

TABLA SALARIAL 2.000 ZONA 6

CATEGORIAS	S. Base	P. Contratado	Importe Mes	Paga Extra	S. Bruto Anual	Antigüedad
Técnico Reparador	96.106	41.596	137.702	137.702	1.927.828	1.345
Almacenero 1ª	88.373	95.939	184.312	184.312	2.580.368	1.345
Almacenero 2ª	88.373	72.759	161.132	161.132	2.255.848	1.345
Supervisora telefon.	101.453	79.616	181.069	181.069	2.534.966	1.345
Telefonista	82.282	55.226	137.508	137.508	1.925.112	1.345
Oficial 1ª Admtivo.	102.117	94.513	196.630	196.630	2.752.820	1.345
Oficial 2ª Admtivo. A	97.235	56.922	154.157	154.157	2.158.198	1.345
Oficial 2ª Admtivo. B	97.235	45.677	142.912	142.912	2.000.768	1.345
Promotora	82.282	55.226	137.508	137.508	1.925.112	1.345

RESOLUCION de 1 de diciembre de 2000, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hace pública subvención concedida al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo al Programa Presupuestario 67C y al amparo de la Orden de 30 de julio de 1997, sobre desarrollo de los programas de Promoción de la Economía Social.

Programa: Subvención al Empleo en Cooperativas.

Expediente: RS.13.CA/00.
Beneficiario: Distribuciones Yenai, S. Coop. And.
Municipio: Villamartín.
Subvención: 1.500.000 ptas.

Cádiz, 1 de diciembre de 2000.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

RESOLUCION de 4 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Miguel Angel Palomo, SA (código de convenio 7100892).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Miguel Angel Palomo, S.A. (código de convenio 7100892), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 22 de noviembre de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores, con fecha 10 de noviembre de 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 4 de diciembre de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIGUEL ANGEL PALOMO, S.A.»

A C U E R D O S

En Dos Hermanas (Sevilla), a 10 de noviembre de 2000, reunidos en la sede de la empresa, de una parte, los trabajadores de la empresa que se relacionan:

Don César Tejero Guillén.
Don Manuel Márquez Naranjo.
Don José Luis Fernández Albero.
Don Fco. Manuel Gutiérrez Barrera.
Don Juan Mármol Carmona.
Don Fco. Javier Beaterio González.
Don Gabriel Romero Martín.
Don Manuel Ibáñez Afanador.
Don Carlos González Núñez.
Don Juan M. Beaterio González.
Don Gregorio Oliva Míguez.
Doña M.ª Rocío Palomo Valero.
Don Fco. Gabriel Arjona López.
Don Fco. José Molina Rodríguez.
Doña M.ª Isabel Palomo Valero.

De otra parte por la empresa: Don Miguel Angel Palomo Gallardo.

Ambas partes en cuanto Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa, exponen que, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores, por medio del presente escrito presentan para su registro el Acuerdo de Convenio Colectivo de Empresa para los años 2001 a 2003, ambos inclusive, interesando se proceda al registro y remisión para depósito y publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

CAPITULO I**AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.º Ambito territorial.

El presente Convenio se establece para la Empresa Miguel Angel Palomo, S.A., en las provincias de Málaga, Sevilla y posibles centros de trabajo en todo el territorio nacional.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente Convenio afectará durante el período de su duración a la totalidad de los/as trabajadores/as incluidos en la nómina de esta empresa, con excepción del personal de

todos/as los/as trabajadores/as que ingresen durante la vigencia del mismo.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Andalucía, entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2001.

Artículo 4.º Duración y prórroga.

La duración del Convenio será de tres años, a partir de su entrada en vigor, prorrogándose una vez finalizado por períodos iguales, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el caso de que por la autoridad laboral se procediese a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, el presente Convenio sería nulo, y por tanto quedaría sin efecto en su totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva Mesa Negociadora en el plazo de dos meses, a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la negociación de un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 6.º Compensación.

Las condiciones económicas que se establecen, en el presente Convenio, sustituyen en su totalidad a las que con anterioridad percibían los trabajadores y se compensan con las que anteriormente regían cualesquiera que fuesen su origen, forma y cuantía, así como la norma o pacto que las estableciera.

Las disposiciones legales futuras que supongan variación en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que puedan determinarse dinerariamente, serán compensadas y absorbidas por los conceptos económicos del presente convenio, y únicamente obligarán si en su estimación global, en cómputo anual y por todos los conceptos salariales superasen a las pactadas.

Artículo 7.º Garantía «ad personam».

Se respetarán las condiciones personales superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo los trabajadores de plantilla a la firma del presente Convenio, siempre que sean superiores en cómputo global y anual y en su conjunto excedan de lo aquí pactado con carácter global y anual, manteniéndose estrictamente ad personam. Dicha garantía no se verá afectada por revisiones de IPC.

Artículo 8.º Derecho supletorio.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el R.D. 1/95, de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 9.º Organización del trabajo.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter privativo, la facultad de organización, que comprende la adopción de todos aquellos sistemas de racionalización, automatización y modernización que estime oportunos, reestructuración de departamentos, variación de puestos de trabajo, movilidad del personal, modificación de turnos, promoción interna, y en general cuanto pueda conducir a un mejor progreso técnico, previa autorización de la Autoridad Laboral, en los casos que proceda, y con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

La Empresa facilitará al representante de los trabajadores la información que la Ley establece en todo lo referente a cuestiones de organización, calidad, formación, salud laboral y prevención de riesgos.

Artículo 10.º Movilidad geográfica.

10.1. Traslado.

1. Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación del trabajo que conlleve un cambio de domicilio de la unidad familiar.

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Por decisión de la dirección de la empresa.

2. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

3. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

4. En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

10.2. Desplazamiento temporal de centro de trabajo.

Si el traslado no conlleva cambio de domicilio de la unidad familiar se denominará «Desplazamiento temporal de centro de trabajo». En los desplazamientos temporales cuando se exija residir en población distinta de la de su domicilio habitual la empresa abonará, además del salario, los gastos de viaje y las dietas.

Artículo 11.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral.

Artículo 12.º Polivalencia.

La movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes. Sólo por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención se podrá realizar la movilidad funcional entre categorías no equivalentes.

Los cambios de puestos que supongan la realización de funciones de inferior categoría no deberán suponer menoscabo de la dignidad personal, manteniéndose en todo momento el salario que se perciba en función de su categoría.

Los cambios de puestos que supongan la realización de funciones de superior categoría darán derecho a percibir el salario de dicha categoría siempre y cuando se permanezca de forma continuada un plazo mínimo de una semana. La realización de funciones de superior categoría por período continuado de un mes requerirá que el trabajador reciba a cargo de la empresa la formación necesaria para el correcto desempeño de dicha función. En ningún caso dará derecho a reclamar el ascenso al puesto y categoría desempeñada, sin perjuicio al derecho de los trabajadores a la promoción interna de la empresa que se realizará, conforme a lo pactado en este convenio.

CAPITULO IV

CONTRATACION

Artículo 13.º Modalidades.

1. Contratos formativos:

a) En prácticas: Se podrán celebrar para todas las categorías.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acor-

dar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato los dos años.

La retribución del trabajador será el 60% y el 75% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, respetando siempre el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada año.

b) Para la formación: Se podrán celebrar para todas las categorías. La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. Para contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses sin exceder los tres años.

La retribución del trabajador será el primer año igual al Salario Mínimo Interprofesional fijado por el Estado para cada año, el segundo y el tercer año el salario corresponderá con el 60% y el 75%, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2. Contrato de duración determinada:

A) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado: Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan a continuación:

Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

Montaje y puesta en marcha de:

Maquinaria y equipos.
Elementos de transporte.

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

Investigación y desarrollo.
Nuevo producto o servicio hasta su consecución.
Estudios de mercado y realización de encuestas.
Publicidad.
Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

B) Contrato eventual por circunstancias de la producción: La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal. Este tipo de contrato se llevará a cabo en las siguientes circunstancias:

a) Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por personal de plantilla.

b) La realización de pedidos imprevistos por no ser contemplados dentro de los planes productivos de las empresas, o por acumulación de tareas.

c) Promociones.

La duración máxima de estos contratos será de dieciocho meses, dentro de un período de veinte meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concertarán por períodos inferiores a dieciocho meses pueden ser prorrogados por acuerdos de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados, los dieciocho meses, y efectuarse dentro del período de veinte meses de límite máximo.

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, y al objeto de fomentar el empleo estable, se podrán convertir en contratos indefinidos, teniendo siempre en cuenta la observación de la normativa vigente en cada momento en el tema de contratación

laboral, y tratando de obtener el mayor beneficio posible tanto para la empresa como para el trabajador.

C) Contrato de interinidad: Se contratarán bajo esta modalidad a trabajadores que sustituyan personal de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud norma legal o convenio colectivo.

La duración del contrato de interinidad será la que dure la ausencia del trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo. Para el caso de que el trabajador sustituido no volviera a reincorporarse al puesto, el contrato por interinidad se entenderá por finalizado.

Este tipo de contratos serán aplicados a situaciones de:

a) Cubrir bajas derivadas de Contingencias Comunes y Contingencias Profesionales.

b) Por excedencia forzosa.

c) Maternidad.

d) Vacaciones.

Artículo 14.º Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses resto de trabajadores.

Artículo 15.º Jornada.

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como partida, será de 1.780 horas en cómputo anual.

Los trabajadores que presten su servicio en jornada continuada disfrutarán de un período de descanso de 15 minutos. Que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo en jornada nocturna será el mismo que en jornada diurna, incluyendo como tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos de descanso de la jornada continuada. La jornada nocturna será la comprendida entre las 23 horas y las 7 horas.

La jornada semanal será de lunes a domingo, debiendo respetarse en todo caso en la distribución de la jornada diaria un descanso entre jornada y jornada de doce horas y un descanso semanal de día y medio.

La empresa informará al representante de los trabajadores dentro del mes de diciembre de cada año el calendario laboral propuesto para el año siguiente con la distribución de las jornadas y turnos del personal. Las vacaciones se comunicarán con dos meses de antelación. El representante de los trabajadores podrá presentar sugerencias de modificación a negociar con la empresa dentro del mes siguiente a la propuesta de la empresa. En cualquier caso, de no aceptarse las propuestas del representante de los trabajadores, el calendario laboral definitivo será fijado por la Dirección.

Artículo 16.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo anterior. Las horas extraordinarias se abonarán mediante compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido o por la cuantía que se fija en la Tabla salarial adjunta, a elección del trabajador. No se considerarán horas extraordinarias aquéllas que sean compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, ausencia en cambios de turnos, y otras circunstancias de fuerza mayor derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa tendrán la consideración de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor a los efectos de cotización a la Seguridad Social, y serán de obligada realización con independencia de su retribución o compensación por descanso.

No se tendrán en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su retribución o compensación por descanso como horas extraordinarias.

Ambas partes negociadoras del convenio acuerdan reducir al mínimo indispensable el número de horas extraordinarias. La dirección de la empresa informará mensualmente al Delegado de personal el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 17.º Turnos de trabajo.

Es facultad de la dirección de la empresa establecer los correspondientes turnos de trabajo para todo el personal. Cuando el proceso productivo sea continuado las 24 horas del día, en la organización de los turnos de trabajo se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el turno de la noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria o que haya sido contratado expresamente para trabajo nocturno.

Artículo 18.º Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables de duración, de los que, al menos, dos semanas serán ininterrumpidos y se disfrutarán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El resto del período vacacional se distribuirá a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse en períodos inferiores a una semana. La empresa a la hora de establecer el calendario laboral, de conformidad a lo establecido en el art. 15 del presente convenio, el período de disfrute vacacional se fijará de común acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores; a falta de acuerdo, la Jurisdicción competente será la que fije la fecha de disfrute de las vacaciones.

Artículo 19.º Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se especifica en el Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo):

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, accidente, u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres/suegros, hermanos/cuñados). Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días en los casos de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres/suegros, hermanos/cuñados). Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado de centro de trabajo que conlleve cambio de domicilio habitual.

Artículo 20.º Servicio militar.

Para aquel trabajador que ingrese en el servicio militar obligatorio o en su lugar preste el servicio sustitutorio del mismo, quedará suspendido su contrato de trabajo. Dicha suspensión exonerará de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo. Al cesar la causa que produjo la suspensión, el trabajador, dentro de los treinta días naturales siguientes al cese, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

Artículo 21.º Vestuario de trabajo.

La empresa entregará a cada trabajador ropa de trabajo de invierno y de verano en función de las necesidades y de la estación del año.

Artículo 22.º Maternidad.

Para aquella trabajadora que se encuentre en situación de maternidad, le serán de aplicación los derechos reconocidos en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, sobre promoción de la vida familiar y laboral.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 23.º Estructura salarial.

La estructura básica del salario constará de los siguientes conceptos:

a) Salario Base. Se establece una cantidad mensual que se devengará por día natural en función de la categoría del trabajador.

b) Plus convenio. Se establece una cantidad mensual que se devengará por día natural, de conformidad con la tabla salarial anexa.

c) Plus transporte. Se establece un plus no salarial, no cotizable a la Seguridad Social en la cuantía establecida de 625 ptas. por día de trabajo efectivo, descontando vacaciones, períodos de baja y absentismo no justificado.

d) Plus de nocturnidad. El personal que trabaje a turnos y durante el mes realice todas las jornadas que le correspondan del turno de la noche, percibirá el complemento que se establece en la tabla salarial de este convenio.

Quando cualquier trabajador realice un turno de noche de manera ocasional tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional correspondiente a este plus.

No se aplicará este complemento a los trabajadores contratados específicamente para trabajos nocturnos, cuyo salario de haya fijado en atención a ello.

e) Dietas. Todos los gastos extras tales como comidas, desplazamientos, alojamientos, etc., que por tareas encomendadas por la empresa tenga que realizar un trabajador, tendrán la consideración de dietas que serán abonadas por la empresa bien según tabla anexa o bien mediante su debida justificación.

f) Antigüedad. Ambas partes acuerdan la supresión de la antigüedad en la estructura salarial, a partir de la entrada en vigor del presente convenio para todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 24.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales de Verano, Navidad y Beneficios, cuya cuantía será la equivalente a una mensualidad de Salario Base.

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se harán efectivas antes del 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente. La de Beneficios se abonará antes del 31 de marzo.

Artículo 25.º Incrementos salariales anuales.

Los incrementos salariales anuales se corresponderán con el incremento del IPC anual real publicado por el BOE.

CAPITULO VI

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 26.º El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta los grupos y las funciones que realiza en su puesto de trabajo:

- I. Administración.
- II. Fabricación.
- III. Comercialización.
- IV. Control de calidad, I + D y Laboratorio.

I. Administración.

1. Jefe de Administración.
2. Secretaria de dirección.

3. Oficial de Primera.
4. Oficial de Segunda.
5. Auxiliar.

II. Fabricación.

1. Jefes:

- 1.1. De fabricación.
- 1.2. De asistencia técnica.

2. Encargados de departamentos: Jefes de turnos.
3. Oficiales de Primera:

- 3.1. Mecánico.
- 3.2. Electricista.
- 3.3. Producción.
- 3.4. Almacén.

4. Oficiales de Segunda:

- 4.1. Mecánico.
- 4.2. Electricista.
- 4.3. Producción.
- 4.4. Almacén.

5. Auxiliares y subalternos:

- 5.1. Almacenero.
- 5.2. Carretillero.
- 5.3. Peón.

6. Conserje.
7. Limpiadora.

III. Comercialización.

1. Técnicos comerciales.

IV. Control de calidad, I + D y Laboratorio.

1. Jefes:

- 1.1. De control de calidad.
- 1.2. De investigación y desarrollo de productos.
- 1.3. De laboratorio.

2. Oficiales de Primera:

- 2.1. De control de calidad.
- 2.2. De investigación y desarrollo.
- 2.3. De laboratorio.

3. Oficiales de Segunda:

- 3.1. De control de calidad.
- 3.2. De investigación y desarrollo.
- 3.3. De laboratorio.

4. Auxiliares:

- 4.1. De control de calidad.
- 4.2. De investigación y desarrollo.
- 4.3. De laboratorio.

Los trabajadores titulados podrán ser Licenciados o Diplomados:

1. Licenciados y Técnicos Superiores.

Es quien posee un título académico superior y desempeña en la empresa, con mando o sin él, funciones propias de su titulación.

2. Diplomados y Técnicos de grado medio.

Es quien en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

I. ADMINISTRACION

Será personal de administración quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos, siendo imprescindible el conocimiento y manejo de ordenadores.

1. Jefe de Administración. Es la persona que sin formar parte de la dirección de la empresa ejerce cargo de responsabilidad máxima, respondiendo tan solo ante la Dirección y asumiendo la responsabilidad última de su departamento, con titulación o sin ella.

2. Secretaria de Dirección. Personal de entera confianza de la dirección, cuidará de la Agenda de dirección, despachará con dirección la correspondencia de entrada y salida, atenderá al teléfono de dirección y asistirá en todo momento a la dirección en el desempeño de su cargo. Será conveniente para el correcto desempeño del cargo el conocimiento de idiomas y el uso de ordenadores, así como nociones básicas de protocolo empresarial.

3. Oficial de primera. Es el trabajador con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a su cargo, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste; sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correspondencias y redacción de correspondencia con iniciativa propia.

4. Oficial de Segunda. Es el trabajador con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes y Oficiales de primera, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares.

5. Auxiliar. Es el trabajador que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

II. FABRICACION

Será personal de fabricación aquél que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

1. Jefes: Es el personal que sin formar parte de la dirección de la empresa ejerce cargo de responsabilidad máxima, respondiendo tan solo ante la dirección y asumiendo la responsabilidad última de sus respectivos departamentos, con titulación o sin ella.

1.1. Jefe de Fabricación. Es el responsable del buen funcionamiento de los distintos departamentos de producción de la empresa, cuidando por el cumplimiento de los objetivos de productividad, calidad y coste, y desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades. Ordena la ejecución de los trabajos, respondiendo por su gestión ante la dirección de la empresa.

1.2. Jefe de Asistencia técnica. Es el responsable de la selección, elección, modificación y diseño de equipos de producción de la empresa, bajo su responsabilidad se realizan todas las actividades anteriormente señaladas y demás actividades necesarias para la conservación del estado óptimo de los equipos del centro de trabajo.

2. Encargados de departamentos: Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige el trabajo de los oficiales y auxiliares siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Jefes de turno: Es el último responsable de la producción en calidad, cantidad y costo.

3. Oficiales de Primera.

3.1. Mecánicos. Es quien, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabi-

lidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

3.2. Electricistas. Es quien poseyendo el oficio de electricista, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales y aquellos otros de especial delicadeza.

3.3. Producción. Es quien con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

3.4. Almacén. Es quien con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas de las labores propias del mantenimiento del almacén de la empresa, estando siempre al cuidado de que las existencias del almacén sean las correctas y necesarias en todas las secciones del mismo.

4. Oficiales de segunda.

4.1. Mecánicos. Es quien sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de Primera, ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

4.2. Electricistas. Aquél que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y eficacia.

4.3. Producción. Integran esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de Primera ejecutan las mismas tareas con la suficiente corrección y eficacia.

4.4. Almacén. Aquél que sin llegar a la especialización exigida para los Oficiales de Primera, ejecuta las actividades correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y eficacia.

5. Auxiliares y personal subalterno.

Se considerará personal subalterno a los trabajadores que desempeñen funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

5.1. Almacenero. El que está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir mercancías y distribuir las en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

5.2. Carretillero. Es quien hallándose habilitado para la conducción de máquinas transportables mecánicas, realiza funciones de transporte en el interior del recinto de la empresa.

5.3. Peón. El trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere la aportación del esfuerzo físico.

6. Conserje. Aquél que al frente de los Ordenanzas, Porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias encargándose de la recogida y diligenciación del correo y mensajería.

7. Limpiadora. Es la persona encargada de la limpieza diaria del centro de trabajo, labor que se desempeñará sin entorpecer la labor del resto de los trabajadores.

III. COMERCIALIZACION

1. Técnicos comerciales: Comprende el personal que actuando por cuenta y orden del empresario, realiza su actividad en la promoción de ventas al por mayor o al detalle de los productos elaborados por la empresa, captación de nuevos clientes, apertura de nuevos mercados, desarrollo de campañas de publicidad y marketing, etc.

IV. CONTROL DE CALIDAD, I + D Y LABORATORIO

1. Jefes:

1.1. De laboratorio. Es el responsable del laboratorio y bajo su responsabilidad se realizan todas las operaciones de análisis, dosificación de fórmulas, obtención de muestras, las realice personalmente o a través de sus subordinados, firmando los boletines de calidad y de análisis.

1.2. De desarrollo de productos. Es el responsable de llevar a cabo todas las investigaciones y estudios necesarios para la constante renovación, mantenimiento y creación de productos, evitando que los mismos vayan quedando obsoletos en el mercado.

1.3. De control de calidad. Es el responsable de llevar a cabo todas las investigaciones y estudios necesarios para la constante conservación y mantenimiento de la calidad de los productos, evitando que los mismos pierdan calidad y competitividad en el mercado.

2. Oficiales de Primera:

2.1. De laboratorio. Es quien con la debida perfección, diligencia y responsabilidad, tiene los conocimientos técnicos suficientes sobre los ciclos de elaboración, investigación y control de calidad de los distintos productos que se fabrican en la empresa, para ello interpreta fórmulas y maneja las materias primas utilizadas para cada caso.

2.2. De investigación y desarrollo de productos. Es quien con la debida perfección, diligencia y responsabilidad, tiene los conocimientos técnicos suficientes sobre la investigación y desarrollo de los distintos productos que se fabrican en la empresa, para ello interpreta fórmulas y maneja las materias primas utilizadas para cada caso.

2.3. De control de calidad. Es quien con la debida perfección, diligencia y responsabilidad, tiene los conocimientos técnicos suficientes sobre los sistemas de control de calidad de los distintos productos que se fabrican en la empresa, para ello interpreta fórmulas y maneja las materias primas utilizadas para cada caso.

3. Oficiales de Segunda:

3.1. De laboratorio. Aquél que sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de Primera, realizan bajo la supervisión de éstos las mismas tareas con la suficiente corrección y eficacia.

3.2. De investigación y desarrollo de productos. Aquél que sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de Primera, realizan bajo la supervisión de éstos las mismas tareas con la suficiente corrección y eficacia.

3.3. De control de calidad. Aquél que sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera, realizan bajo la supervisión de éstos las mismas tareas con la suficiente corrección y eficacia.

4. Auxiliares:

4.1. De laboratorio. Es quien bajo la supervisión de su superior realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio. Cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación.

4.2. De investigación y desarrollo de productos. Es quien bajo la supervisión de su superior realiza la investigación y

control de calidad de los diferentes productos que se desarrollan en la empresa, obteniendo muestras de manera conveniente.

4.3. De control de calidad. Es quien bajo la supervisión de su superior realiza análisis de control de calidad a la producción de la empresa, extendiendo los boletines de calidad y boletines de análisis.

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 27.º Ayudas a hijos discapacitados.

Se concede una ayuda mensual 10.000 ptas. para aquellos trabajadores que tengan hijos/as discapacitados física o psíquicamente, siempre que acrediten que el discapacitado no realiza ningún trabajo retribuido por cuenta propia o ajena, y su situación haya sido reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social, disfrutando de los beneficios atribuidos a la misma.

Artículo 28.º Premio de nupcialidad.

Se concede una gratificación de 30.000 ptas. por contraer matrimonio, siempre que se acredite documentalmente que se ha llevado a cabo legalmente y hasta un máximo de segundas nupcias inclusive.

Artículo 29.º Premio por nacimiento de hijos.

Se concederá una gratificación de 30.000 ptas. por cada nacimiento de hijo o adopción legal, debiéndose acreditar documentalmente. Para el caso de parto múltiple dicha gratificación se incrementará de manera proporcional al número de hijos nacidos.

Artículo 30.º Becas estudios superiores.

Con objeto de fomentar la realización de estudios superiores universitarios tanto por trabajadores como por hijos de éstos, se crea una bolsa de becas para ayudar a la financiación de los mismos, estableciéndose su régimen en el artículo siguiente de este convenio.

Artículo 31.º Bolsa para becas de estudios universitarios.

La empresa creará, a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, una bolsa de becas para estudios universitarios por importe del 2% de los beneficios netos, hasta un máximo de 500.000 ptas.

Tendrán derecho a solicitar becas para estudios universitarios todos los trabajadores y los hijos de éstos que estando en dicha situación lo soliciten por escrito a la empresa dentro del primer trimestre de cada año para el curso lectivo siguiente, y los ingresos anuales que se declaren por la unidad familiar por todos los conceptos sean inferiores a dos millones de ptas., siendo esta cantidad actualizable.

La tramitación y resolución de dichas becas se formalizarán en el Anexo que para becas se adjunta al presente convenio.

Artículo 32.º Seguro colectivo de accidente, muerte e invalidez.

Se establece la concertación de un seguro de accidente colectivo por muerte e invalidez permanente absoluta con una Compañía de Seguros para los trabajadores de la empresa. El 100% de la prima de este seguro será abonado por la empresa.

La cuantía de la indemnización en cada uno de los supuestos protegidos será de:

- Cobertura profesional:

Muerte por accidente: 2.500.000 ptas.

Invalidez permanente absoluta por accidente: 2.500.000 ptas.

- Cobertura 24 horas:

Muerte por accidente: 2.000.000 de ptas.

Invalidez permanente absoluta por accidente: 2.000.000 de ptas.

De dicha póliza, una vez suscrita, se entregará una copia a cada uno de los trabajadores.

Artículo 33.º Compensación por hospitalización.

En caso de baja por enfermedad común o accidente de trabajo que requiera hospitalización, y mientras dure la hospitalización y la vinculación laboral, la empresa se compromete a abonar a sus expensas el pago de la diferencia económica existente entre las cantidades que, en cada caso, perciba el trabajador de la Seguridad social y el total del salario líquido que percibiría en un mes sin baja, por un período máximo de seis meses.

En los demás casos de baja se registrará por la normativa aplicable: LGSS y ET.

CAPITULO VIII

PREVENCION: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, son de aplicación las disposiciones legales vigentes que regulen esta materia, siempre y cuando las mismas no sean derogadas o modificadas, en cuyo caso se estará a lo que establezcan las nuevas disposiciones legales.

Artículo 34.º Salud laboral.

1. Los riesgos para la salud del trabajador, se prevendrán evitando su generación, emisión, y transmisión.

En toda modificación o ampliación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología o proceso no genere riesgos que superen los valores límites establecidos. Cuando se implanten éstas, se añadirán, asimismo, las técnicas de protección que esta nueva tecnología lleve consigo.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño.

2. La dirección informará al Delegado de Seguridad y Salud sobre aquellas actuaciones y mejoras en materia de Seguridad e Higiene que piense llevar a cabo, al comienzo de cada ejercicio.

3. Se instalarán las señalizaciones de pasillos y se delimitarán las zonas de trabajo, creándose del mismo modo el mapa de riesgos de la empresa.

4. De conformidad con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos profesionales la empresa realizará el plan de emergencias.

5. El Delegado en el último trimestre del año natural propondrá los cursos y charlas divulgativas en materia de Seguridad e Higiene que se deban impartir en el año siguiente.

CAPITULO IX

FORMACION

Artículo 35.º Estudios de trabajadores.

Cuando alguno de los trabajadores de la empresa realice estudios de enseñanza reglada, de formación profesional o universitaria, siempre que la misma guarde relación con su puesto de trabajo, la empresa abonará el 25% del importe de la matrícula hasta un máximo de 25.000 ptas., siempre que se acredite documentalmente la formalización de la misma.

Artículo 36.º Permisos retribuidos para exámenes.

La empresa abonará las horas necesarias para asistir a examen de carácter oficial y académicos, cuando éstos con-

curran dentro de la jornada de trabajo que corresponda al/la trabajador/a que los debe realizar, siempre y cuando dichos exámenes correspondan a estudios que anteriormente hayan sido subvencionados por la Empresa, y se acredite documentalmente la asistencia a dichos exámenes.

El ejercicio del derecho de formación por parte del personal de la empresa nunca podrá suponer que la totalidad de la plantilla de un departamento con el mismo nivel o categoría abandone su puesto de trabajo el mismo día y a la misma hora para la realización de las acciones formativas.

Artículo 37.º Formación continua.

Los trabajadores participarán obligatoriamente en las acciones formativas que la empresa diseñe personalmente, o bien acogiéndose a algunos de los planes de FORCEM.

Cuando la formación se imparta fuera de las horas de trabajo, los trabajadores tendrán la obligación de acudir salvo justificación debidamente acreditada. Para el caso de que la formación sea en horas de trabajo, la empresa remunerará al trabajador la jornada de trabajo en su totalidad, sin descontar las horas formativas que se hayan dedicado.

CAPITULO X

DERECHO SINDICAL

En todo lo relativo a Derechos Sindicales, el presente convenio colectivo se regulará por el E.T., y la Ley Orgánica 11/85 de libertad sindical.

CAPITULO XI

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 38.º Faltas.

Las faltas cometidas por trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a la importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

- Faltas leves:

a) No comunicar con antelación suficiente cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso se podrá considerar como grave o muy grave.

c) Más de una a tres faltas de puntualidad en un mes, o dos cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

d) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros o jefes.

e) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, a excepción de los representantes legales de los trabajadores.

f) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

- Faltas graves:

a) Faltar al trabajo un día, sin causa que lo justifique.

b) No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, compañeros, empresa o terceros.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, compañeros o terceros, y también para los productos alimentarios producidos; así como negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de sus compañeros.

f) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, productos o locales.

g) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

h) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

i) De tres a diez faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de dos meses, o veinte durante cuatro meses.

j) El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.

Serán circunstancias determinantes de la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la propia entidad de la conducta sancionada, la reiteración en la misma, y/o la condición de prepotencia o superioridad del ofensor.

k) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada.

- Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de dos meses, o veinte durante cuatro meses.

b) Faltar al trabajo dos o mas días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa, o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros, vehículos, productos y materias primas de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía.

f) La fuga de datos o revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada por parte de los trabajadores.

g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

h) Competencia desleal.

i) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daño grave a la empresa o a sus productos.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, compañeros o terceros.

ll) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada.

m) La inobservancia de normas que repercutan negativamente en la calidad de la producción.

n) Simular la presencia de otro trabajador.

Artículo 39.º Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- a.1. Amonestación verbal.
- a.2. Amonestación escrita.
- a.3. Suspensión de un día de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

b.1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

c.1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 40.º Prescripción de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán: Leves a los diez días, graves a los veinte días, y muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41.º Procedimiento sancionador.

Las sanciones que hayan sido impuestas por la empresa a trabajadores en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente convenio, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPITULO XII

SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 42.º Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes de este Convenio Colectivo acuerdan acogerse al SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía), cuyo procedimiento se constituye,

en virtud del principio constitucionalmente reconocido, a la autonomía colectiva, y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo y, por tanto, el de instauración de medios propios para su solución, recogidos por el BOJA núm. 48 de 23 de abril de 1996 (Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laboral de Andalucía), y BOJA núm. 147, de 26 de diciembre de 1998, Reglamento que desarrolla el SERCLA.

ANEXO BOLSA PARA BECAS DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Para la adjudicación de las becas para estudios universitarios que se establece en el art. 31 del presente Convenio Colectivo, los criterios de tramitación, adjudicación y resolución serán los siguientes:

1. Las solicitudes para las becas serán presentadas a la dirección de la empresa a lo largo del cuarto trimestre de cada año (primer trimestre del curso lectivo), adjuntando a la solicitud copia compulsada de la matrícula formalizada en la Universidad.

2. En el mes de enero del año siguiente la empresa notificará por escrito la resolución sobre las solicitudes interesadas.

3. Los criterios que seguirá la empresa a la hora de adjudicar las becas solicitadas irán en función de los puntos obtenidos en base a:

a) Calificaciones obtenidas en las asignaturas cursadas en el curso anterior:

- Por Notable: 0,25 puntos.
- Por Sobresaliente: 0,50 puntos.
- Por Matrícula de Honor: 1 punto.

Las calificaciones obtenidas deberán acreditarse mediante certificado de notas expedido por la Facultad o Escuela Universitaria en la que se cursen los estudios.

Solamente se permitirá haber suspendido una asignatura del curso anterior para aquellos que cursen 2.º de carrera, y dos asignaturas para el resto de los cursos superiores a segundo de carrera.

b) Número de hijos. Cada trabajador recibirá un punto por hijo a su cargo.

4. Siguiendo el criterio de puntos anteriores, cuando las becas solicitadas sean numerosas, se repartirán en función de los puntos asignados a cada solicitante de acuerdo con el apartado anterior, y dividiendo el total del dinero existente en la bolsa entre el número de puntos otorgado a cada solicitante que nos dará el valor del punto en ese ejercicio.

5. El tope máximo de beca por persona será de 250.000 ptas.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO "MIGUEL ANGEL PALOMO, S.A."

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TRANSPORTE	DIETAS	MASA ANUAL
JEFE	193.130 ptas.	16.145 ptas.		13.750 ptas.	32.550 ptas.	3.600.000
LICENCIADOS Y TECNICOS SUPERIORES	130.237 ptas.	16.145 ptas.		13.750 ptas.	21.950 ptas.	2.540.000
ENCARGADO	121.176 ptas.	16.145 ptas.		13.750 ptas.	19.350 ptas.	2.375.480
DIPLOMADOS Y TECNICOS GRADO MEDIO	114.810 ptas.	16.145 ptas.		13.750 ptas.	19.350 ptas.	2.280.000

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TRANSPORTE	DIETAS	MASA ANUAL
JEFES DE TURNO	105.083 ptas.	16.145 ptas.	13.265 ptas.	13.750 ptas.	19.350 ptas.	2.280.000
TECNICOS COMERCIALES	114.810 ptas.	16.145 ptas.		13.750 ptas.	19.350 ptas.	2.280.000
SECRETARIA DE DIRECCION	99.977 ptas.	16.145 ptas.		13.750 ptas.	16.850 ptas.	2.030.000
OFICIALES 1ª	90.992 ptas.	16.145 ptas.	11.830 ptas.	13.750 ptas.		1.840.000
OFICIALES 2ª	85.312 ptas.	11.098 ptas.	5.081 ptas.	13.750 ptas.		1.620.000
AUXILIARES, SUBALTERNOS Y PEONES	80.227 ptas.	8.288 ptas.	5.081 ptas.	13.750 ptas.		1.510.000
CONSERJE	80.227 ptas.	8.288 ptas.		13.750 ptas.	5.081 ptas.	1.510.000
LIMPIADORA	70.227 ptas.	8.288 ptas.		13.750 ptas.	5.081 ptas.	1.360.000

RESOLUCION de 11 de diciembre de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1942/95, interpuesto por doña María de la Salud Ruiz García.

En el recurso contencioso-administrativo núm. 1942/95, interpuesto por doña María de la Salud Ruiz García contra Resolución de fecha 16 de octubre de 1995, dictada por el Viceconsejero de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Andalucía, por la que se desestimó el recurso ordinario contra la Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo en Cádiz, de 9 de agosto de 1995, se ha dictado sentencia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, con fecha 4 de noviembre de 1999, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallamos que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Salud Ruiz García contra los actos administrativos antes expresados, que anulamos con el alcance expresado en el Fundamento Jurídico segundo de esta misma sentencia. Sin costas.»

Mediante Providencia de fecha 3 de noviembre de 2000, se declara firme la sentencia anterior acordándose que se lleve a puro y debido efecto lo resuelto.

En virtud de lo establecido en el artículo 3.º 5.ª de la Orden de 3 de octubre de 2000, de delegación de competencias, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 118 de la Constitución y 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y 104 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada sentencia, así como su publicación en el BOJA.

Sevilla, 11 de diciembre de 2000.- El Secretario General Técnico, Juan Francisco Sánchez García.

RESOLUCION de 11 de diciembre de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 2664/97, interpuesto por don José Luis Vizquete Martínez.

En el recurso contencioso-administrativo núm. 2664/97, interpuesto por don José Vizquete Martínez, contra Resolución de fecha 19 de mayo de 1997 de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, por la que se impone al actor la sanción de 500.001 ptas., por la comisión de una infracción tipificada en el art. 31.2.b) de la Ley 21/1992,

de 16 de julio, de Industria, se ha dictado sentencia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, con fecha 2 de junio de 2000, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallamos que desestimamos el recurso contencioso-administrativo núm. 2664/97, interpuesto por don José Vizquete Martínez, y declaramos la conformidad a Derecho del acuerdo impugnado precitado en el Fundamento Jurídico primero de esta sentencia. Sin costas.»

Mediante Providencia de fecha 24 de octubre de 2000 se declara firme la sentencia anterior acordándose que se lleve a puro y debido efecto lo resuelto.

En virtud de lo establecido en el artículo 3.º 5.ª de la Orden de 3 de octubre de 2000, de delegación de competencias, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 118 de la Constitución y 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y 104 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada sentencia, así como su publicación en el BOJA.

Sevilla, 11 de diciembre de 2000.- El Secretario General Técnico, Juan Francisco Sánchez García.

RESOLUCION de 11 de diciembre de 2000, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se publica subvención concedida al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo a la aplicación presupuestaria 01.13.00.01.11.77100.23A.0 y al amparo de la Orden de 30 de septiembre de 1997, que desarrolla y convoca las ayudas públicas para la creación de empleo estable, establecidas en el Decreto 199/97, de 29 de julio de 1997.

Programa: Subvención Fomento del Empleo Estable.

Expediente: 335/98/CA.

Beneficiario: Publicaciones del Estrecho, S.L.

Municipio: Algeciras.

Importe: 2.100.000.

Cádiz, 11 de diciembre de 2000.- El Delegado (Dto. 91/83, de 6 de abril), El Secretario General, Francisco Calero Rodríguez.