

Por parte de la representación de CC. OO. y U.G.T. se hace una propuesta de texto alternativo, quedando definitivamente el Acuerdo redactado en los términos que constan en el anexo.

Seguidamente, el portavoz de C.G.T. manifiesta que su organización se ha opuesto al ERE y al Convenio Colectivo y esta cláusula los instrumentaliza. Entrega un escrito para unir al acta en el que se pide a la empresa que se retire la propuesta.

Por su parte, el representante de U.T.S. manifiesta lo siguiente:

No le sirve el acuerdo por cuanto si se prorroga la cláusula, debe prorrogarse hasta tanto haya un acuerdo de negociación colectiva.

Por otra parte, la cláusula 4.1 recoge la entrega por parte de la empresa de la plantilla objetivo por categorías y localidades, circunstancia que se viene incumpliendo sistemáticamente.

Asimismo, entiende la representación de U.T.S. que firmar el Acuerdo en estas condiciones significa dejar a criterio único de la empresa los mecanismos de recolocación, pudiendo producir con ello agravios comparativos entre compañeros a los que se les pudiera aplicar distintos mecanismos caso de no alcanzarse un acuerdo de Convenio antes de finalizar la prórroga.

Por último, entiende U.T.S. que existen mecanismos suficientes para proceder a este acuerdo una vez se haya facilitado la mencionada plantilla objetivo.

Llegados a este punto, se somete a votación el texto cuyo documento se adjunta a la presente como anexo con el siguiente resultado:

Representación de la Dirección:

Votos a favor: 7.

Representación de los trabajadores:

Votos a favor: 4 (CC.OO. y U.G.T.).

Abstenciones: 1 (U.T.S.).

Votos en contra: 1 (C.G.T.).

Habiéndose aprobado por mayoría de ambas representaciones, se procede a continuación a la firma del mencionado documento.

3543

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «José Sánchez Peñate, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «José Sánchez Peñate, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013272), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 resuelve:

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, 26 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «JOSÉ SÁNCHEZ PEÑATE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el ámbito del Estado español, excepto en la Comunidad Autónoma de Canarias, regulando las

condiciones de trabajo en la empresa «José Sánchez Peñate, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. Comprende este Convenio a todos los centros de trabajo en el territorio nacional, excepto en la Comunidad Autónoma Canaria de «José Sánchez Peñate, Sociedad Anónima» que, en la actualidad o en el futuro, realicen alguna de las actividades industriales a las que se dedica la empresa y que actualmente están relacionadas con las industrias de productos lácteos, de torrefacción, envasado de café y otros, así como con la importación, distribución y venta de productos alimenticios en general y de máquinas y productos para la distribución automática.

La citada lista de actividades tiene carácter enunciativo y no limita la aplicación del presente Convenio a otras actividades a que pueda dedicarse la empresa en un futuro.

2. Asimismo, estarán comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio las instalaciones auxiliares de la empresa destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa y que desarrollen las actividades enunciadas en el artículo anterior, tanto si realizan función técnica o administrativa como los que presten su esfuerzo físico o de atención en los procesos de elaboración transformación, producción, comercialización, distribución, etc.

2. Queda fuera del ámbito del presente Convenio el personal al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1.a).

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Los efectos del presente Convenio regirán durante el período del 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2002, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Prórroga y denuncia.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación de tres meses como mínimo, respecto a la fecha de terminación de su vigencia. Caso de no efectuarlo así, se entenderá que el Convenio quedará tácitamente prorrogado, hasta que no haya sido sustituido por otro convenio.

Artículo 6. *Facultad de compensación.*

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales, reglamentarias o convencionales de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en la empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 7. *Facultad de absorción.*

Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas que derogan a todas las anteriores de naturaleza colectiva, forman un todo, orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2. En el supuesto de que por la autoridad judicial se declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

CAPÍTULO II

Organización del trabajoArtículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a las disposiciones legales es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Artículo 10. *Disciplina en los centros de trabajo.*

1. Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también se dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas.

2. Toda dificultad apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de esta modificación lo requiera, lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo reciba.

3. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

4. Queda prohibido utilizar fuera de los centros de trabajo máquinas, herramientas o útiles pertenecientes a la empresa sin previa autorización de ésta por escrito.

5. Esta autorización será igualmente necesaria para que el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

Artículo 11. *Discreción profesional.*

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Artículo 12. *Rendimiento.*

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, la empresa tiene la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con la representación de los trabajadores, conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un operario normal entregado a su trabajo bajo dirección competente.

CAPÍTULO III

Jornada-horas extraordinarias-período de pruebaArtículo 13. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de mil ochocientos veintiséis horas.

2. La distribución de dicha jornada en la empresa y/o secciones de la misma será la fijada en el calendario laboral correspondiente que se publicará en lugar visible de conformidad con el artículo 16 del presente Convenio. El sábado será día laborable, pero si las circunstancias y condiciones de cada tarea lo permiten la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes.

3. Todo ello sin perjuicio de los Convenios, acuerdos o pactos de empresa ya existentes sobre la materia.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

1. La realización de horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

- Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.
- Se considerarán horas extraordinarias producidas por causa de fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley, tendrán la consideración de estructurales. Estas horas podrán ser compensadas mediante acuerdo entre trabajadores y empresa con horas o jornadas de descanso en la forma que convenga y nunca las horas extraordinarias serán computadas de forma inferior a como lo hagan las normas legales.

2. La Dirección de la empresa informará mensualmente a la representación de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 15. *Periodo de prueba.*

1. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al periodo de prueba que para su Grupo Profesional se establece en este Convenio, siendo la duración máxima del periodo de prueba la siguiente:

Seis meses para los puestos de responsabilidad de área y para los Grupos de Técnicos y Administrativos.
Tres meses para los restantes Grupos.

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso, siendo comunicado por la empresa por escrito la no superación de la prueba.

3. Terminado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la empresa, computándose, a todos los efectos, dicho período.

4. Superado el periodo de prueba en cualquier de las modalidades y los períodos que anteriormente se señalan, no se podrá establecer nuevo periodo de prueba en los contratos que se realicen en el futuro, cuando se trate de la misma categoría que hubiera venido desempeñando.

CAPÍTULO IV

Vacaciones-licencias-descanso semanalArtículo 16. *Vacaciones.*

1. El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

2. Quien cese en el transcurso del año sin haberlas disfrutado tendrá derecho a que le sea abonada la parte de importe, de dicho período proporcionalmente al número de meses trabajados durante el mismo. A estos efectos se computará como mes completo la fracción del mismo que exceda de quince días.

3. Las vacaciones serán concedidas en la época de menor actividad laboral y al mayor número posible de trabajadores durante los meses de verano, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

4. Para que los trabajadores puedan programar las mismas se confeccionarán dentro de los dos primeros meses del año los oportunos calendarios, de acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 17. *Licencia con retribución.*

El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial por alguno de los motivos y con la duración máxima siguientes:

- Por contraer matrimonio: Veinte días naturales.
- Por nacimiento de hijos: Cinco días naturales.
- Por fallecimiento o enfermedad muy grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cinco días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará a siete días naturales.
- Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.
- Por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia: Tres días naturales.
- Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

G) La empresa concederá permiso para exámenes a los trabajadores que lo soliciten durante las horas necesarias para el mismo, pudiendo exigir al trabajador justificante de haber concurrido al mismo. Asimismo, de ser posible, éste deberá anunciar a la empresa tal ausencia con 72 horas de antelación a la fecha de su celebración.

Artículo 18. *Excepción al descanso dominical.*

Por tratarse de industrias cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, el personal necesario para el trabajo en domingo y festivo oficiales puede quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en otro día de la semana siguiente.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas y sociales

Artículo 19. *Salario base.*

1. En la tabla anexa a este Convenio se detallan las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo. Dichas retribuciones se corresponden con la jornada máxima estipulada en el presente Convenio de forma que si se tiene una jornada inferior, la retribución será proporcional a la jornada trabajada.

2. Se establece la correspondiente tabla para el período del 1 de enero a 31 de diciembre de 2001.

Artículo 20.

1. Gratificaciones fijas: Las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre consistentes en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio aumentadas en la antigüedad que tenga el trabajador.

Asimismo, la empresa abonará en concepto de participación en beneficio una paga extraordinaria de cuantía variable, como mínimo de una mensualidad al final de cada ejercicio económico siempre y cuando existan beneficios, y que se abonará durante el primer trimestre de cada año.

2. Servicio militar: El personal que se encuentre prestando el servicio militar tendrá derecho a percibir estas pagas. Quienes lleven al incorporarse al servicio menos de un año de contratación, las percibirán la parte proporcional que les corresponda.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Los aumentos por antigüedad o cuatrienios del 12 por 100 empezará a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios a la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo limitada el número de cuatrienios al 60 por 100.

Artículo 22.

La empresa concertará un seguro colectivo de accidente a favor de todos los trabajadores.

La cobertura de dicho seguro de invalidez o muerte por accidente de trabajo o enfermedad común será la siguiente:

Por accidente de trabajo o enfermedad común que produzca una situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 2.000.000 de pesetas.

Por muerte natural, 1.000.000 de pesetas.

Por muerte por accidente, 2.000.000 de pesetas.

Artículo 23.

Los trabajadores que hayan de realizar tareas ocasionalmente en un municipio distinto al de la ubicación del centro de trabajo y siempre que no puedan regresar a su domicilio para comer/cenar/pernoctar, percibirán una dieta cuyo importe se fijará anualmente de acuerdo con el comité de empresa.

Además les serán abonados los gastos de locomoción dentro de los límites establecidos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

No obstante, podrá pactarse entre la Dirección y los trabajadores la sustitución del sistema de dietas por el reembolso de los gastos que se justifiquen o por complementos de carácter fijo.

Artículo 24. *Enfermedad o accidente.*

En caso de enfermedad o de accidente, como complemento, la empresa abonará la diferencia entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real que viniere percibiendo el trabajador, desde el primer día de la baja. Para ello será requisito indispensable la presentación a la empresa del correspondiente parte de baja médica.

Artículo 25. *Complementos asistenciales y sociales.*

La empresa, en la medida en que sus posibilidades económicas lo permitan, establecerá complementos sociales y asistenciales en beneficio de sus trabajadores. El importe de la ayuda escolar se fijará anualmente de acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 26. *Premio por nupcialidad.*

Los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán un premio, consistente en el alojamiento durante una semana en un hotel de tres estrellas, en cualquier lugar de España, incluido el pasaje para las dos personas.

Artículo 27. *Excedencias por maternidad.*

Los trabajadores tendrán derecho, si lo solicitasen, a la excedencia forzosa con los siguientes requisitos y condiciones:

1.º El plazo de excedencia forzosa no podrá superar los tres años contados desde la fecha del nacimiento del hijo y se iniciará, una vez efectuada la opción del apartado siguiente, una vez causada el alta por maternidad.

2.º Los trabajadores habrán de optar por dicho derecho, con al menos, cuatro semanas de antelación a la fecha en que se haya de iniciar el disfrute, mediante comunicación escrita a la empresa.

3.º La empresa podrá sustituir el puesto dejado por la excedencia forzosa, en el caso de que se trate de contrato de trabajo de carácter fijo, por otro trabajador con carácter interino, en tanto dure el plazo de la excedencia.

4.º En el caso de producirse un nuevo alumbramiento durante el disfrute de una excedencia, podrán los trabajadores solicitar una nueva con los mismos requisitos y condiciones, y sin que sea acumulable el plazo que falte por disfrutar de la primera excedencia, ni procederá lógicamente, el derecho de baja por maternidad.

CAPÍTULO VI

Del personal

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 28.

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio.

Aquellas categorías profesionales que no sean recogidas en este Convenio se definirán en los respectivos pactos.

Artículo 29. *Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.*

Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad, y entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

SECCIÓN 2.^a GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 30.

El personal al servicio de la empresa quedará comprendido en razón a la función que desempeñe en alguno de los siguientes grupos:

- I. Grupo de Técnicos.
- II. Grupo Administrativo y Comercial.
- III. Grupo de Producción y Tareas Auxiliares.

Artículo 31.

El grupo de técnicos comprende las siguientes categorías:

- 1) Técnicos de grado superior:
 - a) Director.
- 2) Técnicos de grado medio:
 - a) Jefe de fabricación.
 - b) Contable.
- 3) Otros técnicos:
 - a) A.T.S.

Artículo 32.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales. Este grupo comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe de división mercantil.
- b) Jefe de división administrativo.
- c) Jefe administrativo.
- d) Jefe de grupo.
- e) Interprete.
- f) Secretaria.
- g) Oficial administrativo.
- h) Auxiliar administrativo.
- i) Visitador/a.
- j) Viajante.
- k) Corredor de plaza.
- l) Promotor/a.

Artículo 33. *Personal de producción y actividades auxiliares.*

Están incluidos en este grupo todos los trabajadores no comprendidos en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea tanto dentro del proceso productivo estrictamente dicho de las mercaderías elaboradas en las industrias a que abarca el presente Convenio, como de actividades auxiliares necesarias para su ejecución y distribución. Comprende este grupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de sección.
- b) Jefe de almacén.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Cobrador.
- f) Conductor de primera.
- g) Conductor de segunda.
- h) Mozo especializado.
- i) Mozo.
- j) Auxiliar de puericultura.
- k) Vigilante.
- l) Cocinero/a.
- m) Ayudante.
- n) Personal de limpieza.

SECCIÓN 3.^a DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 34.

Admisión de personal: La admisión de personal se acomodará a normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento. La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas,

que considere conveniente, realizando las mismas directamente o encargándola a empresas especializadas con el fin de comprobar el grado de preparación.

Artículo 35.

Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los de en prácticas y para la formación, se regirán en lo no establecido por el presente Convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

Trabajador y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

Artículo 36. *Personal de libre designación.*

Serán de libre designación por la empresa las categorías de Técnicos y las de Jefes de área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las Secretarías del personal directivo.

Artículo 37. *Relación de personal.*

La empresa confeccionará y entregará a los representantes de los trabajadores una relación del personal que contendrá la totalidad del que esté a su servicio al 31 de diciembre de cada año, clasificados por grupos y categorías profesionales y dentro de éstas, ordenados por antigüedad en la misma y con expresión de la antigüedad en la empresa.

Artículo 38.

La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias para la formación continua de sus trabajadores. Todo ello de acuerdo con las normas legales y reglamentarias sobre la materia.

CAPÍTULO VII

Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores

Artículo 39.

La actividad sindical en la empresa queda garantizada por el estricto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto, así como por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinarioArtículo 40. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves :

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

B) Serán faltas graves:

1. Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
4. Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.
5. No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener trascendencia en las declaraciones que la empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ellos.
6. El quebrantamiento de la confidencialidad obligada, sin que produzca graves perjuicios.
7. Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.
8. La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) Serán faltas muy graves:

1. Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Descubrir planes de empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con el que se realice.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
3. Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
Inhabilitación para el ascenso por plazo de un año.
Despido.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud en el trabajo. Obligaciones de la Empresa y Trabajadores

Artículo 42. *Seguridad e Higiene en el trabajo y Salud laboral.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo desarrollarán todas aquellas acciones que mejoren la Seguridad y Salud Laboral de la Empresa. Por ello, coinciden en la necesidad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Será de aplicación toda la normativa española, así como las recomendaciones y Convenios de la OIT Directiva Marco 89/391 C.E.E, las directivas específicas de la Unión Europea y normas concordantes que afecten a la Empresa y/o a sus trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, son sujetos y objetos de la seguridad y salud laboral, asumiendo en la medida de sus responsabilidades, los derechos y obligaciones, entendiendo que éstas serán esencialmente más preventivas que correctivas.

La salud laboral y la seguridad se consideran como parte integrante del proceso productivo.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 43. *Reconocimientos médicos.*

La empresa establecerá lo necesario para que todos sus productores tengan, como mínimo, un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos juegos de prendas de trabajo anuales y un par de zuecos o calzados adecuados cada seis meses cuando aquéllos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con la humedad.

También facilitarán uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos, cuando lo usen en su función.

Disposición adicional primera. *Comisión Mixta Paritaria de interpretación.*

Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio, así como para lo demás que le atribuye el mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores.

Disposición final primera. *Incrementos salariales.*

El incremento económico se aplicará sobre el salario base y la anti-güedad, para 2002 será igual al IPC resultante para 2001.

ANEXO

Tabla salarial-año 2001

Categorías profesionales	Salario base — Pesetas
TÉCNICOS DE GRADO SUPERIOR:	
Director	386.198
TÉCNICOS DE GRADO MEDIO:	
Contable	115.758
OTROS TÉCNICOS:	
A.T.S.	98.224
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL:	
Jefe de división mercantil	117.008
Jefe de división administrativo	115.758
Jefe administrativo	109.730
Jefe de Grupo	104.877
Interprete	99.803
Secretaria	98.849
Oficial Administrativo	98.224
Auxiliar Administrativo	92.401
Visitador/a	94.825
Viajante	101.482
Corredor de plaza	99.815
Promotor/a	94.825
PERSONAL DE PRODUCCION Y ACTIVIDADES AUXILIARES:	
Jefe de sección	107.929
Jefe de almacén	107.929
Oficial de primera	96.835
Oficial de segunda	94.825
Cobrador	100.855
Conductor de primera	100.855
Conductor de segunda	94.825
Mozo especializado	90.804
Mozo	88.169
Auxiliar de puericultura	88.169
Vigilante	88.169
Cocinero/a	96.835
Ayudante	94.825
Personal de Limpieza	94.825

3544

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada (código de Convenio número 9908825), que fue suscrito, con fecha 1 de enero de 2001, de una parte por CECAP-CECE; ACADE-CECEI y ANCED, en representación de la empresa del sector, y de otra por CC.OO. Y FETE-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, no notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.