C. Comerciales	
Nivel I. Delegado comercial	2.826.991
Nivel II. Técnico comercial	2.826.991
Nivel III. Promotor ventas	1.169.271
Grupo D. Personal de almacén	
Nivel I. Encargado	1.626.968
Nivel II. Especialista	1.626.968
Nivel III. Ayudante	1.169.271
Grupo E. Personal de producción	
Nivel I. Técnico especialista	2.826.991
Nivel II. Técnico de mejora	2.826.991
Nivel III. Resp. Estación Experimental	1.626.968
Nivel IV. Peón	1.169.271
Grupo F. Personal Subalterno	
Nivel I. Casero	1.169.271
Nivel II. Personal Limpieza	1.169.271

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

12138 RESOLUCION de 7 de mayo de 1996, de la Dirección General de Minas, por la que se modifica la Resolución de 6 de febrero de 1996, por la que se acordaba publicar extracto de 45 homologaciones de materiales y maquinaria de empleo en minería.

Como consecuencia de haberse modificado la Resolución de 6 de febrero de 1996, de la Dirección General de Minas, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 87, página 13237, de 10 de abril de 1996, procede reflejar esta modificación en los términos que siguen:

BHK-1509. Cable eléctrico. Tipo DHIN 0,6/1 KV (3 x S₁ + S₂/3)F, fabricado y solicitado por «Fercable, Sociedad Anónima», para labores subterráneas con cualquier nivel de peligrosidad.

La Resolución que antecede ha sido notificada directamente, con su texto íntegro, al respectivo solicitante.

Madrid, 7 de mayo de 1996.—El Director general, Jesús Candil Gonzalo.

12139 RESOLUCION de 25 de abril de 1996, de la Dirección General de Calidad y Seguridad Industrial, por la que se publica, a título informativo, información complementaria establecida por el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regula las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

El Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 28 de diciembre), por el que se regula las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual establece, en sus artículos 4.4 y 11.4 y disposición final tercera, la obligación por parte del Ministerio de Industria y Energía, a través de la Dirección General competente en materia de seguridad indus-