

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, 10 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE HEFAME

CAPÍTULO I

Aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

La regulación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que HEFAME tiene abiertos o pueda abrir durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

La regulación de las condiciones de trabajo que se contienen en este Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales establecidas entre HEFAME y el personal vinculado a ésta mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación de este Convenio Colectivo las relaciones de prestaciones personales que se establezcan entre HEFAME y aquellas personas en quienes concurra o concurre la cualidad de socios cooperadores de la misma. Igualmente las contraídas por HEFAME con personas dedicadas al ejercicio libre de su profesión.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio el cargo de Director general, como personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de cuatro años, contado desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2000, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante determinadas materias del mismo tendrán un período de vigencia distinto, circunstancia que se reseñará expresamente.

El presente Convenio Colectivo y aquellas materias del mismo con un período de vigencia distinto se prorrogará a su finalización tácitamente, de año en año, a no ser que cualquiera de las partes negociadoras, en la representación que ostentan, comunique su revisión o resolución a la otra parte por escrito con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Caso de no ser denunciado válidamente, los conceptos retributivos serán incrementados en el mismo porcentaje que haya experimentado el índice de precios al consumo facilitado por el Instituto Nacional de Estadística del año inmediato anterior.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas. Caso que judicialmente se declarase que cualquiera de los mismos vulnerase la legalidad vigente, lesionase gravemente intereses de terceros o se declarase la nulidad del mismo, tal declaración de ilegalidad o nulidad afectaría a todo el Convenio, que se tendría totalmente por ineficaz, debiendo negociar su contenido íntegramente las partes firmantes.

Artículo 5. *Comisión de interpretación, seguimiento y control del Convenio.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria para la interpretación, seguimiento y control del Convenio y para llevar a cabo los pactos de empresa que estimen por conveniente sobre cualquier materia.

Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros de la parte social y cuatro miembros de la parte empresarial, la parte social estará compuesta

por don Fernando Murcia Alcaraz y don José Antonio Pons Murcia, por parte de CC.OO., y don Mariano Hidalgo Bolarín y don Juan Luciano Cáceres Ortega, por parte del Grupo Independiente.

Esta Comisión será presidida por aquel de los cuatro miembros representantes de la Dirección de la empresa que ésta designe.

La Dirección y trabajadores de la empresa, en todos los conflictos individuales y colectivos que surjan, derivados de la aplicación e interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. Las resoluciones de esta Comisión constituirán trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. Los plazos para emitir las resoluciones serán de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios, contados desde que tenga conocimiento del asunto la Comisión.

Caso que la Comisión no llegara a acuerdo, las partes podrán solicitar la mediación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Administración Laboral y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

La presente Comisión del Convenio se reunirá siempre que fuere necesario y lo solicite alguna de las partes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores y a sus representantes por la normativa vigente.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 7. *Clasificación según permanencia.*

El personal de la empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal con contrato por tiempo indefinido.
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8. *Clasificación general.*

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

- I. Personal Técnico Titulado.
- II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV. Proceso de datos.
- V. Personal de servicios y actividades auxiliares.

Artículo 9. *Personal técnico titulado.*

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

A) Titulado de Grado Superior:

1. Director Comercial.
2. Coordinador general.
3. Secretario general.
4. Adjunto a la Dirección General de Coordinación.
5. Dirección de Proceso de Datos.
6. Director de Administración.
7. Adjunto al Director comercial.
8. Director Técnico-Director Sucursal.
9. Director Técnico.
10. Ayudante al Director Técnico.
11. Adjunto Servicios Jurídicos.

12. Médico de Empresa.
 13. Otros titulados de grado superior.
- B) Titulado de Grado Medio:
1. Auxiliar Técnico Sanitario.
 2. Otros titulados de grado medio.

Artículo 10. *Personal mercantil técnico y personal mercantil propiamente dicho.*

- A) Técnicos:
1. Jefe de Compra.
 2. Adjunto Director Técnico-Director sucursal.
 3. Jefe de Almacén Central.
 4. Jefe Almacén A.
 5. Jefe Almacén B.
 6. Jefe de Sección.
- B) Personal Mercantil propiamente dicho:
1. Visitador Jefe.
 2. Visitador General.
 3. Visitador.
 4. Dependiente.
 5. Ayudante.

Las categorías y niveles profesionales de Dependiente Mayor, Dependiente de Primera y Dependiente de Segunda, reguladas en anteriores Convenios Colectivos, han quedado suprimidas, habiéndose incorporado el personal afectado a la categoría de dependiente.

La categoría de Auxiliar, regulada en anteriores Convenios Colectivos, ha quedado suprimida, habiéndose incorporado el personal afectado a la categoría de dependiente.

Las categorías de Ayudante, Aprendiz de diecisiete años y Aprendiz de dieciséis años, reguladas en anteriores Convenios Colectivos, han quedado suprimidas, habiéndose incorporado el personal afectado a la categoría de dependiente siempre que el trabajador tenga una fecha de antigüedad en la empresa anterior o igual al 31 de diciembre de 1995.

Los trabajadores que ostentan las anteriores categorías de Ayudantes, Aprendices de diecisiete años o Aprendices de dieciséis años y tengan una fecha de antigüedad en la empresa posterior al 31 de diciembre de 1995 pero anterior o igual al 31 de diciembre de 1996 se incorporan en este momento a la nueva categoría de Ayudante; no obstante estos trabajadores se incorporarán automáticamente a la categoría de dependiente a partir del 1 de enero de 1998.

Los trabajadores que han ingresado en la empresa en el grupo profesional de Personal Mercantil propiamente dicho a partir del 1 de enero de 1997 en categorías y niveles distintos a los de Visitador se incorporan a la nueva categoría de Ayudante.

Artículo 11. *Personal administrativo técnico y personal administrativo propiamente dicho.*

- A) Personal administrativo técnico:
1. Jefe de Administración de Proveedores.
 2. Jefe de Sección Administrativa.
 3. Gestor de Socios.
 4. Jefe Departamento Bancos.
 5. Cajero.
 6. Secretaria de Dirección.

- B) Personal administrativo propiamente dicho:
1. Administrativo.
 2. Auxiliar administrativo.

Las categorías y niveles de Oficial Mayor administrativo, Receptor Mayor y Perforista Mayor; Secretaria, Oficial administrativo de primera, Receptor de primera, Perforista de primera y Operador de primera; Oficial administrativo de segunda, Receptor de segunda, Perforista de segunda y Operador de segunda, regulados en anteriores Convenios Colectivos, han quedado suprimidos, habiéndose incorporado el personal afectado a la categoría de Administrativo.

Las categorías de Auxiliar administrativo, Aspirante de diecisiete años y Aspirante de dieciséis años, reguladas en anteriores Convenios Colectivos, han quedado suprimidas, habiéndose incorporado el personal afectado a la categoría de Administrativo siempre que el trabajador tenga una fecha de antigüedad en la empresa anterior o igual a 31 de diciembre de 1995.

Los trabajadores que ostentan las anteriores categorías de Auxiliar administrativo, Aspirante de diecisiete años y Aspirante de dieciséis años y tengan una fecha de antigüedad en la empresa posterior al 31 de diciembre de 1995 pero anterior o igual al 31 de diciembre de 1996 se incorporan en este momento a la nueva categoría de Auxiliar administrativo; no obstante estos trabajadores se incorporarán automáticamente a la categoría de Administrativo a partir del 1 de enero de 1998.

Los trabajadores que han ingresado en la empresa en el grupo profesional de Personal administrativo propiamente dicho a partir del 1 de enero de 1997 se incorporan a la nueva categoría de Auxiliar administrativo.

Artículo 12. *Personal de proceso de datos.*

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

1. Analista.
2. Analista programador.
3. Programador senior.
4. Programador junior.
5. Técnico de sistemas.
6. Ayudante del Técnico de sistemas.
7. Técnico de comunicaciones.
8. Jefe Operador de consola.
9. Operadores.
10. Responsable control de calidad.

Artículo 13. *Personal de servicios y actividades auxiliares.*

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

1. Vigilante.
2. Ordenanza.
3. Mozo.
4. Personal de limpieza.
5. Jefe de mantenimiento.
6. Operador de mantenimiento.
7. Ayudante de mantenimiento.
8. Conductor-Repartidor.
9. Jefe de Seguridad y Prevención.

Las categorías de Telefonista y Recepcionista, reguladas en anteriores Convenios Colectivos, han quedado suprimidas, habiéndose incorporado el personal afectado a la categoría de Administrativo.

Las categorías y niveles de Oficial de mantenimiento de primera y Oficial de mantenimiento de segunda, reguladas en anteriores Convenios Colectivos, han quedado suprimidas, habiéndose incorporado el personal afectado a la categoría de Operador de mantenimiento.

La categoría de Ayudante de oficio, regulada en anteriores Convenios Colectivos, ha quedado suprimida, habiéndose incorporado el personal afectado a la categoría de Operador de mantenimiento siempre y cuando el mismo tenga fecha de antigüedad en la empresa anterior o igual a 31 de diciembre de 1996, caso contrario, se incorporará a la categoría de Ayudante de Mantenimiento, como el resto de personal que ingrese en la empresa en la Escala de Mantenimiento a partir del 1 de enero de 1997.

Las categorías y niveles profesionales de Repartidor mecanizado de primera, Repartidor mecanizado de segunda y Repartidor motorizado, regulados en anteriores Convenios Colectivos, han quedado suprimidas. El personal afectado ha sido incorporado a la categoría de Conductor-Repertidor.

Las categorías de Aprendiz de diecisiete años y Aprendiz de dieciséis años, reguladas en anteriores Convenios Colectivos, pertenecientes al grupo profesional de Personal de Servicios y Actividades Auxiliares han quedado suprimidas. No existe personal afectado.

Artículo 14. *Clasificación categorías.*

La clasificación de categorías consignada en este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la necesidad de tener personal que ostente dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 15. *Ascensos.*

El acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección.

Las partes firmantes estudiarán antes del mes de mayo de 1998 la creación de una Comisión de Ascensos que se encargue de la resolución de estas materias.

La Comisión estará integrada, en su caso, en su parte social por los mismos representantes de la actual Comisión de Interpretación, Seguimiento y Control del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

Dentro del expresado cómputo semanal de trabajo efectivo se considerarán incluidos los veinticinco minutos diarios para bocadillo de las jornadas continuadas, así como los quince minutos diarios para bocadillo de las jornadas partidas.

La empresa, observando las disposiciones legales sobre la materia, podrá establecer régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o dependencias, atendidas las exigencias de organización del trabajo, pedidos a suministrar o similares. Los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida observarán el horario que la misma determine.

Los trabajadores de la empresa pertenecientes al centro de trabajo de Santomera realizarán de forma voluntaria las jornadas especiales que sean necesarias para el mantenimiento de la producción del centro de Santomera, de acuerdo con el criterio de necesidades de producción y organización que establezca la Dirección de la empresa y la Comisión que fue constituida por el artículo 9 del Acuerdo de 13 de febrero de 1996, en cada momento, y en cuanto a su definición y compensación se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de 25 de marzo de 1996.

Dado que la empresa ha establecido en el centro de Santomera un turno de trabajo de lunes a viernes que comprende la noche, su definición y compensación se ajustará a lo dispuesto en el Acuerdo de 25 de marzo de 1996.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Las fiestas de carácter nacional afectarán a todos los centros de trabajo de la empresa, mientras que las oficiales de carácter autonómico o local sólo las disfrutará el centro de trabajo enclavado en esa Comunidad Autónoma o localidad. No obstante, los trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de Santomera asumen a todos los efectos las fiestas laborales locales del término de Murcia.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de las vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, que serán disfrutadas de forma ininterrumpida durante los meses de julio, agosto y septiembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La confección del calendario anual de vacaciones se hará por la Dirección o persona que ésta designe y el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro de trabajo y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

El calendario estará acabado el 7 de marzo de cada año.

Cada trabajador disfrutará de cuatro días laborables de asuntos propios por año natural, a disfrutar dentro del mismo. De estos cuatro días laborables se podrán disfrutar por este concepto todos, de forma continuada o por separado. Asimismo para el disfrute de cualesquiera de los cuatro días laborables de asuntos propios se excluye el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año. En cada centro de trabajo se solicitará al Director técnico-Director de sucursal dichos días con la antelación suficiente al inicio previsto por el trabajador. Se respetará como mínimo la relación de 20 trabajadores o fracción de 20, al objeto de determinar el número de trabajadores que podrán estar disfrutando en cada almacén los cuatro días laborables de asuntos propios simultáneamente, sin perjuicio del servicio.

Artículo 18. *Absentismo.*

Para estimular la asistencia al trabajo y evitar todo lo posible el absentismo laboral el trabajador que en el período de tiempo de enero a diciembre

del mismo año no haya faltado nunca al trabajo, excepto por vacaciones, permiso oficial, período de descanso por maternidad, accidente laboral, intervención quirúrgica y disfrute de los días de asuntos propios, será compensado por la empresa con cinco días de vacaciones complementarias, a disfrutar al año siguiente.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 19. *Conceptos retributivos.*

El sistema de retribución de HEFAME comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Plus convenio.
- c) Complemento personal.
- d) Complemento de antigüedad.
- e) Plus de desempeño-responsabilidad.
- f) Plus de actividad-nocturnidad.
- g) Beneficios asistenciales y suplidos.

El salario base del personal afectado por este Convenio, para cada categoría y nivel profesional es el estipulado en la columna primera de la tabla salarial que se adjunta como anexo I de este Convenio.

El plus convenio tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la tabla salarial, para cada categoría y nivel profesional. Este plus queda sujeto a cotización al Régimen General de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

El complemento personal se registrará a todos los efectos por lo dispuesto en el artículo siguiente.

El plus de desempeño-responsabilidad, se abonará en doce mensualidades exclusivamente.

El plus de actividad-nocturnidad, se registrará por lo dispuesto en el Acuerdo de 25 de marzo de 1996.

Los beneficios asistenciales y suplidos tendrán la cuantía que se indica en la misma tabla. Se concede este plus a los trabajadores de la empresa y será de doce mensualidades. Quedará excluido de cotización a la Seguridad Social al ser un concepto extrasalarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Complemento personal.*

El complemento personal establecido en el artículo 19.c) del presente Convenio Colectivo está formado por distintos apartados a modo meramente enunciativo en razón al origen y procedencia de las mismas, disfrutando cada una de ellas y el total resultante, del mismo tratamiento jurídico retributivo señalado.

El complemento personal es de devengo y percepción mensual, disfrutándose a título exclusivamente personal. Este complemento está sujeto a cotización a Régimen General de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo. El complemento personal se incrementará conforme lo haga el incremento retributivo que se pacte en cada Convenio Colectivo. El complemento personal conceptualmente disfruta del mismo tratamiento fiscal y de Seguridad Social que el plus convenio. El complemento personal formará parte de las pagas extraordinarias de verano y navidad, así como de la de participación en beneficios reguladas en el presente Convenio.

Los apartados son:

I. El importe del Plus Convenio de las categorías y niveles suprimidos de Dependiente Mayor, Oficial Mayor, Receptor Mayor, Perforista Mayor, Dependiente de primera, Oficial primera administrativo, Receptor de primera, Perforista de primera, Operador de primera, Telefonista, Recepcionista, Secretaria, Oficial primera de mantenimiento y Repartidor mecanizado de primera, percibido por el trabajador a 1 de enero de 1997 o, en su caso, de haberlo, el importe restante del mismo, una vez trasvasado a salario base la parte de aquél necesaria para igualar el salario base de las categorías y niveles suprimidos de Dependiente de segunda, Oficial administrativo de segunda, Receptor de segunda, Perforista de segunda, Operador de segunda, Repartidor mecanizado de segunda, Repartidor motorizado y Oficial de mantenimiento de segunda.

El importe que perciba el trabajador por este concepto será absorbido y compensado con el importe del plus convenio que tenga establecida la categoría y nivel profesional a la que fuera ascendido, conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

II. El importe del llamado «más plus convenio» disfrutado por el trabajador perteneciente a cualesquiera de las categorías y niveles suprimidos y disfrutado a título personal a 1 de enero de 1997.

III. El importe de la diferencia entre el salario base de las categorías y niveles suprimidos de Dependiente Mayor, Oficial Mayor administrativo, Receptor mayor y Perforista Mayor a 1 de enero de 1997 y el salario base de las categorías profesionales de Dependiente y Administrativo que las sustituyen, respectivamente, en el presente Convenio Colectivo y que asciende para el año 1997 a 4.335 pesetas brutas mensuales.

El importe que perciba el trabajador por este concepto será absorbido y compensado con el importe del salario base que tenga establecida la categoría y nivel profesional a la que fuera ascendido, conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

IV. El importe de la extinguida diferencia de categoría en los términos establecidos en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

El importe que perciba el trabajador por este concepto será absorbido y compensado con el importe del salario base que tenga establecida la categoría y nivel profesional a la que fuese ascendido, conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

V. El importe para el año 1997 de 2.121 pesetas brutas mensuales con efectos desde el día 1 de marzo de 1997 para los trabajadores que reúnan todas las condiciones siguientes:

a) Que a la firma del presente Convenio ostenten cualesquiera de las categorías, ahora suprimidas, de: Aprendiz, Ayudante o Auxiliar en la Escala Mercantil; Auxiliar administrativo en la Escala Administrativa y Ayudante de Oficio en la Escala de Mantenimiento.

b) Tengan fecha de antigüedad en la empresa anterior o igual al 31 de diciembre de 1996.

c) No hayan percibido a 31 de enero de 1997 cantidad alguna por concepto de antigüedad en la empresa, antigüedad en la categoría ni de la extinguida diferencia de categoría.

Para el año 1998 el importe será de 4.242 pesetas brutas mensuales más el incremento del IPC resultante a 31 de diciembre de 1997 o el incremento retributivo que se pudiera pactar en Convenio para dicho año.

Para el año 1999 el importe será de 6.363 pesetas brutas mensuales más el incremento del IPC resultante a 31 de diciembre de 1998 o el incremento retributivo que se pudiera pactar en Convenio para dicho año.

Para el año 2000 el importe será de 8.484 pesetas brutas mensuales más el incremento del IPC resultante a 31 de diciembre de 1999 o el incremento retributivo que se pudiera pactar en Convenio para dicho año.

Para el año 2001 el importe será de 10.605 pesetas brutas mensuales más el incremento del IPC resultante a 31 de diciembre del 2000 o el incremento retributivo que se pudiera pactar en Convenio para dicho año.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que esta partida del complemento personal supone una mejora económica que pretende compensar el no devengo y percepción de los complementos de antigüedad en la empresa, antigüedad en la categoría y extinguida diferencia de categoría.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

La gratificación extraordinaria de verano se abonará el 30 de junio y la de Navidad el 20 de diciembre de cada año.

Artículo 22. *Participación en beneficios.*

En concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores de la empresa una paga anual, equivalente a la doceava parte de los emolumentos brutos devengados por el trabajador en el año inmediato anterior, de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedades, plus Convenio, complemento personal, complemento de permanencia, plus de nocturnidad, títulos, idiomas, horas extraordinarias, horas de inventario, complemento de jornada especial, gratificación de permanencia y atrasos.

Artículo 23. *Antigüedad en la empresa.*

El complemento de antigüedad en la empresa consistirá en cuatrienios al 5 por 100 del salario base que figure en la columna primera de la tabla salarial vigente en cada momento (anexo I del presente Convenio Colectivo).

Como excepción, al personal referido en el anexo III del presente Convenio se le aplicará a estos exclusivos efectos el salario base contenido en el mismo.

El complemento de antigüedad en la empresa se devengará desde el mismo día de ingreso en la empresa, salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes.

No percibirán complemento de antigüedad en la empresa:

a) Los trabajadores que inicien relación laboral con la empresa a partir del 1 de enero de 1997, sea cual sea el tipo de contrato de trabajo que formalicen o categoría profesional reconocida no devengarán ni consolidarán de futuro el complemento de antigüedad en la empresa establecido en el presente artículo.

b) Los trabajadores de la empresa con relación laboral vigente a 31 de diciembre de 1996 que a 31 de enero de 1997 no hubiesen percibido cantidad alguna por el concepto de antigüedad en la empresa ni por el concepto de antigüedad en la categoría, no devengarán ni consolidarán de futuro cantidad alguna por el concepto de antigüedad en la empresa.

No obstante, a los trabajadores a que se refiere este apartado b) y que a la firma del presente Convenio tuvieran categorías en la Escala Mercantil de Aprendiz/Ayudante/Auxiliar; en la Escala Administrativa de Auxiliar Administrativo y en la Escala de Mantenimiento de Ayudante de Oficio, les será de aplicación lo previsto en los artículos 10, 11 y 13 del presente Convenio Colectivo, lo que todas las partes firmantes del mismo reconocen como una mejora tanto profesional como económica que pretende compensar el no devengo y percepción del complemento de antigüedad en la empresa.

c) Los trabajadores de la empresa adscritos al grupo 1 de Cotización a la Seguridad Social que agrupa a Ingenieros y Licenciados y personal de alta Dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores que a 28 de febrero de 1997 perciban una determinada cantidad por concepto de antigüedad en la empresa, la seguirán percibiendo en esa precisa cuantía, que quedará congelada de futuro, siendo dicho importe el primer sumando de los dos que forman el nuevo complemento de permanencia.

Artículo 24. *Antigüedad en la categoría.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior el personal de la empresa con categoría superior a las antiguas categorías, ahora suprimidas, de Aprendiz, Aspirante, Auxiliar y Ayudante, devengará aumentos periódicos por su tiempo de permanencia en la categoría, consistentes en el abono de trienios al 4 por 100. Para el devengo de trienios se computará como antigüedad los períodos indicados de aprendizaje, aspirante, auxiliar y ayudante.

Como excepción, al personal referido en el anexo III del presente Convenio se le aplicará a estos exclusivos efectos el salario base contenido en el mismo.

El empleado que ascienda de categoría percibirá sobre el salario base de aquélla a la que se incorpore, los trienios que le correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad de la forma señalada anteriormente, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base, salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes.

No percibirán complemento de antigüedad en la categoría:

a) Los trabajadores que inicien relación laboral con la empresa a partir del 1 de enero de 1997, sea cual sea el tipo de contrato de trabajo que formalicen o categoría profesional reconocida no devengarán ni consolidarán de futuro el complemento de antigüedad en la categoría establecido en el presente artículo.

b) Los trabajadores de la empresa con relación laboral vigente a 31 de diciembre de 1996 que a 31 de enero de 1997 no hubieran percibido cantidad alguna por el concepto de antigüedad en la categoría ni por el concepto de antigüedad en la empresa, no devengarán ni consolidarán de futuro cantidad alguna por el concepto de antigüedad en la categoría.

No obstante, a los trabajadores a que se refiere este apartado b) y que a la firma del presente Convenio tuvieran categorías en la Escala Mercantil de Aprendiz, Ayudante/Auxiliar; en la Escala Administrativa de Auxiliar Administrativo y en la Escala de mantenimiento de Ayudante de Oficio, les será de aplicación lo previsto en los artículos 10, 11 y 13 del presente Convenio Colectivo, lo que todas las partes firmantes del mismo reconocen como una mejora tanto profesional como económica que pretende compensar el no devengo y percepción del complemento de antigüedad en la categoría.

c) Los trabajadores de la empresa adscritos al grupo 1 de cotización a la Seguridad social que agrupa a Ingenieros y Licenciados y personal de alta Dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Tra-

bajadores que a 28 de febrero de 1997 perciba una determinada cantidad por concepto de antigüedad en la categoría, la seguirán percibiendo en esa precisa cuantía, que quedará congelada de futuro, siendo dicho importe el segundo sumando de los dos que forman el nuevo complemento de permanencia.

Artículo 25. Normas comunes a la antigüedad en la empresa y la antigüedad en la categoría.

Ningún trabajador de HEFAME podrá percibir más del 60 por 100 del salario base de su categoría profesional vigente por la suma de los conceptos de antigüedad en la empresa y antigüedad en la categoría.

Como excepcionalmente puede existir alguno o algunos trabajadores que a la fecha del presente Convenio hubieran superado, por su antigua vinculación a la empresa, ese porcentaje del 60 por 100 del salario base de su categoría vigente, se establece que éstos sigan manteniendo como tope máximo el 60 por 100 de su salario base, y el posible exceso que sobre este porcentaje vengán percibiendo, sigan percibiéndolo como condición «ad personam».

De igual modo, como excepción a la norma general establecida en el primer párrafo de este artículo, a los trabajadores a que se refiere el anexo III del presente Convenio se les aplicará a los exclusivos efectos de cálculo de la antigüedad en la empresa y de antigüedad en la categoría, el salario base contenido en el mismo, con el fin de evitar merma alguna en la retribución de los mismos como consecuencia del establecimiento del nuevo sistema de clasificación profesional.

Asimismo, para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos se considerará como efectivamente trabajado el tiempo de permanencia en el servicio militar de los trabajadores, así como el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo público o sindical. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, aunque el tiempo adquirido con anterioridad sí servirá para computar en períodos sucesivos a la incorporación por expirar la excedencia.

Artículo 26. Gratificación de permanencia.

Se establece una gratificación de permanencia en la empresa, que consistirá en una paga equivalente a tres mensualidades líquidas en el mes que cumpla el trabajador 25 años de servicio.

En lo no regulado expresamente en este artículo las partes se remiten a lo establecido en el Acuerdo de 13 de febrero de 1996.

Para computar los años de permanencia se tendrá en cuenta el período de prueba, no así los de excedencia voluntaria.

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

Artículo 27. Dietas y kilometraje.

El trabajador que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro, será abonado por la empresa, si decidiese usar su propio medio de transporte en la cantidad de 25 pesetas por kilómetro que recorra.

La empresa podrá revisar al alza, durante la vigencia del presente Convenio, el importe por kilómetro recorrido establecido en el párrafo anterior, atendiendo a las fluctuaciones que experimente el precio de los carburantes en el período de vigencia de este Convenio.

El trabajador que fuese desplazado a otro centro de trabajo distinto del suyo, que le impida volver a pernoctar a su domicilio, será compensado con una dieta diaria cuya cuantía será de 6.500 pesetas.

Cuando el trabajador pernocte en su domicilio tendrá derecho a media dieta que le compense por los gastos de manutención y cuya cuantía diaria será de 3.000 pesetas.

Se considerarán desplazamientos a los efectos del devengo de los conceptos kilometraje y dietas, los realizados por los miembros del banco social de la comisión negociadora del Convenio colectivo para celebrar reuniones oficiales de negociación con la empresa.

Se considerarán desplazamientos a los efectos previstos en este artículo, los realizados por los miembros del Comité de Empresa Conjunto de los centros de trabajo de Molina de Segura, Cartagena y Lorca, que no residan en Murcia o pedanías o en Molina de Segura o pedanías, para la celebración de reuniones del mismo en su sede de Molina de Segura, que se celebren con carácter bimensual.

Artículo 28. Revalorización salarial.

Las tablas salariales contenidas en los anexos I, II y III de este Convenio serán de aplicación durante el año 1997.

Durante cada uno de los años de vigencia general del presente Convenio las retribuciones salariales vigentes en cada momento se revalorizarán en el mismo porcentaje en que aumente para cada año el Índice de Precios al Consumo a nivel nacional resultante en el año inmediato anterior y una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística.

El incremento que pudieran experimentar cada año las tablas salariales durante la vigencia del presente Convenio como consecuencia de la revalorización salarial pactada contempla que el incremento sobre el BAS se trasladará al salario base una vez incrementado éste.

Artículo 29. Jubilación.

La jubilación de los empleados de HEFAME será obligatoria a los 65 años, siempre y cuando tengan derecho a percibir la pensión máxima de jubilación proveniente del Régimen General de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados por este Convenio, con antigüedad al menos de quince años de permanencia en la empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente por jubilación anticipada con carácter voluntario percibirán las siguientes cantidades:

Por jubilación anticipada voluntaria:

Tres anualidades si se produce a los sesenta años.

Dos anualidades y media si se produce a los sesenta y un años.

Dos anualidades si se produce a los sesenta y dos años.

Una anualidad si se produce a los sesenta y tres años.

Asimismo a los trabajadores que tengan cumplida la edad de sesenta y cuatro años y acuerden con la empresa jubilarse anticipada y voluntariamente les será de aplicación el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Se entiende por anualidad la totalidad del sueldo base, antigüedad, plus Convenio, complemento personal, complemento de permanencia, BAS y pagas extraordinarias de verano y Navidad, percibidos durante el último año natural, con exclusión de cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado el trabajador en dicho período.

Podrán acogerse un máximo de tres trabajadores por año, atendándose las solicitudes por orden de antigüedad en la empresa, de los solicitantes. Para surtir dichos efectos, las peticiones deberán presentarse en la Secretaría General el mes de diciembre del año natural anterior a aquél en que se solicite la jubilación, que estudiará las peticiones y dictaminará si es posible llevar a cabo dichas prejubilaciones.

CAPÍTULO VI

Estabilidad en el empleo

Artículo 30.

HEFAME se compromete a garantizar hasta el 31 de diciembre de 2000 la plantilla fija de trabajadores existente a 13 de febrero de 1996, en estos extremos y salvo fuerza mayor, manteniendo el «status quo» profesional existente en la misma.

En base a lo expuesto HEFAME se comprometerá a no extinguir contratos de trabajo respecto de los trabajadores referidos, de forma individual o colectiva, al amparo de lo establecido en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2000, procediendo respecto de los excedentes laborales que se pudieran producir en la plantilla fija reseñada, como consecuencia de la instalación de un sistema de mecanización o robótica, a su absorción por la propia empresa, siendo redistribuidos los trabajadores afectados dentro del mismo centro de trabajo, respetándose sus garantías económicas y profesionales.

Como consecuencia del compromiso de estabilidad aceptado por la empresa en los párrafos anteriores, con los trabajadores excedentes se podrá establecer el sistema de trabajo a turnos que por necesidades económicas, técnicas, organizativas o productivas necesite la empresa, todo ello previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro afectado. Caso de desacuerdo, las partes firmantes del presente Convenio se someterán a procedimiento arbitral, mediante la designación de un árbitro para cada una de las partes, social y patronal, siendo el laudo arbitral vinculante para ambas.

CAPÍTULO VII

Complementos sociales y asistencialesArtículo 31. *Fondo de atenciones sociales.*

Ha quedado suprimido con efectos desde el 1 de enero de 1996 el Fondo de Atenciones Sociales regulado en el artículo 31 del Convenio Colectivo anterior que se deroga expresamente.

Las partes firmantes estarán en cuanto a la naturaleza, contenido, alcance y forma de las correspondientes compensaciones a favor de los trabajadores afectados a los acuerdos de 13 de febrero y 12 de marzo de 1996, que se establecieron por la supresión del Fondo de Atenciones Sociales.

Artículo 32. *Anticipos y préstamos.*

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

La empresa concederá préstamos a los trabajadores que lo soliciten en una cuantía de hasta 150.000 pesetas, estableciéndose como tope máximo por parte de la empresa la cantidad de 10.000.000 de pesetas en los préstamos. Dichos préstamos devengarán durante 1991 el 7 por 100 de interés anual. Este préstamo tendrá que ser reintegrado a la empresa en veinte meses.

Artículo 33. *Ropa de trabajo.*

Se entregará a los trabajadores, excluidos los de administración, dos pantalones: Uno de verano y otro de invierno, dos camisas: Una de manga larga y otra de manga corta, una cazadora. A los trabajadores que lo precisen de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se les facilitará calzado de seguridad. La ropa será de calidad suficiente para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el último trimestre de cada año. El uso de la ropa de trabajo será obligatorio.

El personal que preste sus servicios en las categorías de Operador de Mantenimiento y Ayudante de Mantenimiento recibirá dos pares de zapatos de seguridad adecuados, cuatro pantalones (verano-invierno), dos cazadoras de invierno, tres camisas de manga corta y dos camisas de manga larga.

Las prendas serán entregadas por la empresa a lo largo del último trimestre de cada año natural.

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

La empresa entregará un vale al esto de trabajadores para retirar un modelo de zapatillas en un comercio determinado, pudiendo el trabajador en este comercio mejorarlo.

CAPÍTULO VIII

Permisos y excedenciasArtículo 34. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Cinco días por defunción del cónyuge e hijos.

Tres días en los casos de nacimiento de hijo.

Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos.

Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día por matrimonio de hijos.

Un día por traslado de domicilio habitual si es en el mismo término municipal. Dos días si es fuera del término municipal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga

en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiera.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, 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.

Quien por razones de guarda 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 aquélla.

Artículo 35. *Excedencias.*

Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Seguridad, higiene y salud laboralArtículo 36. *Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a toda la normativa de desarrollo de la misma una vez entre en vigor.

Artículo 37. *Reconocimientos médicos: De ingreso y periódicos.*

La empresa efectuará junto al reconocimiento médico de ingreso de los trabajadores una revisión médica anual de los mismos en los servicios de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social asociada.

La revisión consistirá en las siguientes pruebas:

1. Confección de un historial médico laboral.
2. Toma de datos antropométricos.
3. Presión arterial y pulso.
4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
5. Control audiométrico.
6. Control visual.
7. Expirometría (en aquellos trabajadores expuestos a ambientes pulvógenos).
8. Electrocardiograma a todo trabajador mayor de treinta y cinco años o en aquellos que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
9. Pruebas en sangre completas y de orina tipo estándar recuento VSO.
10. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador y al Servicio Médico de la empresa.

Aquellos trabajadores que trabajan continuamente con las pantallas de ordenador se someterán voluntariamente cada seis meses a un control visual médico a cargo de la empresa en los servicios de la Mutua de Accidentes asociada.

CAPÍTULO X

Acción sindical, derechos y funciones de los SindicatosArtículo 38. *Derechos sindicales.*

La empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador de acuerdo con la legislación vigente en cada momento de la vida del presente Convenio.

Tendrán la consideración de representantes legales de los Trabajadores en cada uno de los centros de trabajo donde existan los Delegados de Personal y los Comités de Empresa, cada uno en su centro de trabajo respectivo. Tendrán la consideración de representantes legales de los trabajadores pertenecientes a una sección sindical los Delegados sindicales de las mismas para el caso que pudiera corresponder legalmente.

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

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

2. Conocer el Balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

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

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

8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Comités de seguridad e higiene en el trabajo y vigilantes de seguridad, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 36 del presente Convenio.

9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

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

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del presente artículo, deberán elaborarse en el plazo de quince días. Los representantes legales de los trabajadores, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional en cuantos temas tengan conocimiento por el ejercicio de su función, aun después de dejar de ser representantes de los trabajadores y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la empresa señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la representación de los trabajadores podrá ser utilizado

fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

La empresa reconoce expresamente a la representación legal de los trabajadores todas y cada una de las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

No serán computables dentro del crédito horario las empleadas en las reuniones mantenidas con la empresa en la negociación del Convenio Colectivo y Comisión de Interpretación del mismo.

Artículo 39. *Funciones Delegado sindical.*

Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a toda la información y documentación que legalmente les corresponda. Estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 40. *Derecho a la no discriminación.*

Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales.

Artículo 41. *Inviolabilidad de la persona del trabajador.*

De acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Artículo 42.

Las faltas y sanciones que se pueden cometer e imponer son las establecidas en la legislación vigente.

Es de aplicación en este capítulo lo dispuesto en el capítulo IV: «Régimen disciplinario», contenido en el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza del Comercio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril de 1996.

Además, se considerará falta muy grave realizar funciones de representación de laboratorios, almacenes o cualquier otro tipo de representación equivalente de cualquier tipo de productos de los que comercializa la empresa, salvo que la empresa tenga conocimiento de ello y lo autorice expresamente.

Se considerará falta muy grave la compra de productos de los que comercializa HEFAME en la empresa para venderlos posteriormente a terceros con ánimo de lucro.

Las sanciones que corresponden a estas faltas son las establecidas en el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza del Convenio para faltas muy graves o graves.

CAPÍTULO XII

Derogación

Artículo 43.

Con la aprobación del presente Convenio se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo en vigor publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 19 de mayo de 1993.

ANEXO I

Tabla salarial año 1997

Categorías	Salario base — Pesetas	P. Convenio — Pesetas	B. A. S. — Pesetas
I. Personal técnico titulado			
a) Titulado de grado superior:			
1. Director comercial	235.910	108.280	9.000
2. Coordinador general	235.910	108.280	9.000
3. Secretario general	235.910	108.280	9.000
4. Adjunto a la Dirección General de Coordinación	197.245	49.490	9.000
5. Director Proceso de Datos	197.245	49.490	9.000
6. Director de Administración	197.245	49.490	9.000
7. Subdirector comercial	197.245	49.490	9.000
8. Director técnico-Director sucursal ..	197.245	49.490	9.000
9. Director técnico	197.245	49.490	9.000
10. Ayudante al Director técnico	103.295	—	9.000
11. Adjunto Servicio Jurídico	117.590	—	9.000
12. Médico de empresa	197.245	49.490	9.000
13. Otros titulados de grado superior ...	197.245	49.490	9.000
II. Personal técnico titulado			
b) Titulado de grado medio:			
14. Auxiliar Técnico Sanitario	88.975	34.015	9.000
15. Otros titulados de grado medio	89.160	—	9.000
II. Personal mercantil técnico y personal mercantil propiamente dicho			
c) Técnicos:			
16. Jefe de Compras	141.555	47.930	9.000
17. Adjunto Director técnico-Director sucursal	135.370	40.195	9.000
18. Jefe de Almacén Central	135.370	47.930	9.000
19. Jefe de Almacén A	130.770	33.865	9.000
20. Jefe de Almacén B	124.330	32.920	9.000
21. Jefe de Sección	117.885	32.010	9.000
b) Personal mercantil propiamente dicho:			
22. Visitador Jefe	126.080	47.930	9.000
23. Visitador general	117.885	32.010	9.000
24. Visitador	101.080	15.455	9.000
25. Dependiente	108.290	—	9.000
26. Ayudante	97.895	—	9.000
III. Personal administrativo técnico y personal administrativo propiamente dicho			
a) Personal administrativo técnico:			
32. Jefe de Admón. de Proveed.	135.370	47.930	9.000
33. Jefe de Sección administrativo	117.885	32.010	9.000
34. Gestor socios	126.080	47.930	9.000
35. Jefe Departamento Bancos	135.370	47.930	9.000
36. Cajero	117.885	32.010	9.000
37. Secretaria de Dirección	117.885	32.010	9.000
b) Personal administrativo propiamente dicho:			
38. Administrativo	108.290	—	9.000
39. Auxiliar administrativo	102.890	—	9.000

Categorías	Salario base — Pesetas	P. Convenio — Pesetas	B. A. S. — Pesetas
IV. Personal de proceso de datos			
53. Analista	135.370	45.855	9.000
54. Analista programador	130.965	43.865	9.000
55. Programador senior	126.080	40.195	9.000
56. Programador junior	117.885	32.000	9.000
57. Técnico de sistemas	129.150	47.930	9.000
58. Ayudante técnico de sistemas	117.600	—	9.000
59. Técnico de comunicaciones	129.150	47.930	9.000
60. Jefe operador de consola	117.885	32.000	9.000
61. Operadores	112.630	28.265	9.000
62. Jefe control calidad	126.080	40.195	9.000
V. Personal de servicios y actividades auxiliares			
65. Vigilante	102.395	30.375	9.000
66. Ordenanza	92.195	5.700	9.000
67. Mozo	101.080	16.765	9.000
68. Personal de limpieza	92.415	5.790	9.000
69. Jefe Mantenimiento:	135.370	47.930	9.000
70. Operador de Mantenimiento	112.625	—	9.000
71. Ayudante de Mantenimiento	102.890	—	9.000
72. Conductor-Repartinador	108.290	—	9.000

ANEXO II

Complemento personal (extinguida diferencia de categoría)

El antiguo concepto de «diferencia de categoría» establecido en el anterior Convenio Colectivo queda extinguido y su importe convertido en una partida del complemento personal regulado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo. A esta partida tendrán derecho los siguientes trabajadores:

1. Aquellos trabajadores que tuvieran devengado y consolidado a 31 de enero de 1997 los tramos del antiguo complemento de diferencia de categoría lo seguirán percibiendo en la cuantía establecida en el presente anexo.

2. Los trabajadores que a 31 de enero de 1997 ya vinieran percibiendo el concepto de diferencia de categoría en el importe correspondiente al primer tramo (cinco o más años en la categoría) seguirán percibiéndolo con arreglo a lo establecido en el presente anexo, con independencia de lo que perciban por antigüedad en la empresa y antigüedad en la categoría; asimismo, seguirán devengando aquél hasta perfeccionar la cantidad correspondiente al segundo tramo de percepción (diez o más años en la categoría), como derecho «ad personam», como complemento personal.

3. Los trabajadores que a 31 de enero de 1997 tuvieran las categorías profesionales de Dependiente de primera, Oficial administrativo de primera, Operador de ordenador de primera, Perforista de primera, Receptor de primera, Repartinador mecanizado de segunda y repartinador motorizado, y a esa misma fecha estuvieran devengando el complemento de diferencia de categoría sin haber consolidado a dicha fecha el importe del primer tramo del mismo en los términos que establecía el anterior Convenio Colectivo, seguirán devengando el complemento de diferencia de categoría, como garantía «ad personam» hasta perfeccionar la cantidad correspondiente al primer y segundo tramos de percepción. Una vez perfeccionados cualesquiera de los dos tramos, se abonará en la cuantía que vengan establecidos en cada momento en el presente anexo.

Aplicable al personal que ostenta, a 31 de enero de 1997, las categorías profesionales, que han quedado suprimidas, de:

Categoría	Cinco años o más en la categoría suprimida — Pesetas	Diez años o más en la categoría suprimida — Pesetas
Dependiente de primera	4.570	9.140
Oficial administrativo de primera	4.570	9.140
Operador de ordenador de primera ..	4.570	9.140
Perforista de primera	4.570	9.140

Categoría	Cinco años o más en la categoría suprimida	Diez años o más en la categoría suprimida
	Pesetas	Pesetas
Receptor de primera	4.570	9.140
Repartidor mecanizado de segunda ..	3.635	7.275
Repartidor motorizado	3.635	7.275

ANEXO III

Salario base (a los exclusivos efectos de cálculo de la antigüedad en la empresa y de la antigüedad en la categoría)

Aplicable al personal que ostenta, a 31 de enero de 1997, las categorías profesionales que han quedado suprimidas de:

Dependiente mayor: 112.625 pesetas

Oficial mayor administrativo: 112.625 pesetas

Receptor mayor: 112.625 pesetas

Perforista mayor: 112.625 pesetas

380

RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de conciliación de fecha 11 de noviembre de 1997, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento número 131/1997, sobre impugnación de convenio colectivo.

Vista la resolución del acta de conciliación de fecha 11 de noviembre de 1997, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento número 131/1997, sobre impugnación de convenio colectivo;

Resultando que en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de agosto de 1996 se publicó la resolución de la entonces Dirección General de Trabajo y Migraciones, de fecha 24 de junio de 1996, en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el «Boletín Oficial del Estado» el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería;

Considerando que, de conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el «Boletín Oficial» en que aquél se hubiera insertado.

Por lo expuesto, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acta de conciliación de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento número 131/1997, 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, 10 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE CONCILIACIÓN

En Madrid a 11 de noviembre de 1997.

Ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, presidida por el excelentísimo señor don Manuel Iglesias Cabero y formada por los Magistrados ilustrísimos señores don Pablo Burgos de Andrés y don Eduardo Carrión Moyano, asistidos de mí, el Secretario, y al objeto de celebrar los actos de conciliación y, en su caso, el juicio señalado para este día, comparecen:

Por la parte demandante, ACERTE, representada por el Letrado don Federico Rodríguez Ardila, según poderes obrantes en autos.

Por la parte demandada, FES-UGT, representada por el Letrado don Bernardo García Rodríguez, según poder reseñado en autos.

FEHT-CCOO, representada por la Letrada doña Eva Silván Delegado, según poder reseñado en autos.

Federación Española de Restaurantes, Cafeterías y Bares, representada por el Letrado don Félix Martínez de Haro, según poderes reseñados en autos.

Federación Española de Hoteles, representada por el Letrado don Valentín Ugal de Drove, según poder otorgado en Madrid ante el Notario don Federico Paredero del Bosque Martín en fecha 10 de junio de 1996 y número 1902, que exhibe y retira.

Zontur, representada por don Venancio Lorente López, en calidad de Secretario de la misma, según certificado en el que acredita su designación en la asamblea de dicha agrupación de fecha 11 de octubre de 1996, que exhibe y retira, y siendo reconocida su calidad por los comparecientes.

No comparece citado en forma el Ministerio Fiscal.

Dada cuenta y exhortadas las partes por el excelentísimo señor Presidente, se consigue conciliarlos en los siguientes términos:

Las partes acuerdan excluir a las residencias geriátricas del ámbito funcional del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería («Boletín Oficial del Estado» de 2 de agosto de 1996).

La Sala acuerda tener por conciliadas a las partes en los términos expresados y mandando redactar la presente, que, leída por los interesados, la hallan conforme, se ractifican en la misma, y firman todos los asistentes, acordándose el archivo del procedimiento. De todo lo cual doy fe.

Diligencia.—Seguidamente se archiva el procedimiento, sin más trámites. Doy fe.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

381

RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se reconoce como organización de productores de frutas y hortalizas, conforme al artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96 del Consejo, de 28 de octubre, a la SAT número 9.910, «Citfrut», de Picanya (Valencia).

La SAT número 9.910, «Citfrut», de Picanya (Valencia), cuyo ámbito de actuación es superior al de una Comunidad Autónoma, ha solicitado el reconocimiento como organización de productores de frutas y hortalizas, según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96 del Consejo, de 28 de octubre, y de la Orden de 30 de abril de 1997.

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Conceder el reconocimiento como organización de productores de frutas y hortalizas, para la categoría de productos I (frutas y hortalizas), a la SAT número 9.910, «Citfrut», de Picanya (Valencia), conforme a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96 del Consejo, de 28 de octubre, y de la Orden de 30 de abril de 1997.

Segundo.—Que se inscriba en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas a la SAT número 9.910, «Citfrut», de Picanya (Valencia), en la categoría de productos I (frutas y hortalizas), asignándole el número registral 626.

Madrid, 11 de diciembre de 1997.—El Director general, Rafael Milán Díez.

382

RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se reconoce como organización de productores de frutas y hortalizas, conforme al artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96 del Consejo, de 28 de octubre, a la SAT número 9.908, «Romu», de Sagunto (Valencia).

La SAT número 9.908, «Romu», de Sagunto (Valencia), cuyo ámbito de actuación es superior al de una Comunidad Autónoma, ha solicitado el reconocimiento como organización de productores de frutas y hortalizas,