

Categoría	Salario base mensual Pesetas
Camarero .....	103.800
Vigilante .....	98.155
Limpiador .....	98.155
Mozo .....	98.155
Organizador sindical .....	110.841

9659

**RESOLUCIÓN de 15 de abril de 1997, 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» (número de código 9008202), que fue suscrito, con fecha 20 de marzo de 1997, 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 80, 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, 15 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

### CAPÍTULO I

#### Normas generales

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

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

##### Artículo 2. *Ámbito 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 otras provincias.

##### Artículo 3. *Vigencia y duración.*

La duración del presente Convenio será de un año, iniciándose su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1997 y terminando aquella el 31 de diciembre 1997.

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

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

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

##### Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

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

### CAPÍTULO II

#### Jornada laboral, horas extras, vacaciones y licencias

##### Artículo 6. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de mil ochocientas horas anuales. Los trabajadores fijos tendrán una jornada semanal de cuarenta horas de lunes a viernes, salvo que por razones organizativas o productivas tuvieran que prolongar dicha jornada tanto en esos días como en los sábados, domingos o festivos, en cuyo caso el exceso de las cuarenta horas serán compensadas en descansos de igual duración en los tres meses siguientes a su realización, o en su defecto retribuidos como extras en la cuantía pactada en Convenio, quedando excluido de los efectos retributivos por horas extraordinarias el personal que se rige con horario flexible.

Para trabajadores fijos discontinuos, eventuales, contratados indefinidos a tiempo parcial y contratados por tiempo determinado, la jornada laboral será semanal de cuarenta horas como máximo, de lunes a sábado, y diaria de nueve horas, con las intermitencias propias de la actividad discontinua, serán extraordinarias las horas que superen los topes antes indicados.

En los meses de junio a septiembre que las partes entienden como de mayor actividad, los trabajadores fijos discontinuos y eventuales efectuarán una jornada ordinaria mensual de ciento sesenta horas en junio, ciento ochenta y cuatro horas en julio, ciento sesenta horas en agosto y ciento sesenta y ocho horas en septiembre como máximo de trabajo efectivo. Sólo a partir de la superación de las citadas horas mensuales se considerarán como extras las horas que excedan de aquellos y se abonarán en la cuantía que consta en las tablas de retribución anexas al Convenio.

Si como consecuencia de licencias, permisos, o cualquier supuesto que suspenda la relación laboral, algún trabajador fijo no alcanzara la prestación de las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, las horas diarias de exceso sobre las normales trabajadas, se abonarán con el importe de la hora ordinaria.

La iniciación de los trabajos de campaña o turnos será decisión del empresario, quién 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 producción.

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

##### Artículo 7. *Horas extraordinarias.*

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

Horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán que son aquellas necesarias por pedidos imprevistos, periodos 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 prima, catástrofes climatológicas con repercusión en el campo y por tanto en materia prima objeto de elaboración en la empresa. Se regularán de acuerdo con el artículo 35, párrafo 3.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando así lo exija el proceso productivo será obligatoria la realización de horas extras con el tope de ochenta horas anuales y las que se tengan

que realizar por causa de fuerza mayor que no vendrán limitadas en su realización.

Las horas extras se abonarán en la cuantía que consta en las tablas anexas y se podrán asimismo compensar por descansos de acuerdo con el articulado del Convenio.

#### Artículo 8. Vacaciones.

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

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

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

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

#### Artículo 9. Licencias.

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

- a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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, sin que este permiso igualmente pueda exceder de cuatro días al año. Estos permisos se abonarán en la cuantía establecida, siempre y cuando se preavisen y justifiquen en el Departamento de Personal.

#### Artículo 10. Excedencias.

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y sólo afectarán al personal fijo y fijo discontinuo de la empresa.

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

Para la concesión de dicha excedencia serán condiciones indispensables:

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

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

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

El trabajador excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría que hubiera o se produjeran, a cuyo efecto deberá solicitarlo por escrito 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.

Los trabajadores FD que se incorporen a la empresa después de una excedencia voluntaria accederán al grupo B del anexo I al final del grupo.

Esta excedencia, sólo podrá afectar a un 1 por 100 del total de los trabajadores fijos y fijos discontinuos de esta empresa y con un máximo de dos personas por departamento.

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

**Forzosa.** Da 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 órganos 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 y 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.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones económicas

#### Artículo 11. Retribuciones.

Las retribuciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán las que figuran en las correspondientes tablas salariales anexas a este texto, así como recibo justificativo de salarios.

#### Artículo 12. Antigüedad.

De acuerdo con el Convenio anterior, los trabajadores de cualquier tipo que iniciaron su relación laboral con la empresa a partir del 1 de enero de 1995, no devengarán complemento de ningún tipo por razón de su antigüedad en aquélla.

Los trabajadores fijos con relación laboral vigente en la empresa al 31 de diciembre de 1994, se le mantendrá como garantía «ad personam» el poder devengar complemento por antigüedad en función de servicios prestados a razón de bienios para todas las categorías profesionales, en cuantía de 2.310 pesetas bienio, con el tope de quince bienios hasta el nivel 23, a partir del nivel 24 queda congelado en el importe que venían percibiendo.

Asimismo, los trabajadores fijos discontinuos con relación laboral vigente en la empresa a la fecha señalada en el párrafo anterior, también se les reconocerá como garantía «ad personam», la posibilidad de devengar el complemento de antigüedad, computándose el bienio por cuatrocientos cincuenta días de trabajo efectivo, a razón de 2,5 por 100 cada uno sobre el salario de 1994, con el tope de 15 bienios. A partir de 15 bienios, queda congelada la antigüedad que se pueda percibir.

**Artículo 13. Plus de nocturnidad.**

El personal que presta sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirá un plus de nocturnidad que figura en las tablas salariales anexas.

Queda excluida de este plus el personal contratado específicamente para trabajos nocturnos.

Se absorberá el importe de cualquier hora extraordinaria que se realizara y superpusiera en ese período.

**Artículo 14. Premio de permanencia.**

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

**Artículo 15. 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 su salario base y antigüedad por una sola vez. Se abonará también esta gratificación en su parte proporcional a partir de un año de antigüedad.

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

**Artículo 16. Indemnización por jubilación, invalidez y fallecimiento.**

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

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

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

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

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

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

**Artículo 17. Jubilación.**

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

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 realizará preferentemente con trabajadores de la empresa que reúnan los requisitos legales.

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

**Artículo 18. Servicio militar.**

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

**Artículo 19. Incapacidad temporal.**

Para el personal fijo de plantilla que se encuentre en baja por IT, 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 y puesto de trabajo.

El complemento mencionado en el párrafo anterior 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 IT.

Para la concesión del abono de la anterior gratificación se requerirá el informe favorable del servicio médico de empresa que examinará las causas alegadas por el trabajador justificativas de su enfermedad. En caso de que exista discrepancia entre el servicio médico de empresa y la medicina oficial en lo referente a la determinación y duración de las enfermedades alegadas por el trabajador, ambas partes se someterán al dictamen que al efecto determine la Inspección Médica del INSALUD, este último caso se informará al Comité de empresa.

No tendrán derecho a este complemento los procesos de IT, derivados de accidentes no laborales y las situaciones libremente aceptadas, tales como operaciones de cirugía estética y otros.

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

A la vista de la patología reconocida al trabajador que motive declaración de IT, el servicio médico de empresa podrá proponer a aquél un trabajo que sea compatible con su estado físico y capacidad laboral, y que motivaría el cese en la situación de incapacidad temporal en caso de la aceptación del trabajo propuesto y ofertado.

La negativa del trabajador llevará consigo el no percibir el complemento que por IT abona la empresa en la forma prevista en los párrafos anteriores.

**Artículo 20. Complemento por viajes.**

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

Dicho complemento no se abonará en vacaciones, licencias, IT, etc.

**Artículo 21. Pagas extraordinarias.**

Se abonarán a todos los trabajadores las siguientes pagas extraordinarias:

Paga extra junio: El importe de treinta días calculados sobre el salario, más antigüedad si la hubiere. Se devengará de 1 de enero al 30 de junio.

Paga extra diciembre: Igual importe sobre los mismos conceptos, devengándose del 1 de julio al 31 de diciembre.

Dichas pagas se abonarán junto con el salario mensual.

El importe de dichas extras va prorrateado en el salario diario de los fijos discontinuos, a tiempo parcial indefinido y eventuales.

**Artículo 22. Disminuidos físicos y psíquicos.**

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

**Artículo 23. Compras en la empresa.**

Las compras de nuestro personal de productos de nuestra marca llevarán un descuento del 30 por 100 sobre la tarifa oficial de precios de empresa.

Este beneficio sólo será de aplicación a la unidad familiar del trabajador, quedando excluidas del mismo las personas ajenas a la empresa.

**Artículo 24. Ayuda escolar.**

Se concederá a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que lo soliciten una ayuda escolar por los libros de texto de los programas oficiales de sus hijos, consistente en el importe resultante de la media de los precios de los cursos de los colegios más representativos de la localidad. En caso

de que la enseñanza estatal cubriera este costo quedará automáticamente sin efecto este artículo. Esta ayuda será para Preescolar y EGB.

Igualmente, se concederá una ayuda por importe de 6.500 pesetas a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que lo soliciten, que tengan hijos cursando estudios de FP1 y 1.º de FP2 o BUP. Tendrán que aportar en todos los casos justificante de matriculación así como de no ser repetidor.

#### Artículo 25. *Ayudas sociales.*

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

Dichas ayudas no podrán ser superiores a una mensualidad.

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

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

#### Artículo 26. *Anticipos.*

Se podrán conceder anticipos cuando medien razones de necesidad debidamente justificada. Estos anticipos podrán ser, como máximo, dos mensualidades y en un período de amortización de doce meses.

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

### CAPÍTULO IV

#### Disposiciones varias

#### Artículo 27. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 28. *Acceso a la fijeza.*

Se harán de acuerdo con el sistema que tiene establecido la empresa de conformidad con el Comité de la misma.

#### Artículo 29. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y referida a la empresa «Hero España, Sociedad Anónima», se concreta en la no adscripción definitiva de ningún trabajador al puesto o sección, pudiendo ser trasladado a otra distinta dentro de la empresa, sin que ese cambio de funciones suponga un menoscabo de su dignidad o perjuicio en su formación profesional.

#### Artículo 30. *Contratación eventual.*

Los contratos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 1.b), podrán tener una duración máxima de ciento ochenta días de trabajo efectivo, dentro del período de un año y ello por la interpretación lógica que de aquel hay que dar en función de la actividad de la empresa.

Dentro del período pactado de ciento ochenta días de trabajo efectivo, la empresa únicamente llamará y retribuirá al trabajo a los eventuales, en aquellos días que precise sus servicios.

#### Artículo 31. *Contratación discontinua y a tiempo parcial indefinida.*

Partiendo de la lista general donde están adscritos todos los trabajadores fijos discontinuos, la empresa establecerá las secciones productivas donde los mismos se integrarán.

Cuando el trabajador fijo discontinuo haya demostrado una aptitud y capacitación en la sección correspondiente, se adscribirá a la misma, pudiendo acceder a las distintas categorías y especialidades de fijos discontinuos que se establecen en el Convenio Colectivo de la Empresa, en función de grados, teniendo en cuenta la mayor o menor capacitación y la valoración del desempeño en el trabajo efectuado. Es facultad de la empresa la determinación de esos criterios objetivos sin perjuicio de poner en conocimiento del Comité de empresa cualquier adscripción a cualquiera de los grados.

Ambas partes no consideran esa adscripción a la sección respectiva como indefinida en el tiempo, y estableciéndose la movilidad funcional que pueden ser por causas organizativas, productivas, técnicas de la empresa, inadaptación e ineptitud por parte del trabajador dentro de las distintas secciones. El personal fijo discontinuo podrá ser adscrito a otras, pero al tener ya acreditada su cualificación, tal adscripción se producirá en la nueva sección de acuerdo con su antigüedad inicial en la empresa, pero a efectos de llamamientos y ceses se incluirá a continuación del último trabajador de su misma categoría del grupo o sección al que se incorpore.

Se efectuará una lista anual de las distintas secciones productivas, con indicación de todos los trabajadores fijos discontinuos adscritos a las mismas, con su antigüedad a efectos de llamamientos, si bien las modificaciones que se pudieran producir a lo largo del año, se comunicarían a los organismos oficiales en los plazos reglamentarios.

El llamamiento y cese de los trabajadores fijos discontinuos en las respectivas secciones productivas se realizará por orden de antigüedad dentro de cada sección, de acuerdo con las categorías profesionales. La prestación continuada de servicios de fijos discontinuos en determinados años, no supondrá la adquisición de fijeza, por cuanto en otros años por disminución de la actividad pueden no alcanzar aquellos días de trabajo.

La presente regulación será extensiva a los trabajadores a tiempo parcial indefinido que a partir de la vigencia del presente Convenio se contraten en la empresa.

#### Artículo 32. *Trabajos en distintas secciones del personal fijo discontinuo y a tiempo parcial indefinido.*

Sin perjuicio del principio general establecido en el artículo anterior sobre llamamiento de los fijos discontinuos por orden de antigüedad dentro de cada sección, con las peculiaridades recogidas en aquél, los suscriptores del presente Convenio, establecen que si en determinado momento, un trabajador fijo discontinuo es cesado por falta de actividad en su sección, podrá prestar servicios en otra sección, siempre y cuando en esta última se hayan llamado al trabajo a todos los trabajadores fijos discontinuos adscritos a la misma, y prestará el trabajo a continuación del último de la lista de la sección a que ahora se ha incorporado momentáneamente por razones de tipo productivo y por haberse producido una necesidad perentoria de trabajo.

El criterio de incorporación y de trabajo a otras secciones no se hará entre todos los trabajadores fijos discontinuos cesados en su sección, sino que prevalecerá el sistema de valoración establecido por la empresa y el criterio de ocupación efectiva que tengan. Por ello, en función de su mayor capacitación constatada en su sección, basada en criterios objetivos, podrán ser llamados a nuevas secciones, de las que cesarán cuando nuevamente sean precisos sus servicios en la sección a la que realmente están adscritos o cuando ya no sean necesarios sus servicios y finalicen los trabajos para los que fueron llamados.

#### Artículo 33. *Acceso a la condición de fijos discontinuos o a tiempo parcial indefinido.*

Los trabajadores eventuales que hubieran prestado servicios en la empresa con dicho carácter, al menos durante ciento ochenta días de trabajo efectivo en período de doce meses desde la última contratación, y que hubieran superado las pruebas de aptitud y capacidad establecidos en la empresa y la evaluación positiva por parte de las distintas secciones en que hubiera trabajado, accederá a la condición de fijos discontinuos o contratados a tiempo parcial indefinido y se adscribirá a la lista general de aquellos y serán retribuidos de acuerdo con el nivel 102 de las tablas salariales anexas, con la categoría de Auxiliares de primer grado.

Los trabajadores eventuales que aún no ostenten las condiciones expresadas en el párrafo primero, y los de nueva contratación, serán retribuidos de acuerdo con el nivel 101 de las tablas salariales, con la categoría de Auxiliares de segundo grado.

La empresa no viene obligada a efectuar contrataciones sucesivas a los trabajadores eventuales que hubieran prestados servicios en la anterior campaña o ciclo productivo, y de hacerlo, mantendrá la condición de eventualidad en tanto no alcancen la fijeza discontinua o a tiempo parcial indefinido, en la forma establecida en el párrafo anterior.

La retribución de los fijos discontinuos y a tiempo parcial indefinido viene reflejada en los anexos del presente Convenio, habiéndose establecido para los mismos un complemento por mayor capacitación por día efectivamente trabajado, al ser su trabajo de distinto valor al desarrollado por los eventuales de acuerdo con el sistema establecido.

#### Artículo 34. *Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

Se regulará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento y en concreto con nuestro sistema de prevención, salud y análisis de riesgos, consensuado con el Comité de empresa.

**Vigilancia del riesgo.** Con el fin de adecuarse a la nueva normativa de salud laboral y sin perjuicio de los artículos o apartados referidos a la misma dentro del Convenio, se pacta expresamente que todo trabajador con el fin de evitar riesgos laborales, debe de atender a las labores de atención, limpieza y cuidado de la máquina, lugar o puesto de trabajo al que esté adscrito.

Asimismo, todo trabajador vendrá obligado a velar por su protección personal, utilizando las medidas de protección que para tal fin facilita la empresa, siendo causa de falta laboral la no utilización de las mismas, en los términos previstos en artículo del Convenio de faltas y sanciones.

#### Artículo 35. *Derecho a cambio de puesto de trabajo.*

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

#### Artículo 36. *Reconocimiento médico.*

El servicio médico de la empresa realizará anualmente reconocimiento médico a todo el personal. También nuestro servicio médico facilitará al personal interesado los medios necesarios en prevención de medicina preventiva.

### CAPÍTULO V

#### Órgano de representación y acción sindical

#### Artículo 37. *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. Conocer la información, que será exhibida trimestralmente, sobre la situación económica en la empresa y marcha general de la producción, así como evolución probable del empleo en la misma.

Igualmente, conocerá la 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. Ejercer 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.

#### Artículo 38. *Garantías.*

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

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

#### Artículo 39. *Sección sindical.*

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

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

#### Artículo 40. *Descuento de cuota sindical.*

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

#### Artículo 41. *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.

### CAPÍTULO VI

#### Artículo 42. *Faltas y sanciones.*

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

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

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7. La embriaguez ocasional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Faltas graves:

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

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

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

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

5. No prestar atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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 IT 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 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, etc.

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

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

10. Causar accidentes graves, 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 por 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.

26. Y cualquiera de las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, no contempladas en el presente Convenio.

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

#### Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

#### Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

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

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

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

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

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

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

Una vez estudiada la propuesta el Departamento de Personal, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores en los casos de faltas muy graves, 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, y en todo caso a los seis meses de su comisión.

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.

Disposición adicional primera. *No discriminación.*

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

Disposición adicional segunda. *Productividad y absentismo.*

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

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

El buen uso de nuestras máquinas e instalaciones, la limpieza, tanto en la fábrica como en 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.

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

Cláusula de revisión salarial para el personal fijo de plantilla de los niveles 4 al 20, en el caso de que el IPC registrado el 31 de diciembre de 1997 sea superior al 3,0 por 100 se actualizarán los niveles de las tablas salariales de 1996. Tendrá efectos retroactivos si el exceso es superior a 0,5 décimas y como máximo un 0,5 por 100.

A partir de un nivel 21, en el caso de que el IPC registrado al 31 de diciembre de 1997 sea superior al 3,3 por 100 se actualizarán los niveles de las tablas salariales del Convenio de 1996 y con un máximo de 0,5 por 100.

Disposición adicional cuarta. *Comisión paritaria.*

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

En representación de la empresa: Doña Encarna Guirao Jara y don Pedro Pérez Aráez.

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

Disposición transitoria única.

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

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

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

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 20 de febrero de 1997.

#### Comisión Negociadora

Representación de la empresa:

Don Emilio Gimeno Cuspiner, Director gerente.

Doña Encarna Guirao Jara, Jefe de Personal.

Don Pedro Pérez Aráez, Jefe de Administración de Personal.

Representación de los Trabajadores:

Don Juan Martínez Hernández.

Doña María Sánchez Poveda.

Don Antonio Muñoz Sáez.

Don Francisco Moscardó Bastida.

Don Nicolás Martínez Menchón.

**9660**

*RESOLUCIÓN de 15 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo de Adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

Visto el texto del Acuerdo de Adhesión al II Acuerdo de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), por parte del Sector de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada, sin ningún nivel concertado o subvencionado, acuerdo alcanzado el día 20 de marzo de 1997, de una parte por las organizaciones empresariales ACADE y CECE, y de otra parte, por las organizaciones sindicales USO, FETE-U.G.T., CC.OO., CIG y FSIE, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con 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 Acuerdo de Adhesión en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 15 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.