

«Prestar conformidad a la cesión gratuita de un solar propiedad del Excmo. Ayuntamiento de Jaén, a la Comunidad Autónoma de Andalucía, a fin de dar cumplimiento al acuerdo adoptado por el Ayuntamiento en sesión celebrada el día 24 de febrero de 1994, previa información pública anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 14 de enero de 1994, y cuya descripción es la siguiente:

Solar sito en calle Rueda sin Salida núm. 9, de 106,1 m² y los siguientes linderos: Norte, derecha con Caja de Previsión Social de Andalucía Oriental; Sur, izquierda con casa núm. 16 de la calle Merced Baja y Oeste, frente, casa asignada a D.º Carmen Fernández Parras. Inscrito en el Registro de la Propiedad núm. 2 de Jaén, folio 155, Tomo 1.674, Libro 967 de Jaén, finca núm. 10.904.»

Sevilla, 29 de julio de 1994

ANGEL MARTIN-LAGOS CONTRERAS
Consejero de Gobernación, en funciones

ORDEN de 29 de julio de 1994, por la que se presta conformidad a la cesión gratuita de dos solares propiedad del Ayuntamiento de Jaén, a la Comunidad Autónoma de Andalucía, Consejería de Obras Públicas y Transportes, para la construcción de viviendas de protección oficial.

En el expediente instruido al efecto por dicho Ayuntamiento se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 79.2 del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril, artículos 109.2 y 110 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, Ley 7/1985 de 2 de abril, Ley 6/1983 de 21 de julio, Circular de la Dirección General de Administración Local de 14 de septiembre de 1951, y demás preceptos de general aplicación.

El artículo 13.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 6/1981 de 30 de diciembre, confiere competencia exclusiva a esta Comunidad Autónoma en materia de Régimen Local.

En su virtud, al amparo de la legislación invocada y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.4 de la Ley 6/1983, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, he tenido a bien disponer lo siguiente:

«Prestar conformidad a la cesión gratuita de dos solares propiedad del Excmo. Ayuntamiento de Jaén a la Comunidad Autónoma de Andalucía, a fin de dar cumplimiento al acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 28 de enero de 1994, previa información pública anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 27 de diciembre de 1993, y cuya descripción es la siguiente:

Parcela de terreno procedente del Haza llamada «La Madre», al sitio de las Lagunillas, de 2.550,25 m² y los siguientes linderos: Norte, finca Polígono del Valle; Sur, parcela de D. Emiliano Nieto y otros; Este, camino de servidumbre de Grafi-Bolsas Unión y Oeste, viviendas del M.O.P.T.

Solar en calle Betania de 586,64 m² y los siguientes linderos: Norte, espalda, casas núms. 32 y 33 de la calle Guadalquivir; Sur, casa núm. 13 de la calle Betania; Este, calle de su situación y Oeste, casas núms. 27, 28, 29, 30 y 31 de la calle Guadalquivir.»

Sevilla, 29 de julio de 1994

ANGEL MARTIN-LAGOS CONTRERAS
Consejero de Gobernación, en funciones

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 29 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la empresa Danone, S.A. Zona Sur. (7100262).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la empresa Danone, S.A. Zona Sur (Código de Convenio 7100262), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 23 de junio de 1994, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 13 de junio de 1994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción 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 Andalúz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de junio de 1994. El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

CONVENIO COLECTIVO DE DANONE, S.A. ZONA SUR 1994

INDICE

ACTA DE APROBACION

Capítulo I. Disposiciones Generales

- Art. 1: Ambito de aplicación personal y territorial.
- Art. 2: Ambito de aplicación temporal.
- Art. 3: Denuncia.
- Art. 4: Absorción y compensación.
- Art. 5: Vinculación a la totalidad.

Capítulo II. Definiciones de puestos

- Art. 6: Personal operario de fábrica.
- Art. 7: Camaristas.
- Art. 8: Controladores.
- Art. 9: Conductor-Vendedor.
 - a) Autoventista.
 - b) Preventista.
 - c) Preventista-Suplente.
 - d) Reponedor-Merchandisser.
 - e) Monitor-Suplente.

- Art. 10: Suministradores de Grandes Consumidores.
 - a) Suministrador Colectividades.
 - b) Suministrador de Transporte de Centro Preventa y Suplentes de los mismos.
- Art. 11: Transportista.
- Art. 12: Especialista de 3.º B de cámara.

- Art. 13: Auxiliar 1 administrativo.
Art. 14: Sustituciones.

Reglamento de Faltas y Sanciones.

Capítulo III. Disposiciones económicas

- Art. 15: Salario.
a) Carácter general.
b) Cláusula de revisión salarial.
- Art. 16: Antigüedad.
Art. 17: Gratificaciones extraordinarias.
Art. 18: Complementos salariales de carácter fijo.
a) Plus de terminación de reparto o tarea.
b) Complemento Salarial de Convenio (COMP. SAL. CONV.).
c) Plus de Cámaras.
- Art. 19: Complementos salariales de carácter variable.
a) Incentivos.
b) Kilometraje.
c) Prima de Rutas.
d) Nocturnidad.
e) Festivos.
- Art. 20: Horas extraordinarias.
Art. 21: Suplidos.
a) Dietas.
b) Plus de Transporte.
c) Plus de Distancia.
d) Quebranto de moneda.

Capítulo IV. Jornada, Vacaciones, Licencias, Excedencias

- Art. 22: Vacaciones.
Art. 23: Jornada.
a) Carácter general.
b) Servicio de ventas.
c) Reestructuración de repartos a petición individual.
d) Descansos.
- Art. 24: Licencias con retribución.
Art. 25: Asistencia a consultas de la S.S.
Art. 26: Excedencias.

Capítulo V. Disposiciones sociales

- Art. 27: Ayuda escolar.
Art. 28: Ayuda por hijos disminuidos físicos o psíquicos.
Art. 29: Premio por matrimonio.
Art. 30: Seguro de vida e Inv. Permanente.
Art. 31: Retirada del permiso de conducir.
Art. 32: Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.
Art. 33: Retribución por descanso maternal.
Art. 34: Retribución en caso de Accidente de trabajo.
Art. 35: Jubilación.
Art. 36: Lote de Navidad.
Art. 37: Obsequio de yoghourt.

Capítulo VI. Otras disposiciones

- Art. 38: Horas sindicales.
Art. 39: Comisión paritaria.
Art. 40: Comisión de Formación.
Art. 41: Ropa de Trabajo.
Art. 42: Contrataciones.
Art. 43: Revisiones médicas.
Art. 44: Calendario laboral.
Art. 45: Contraprestación.

Disposición final.
Disposiciones transitorias.
Acuerdo de adaptación de categorías a puestos de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE DANONE, S.A. ZONA SUR - 1994

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito de aplicación personal y territorial. El presente convenio es de ámbito regional y su aplicación será obligatoria para todo el personal fijo y eventual de DANONE, S.A. cuya categoría y nivel salarial esté incluida en la Tabla Salarial Anexa, y que preste sus servicios en la Zona Sur compuesta además del Centro de Trabajo de Sevilla, por los siguientes Depósitos o Centros Distribuidores de Málaga, San Juan del Puerto, Puerto de Santa María, Granada y Jaén.

Artículo 2. Ambito de aplicación temporal. El presente Convenio tendrá una duración en todo su articulado por un periodo de un año, contado a partir del momento de su formal aceptación por las partes deliberantes, y hasta el 31 de diciembre de 1994, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOJA.

No obstante, las condiciones socioeconómicas en él contenidas, surtirán efecto a partir del día 1 de enero de 1994, salvo aquellas a las que se le determinen una retroactividad o duración diferente.

Artículo 3. Denuncia. La denuncia del presente convenio deberá efectuarse formal y fehacientemente, por cualquiera de las dos partes, mediante las notificaciones pertinentes a la Autoridad Laboral y a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. En caso de no efectuarse dicha denuncia se considerará prorrogado tácitamente por periodos sucesivos de un año de duración.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Compensación: Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: Las disposiciones legales o resoluciones futuras -generales, convencionales o individuales, administrativas o sentencias judiciales- que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen, o supongan la creación de nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa, si en su conjunto global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tiene el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas, así pues en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente convenio, automáticamente sería extensiva esta nulidad y por ello su no aplicación a todo el conjunto.

CAPITULO II

DEFINICIONES DE PUESTOS

Artículo 6. Personal operario de fábrica. El personal operario de fábrica una vez absorbidas las antiguas primas existentes, percibirán las retribuciones que constan

en las tablas anexas 1 y 2, según realicen las siguientes funciones.

Funciones:

Productores que realizan labores generales de aseo y limpieza de dependencias y mobiliario: Operarios de Limpieza.

Productores que realizan labores generales de lavado y cuidado de ropas y enseres del aseo: Especialistas de Tercera.

Productores en sala de envasado, realizando funciones de conducción, alimentación, y cuidados generales de máquinas empaquetadoras y formaciones de palets de productos: Especialistas de Tercera.

Productores que realizan labores de análisis simples, toma de muestras y limpieza de instrumentos: Auxiliar de Laboratorio.

Artículo 7. Camaristas. Son los productores que realizan en los Centros Distribuidores las siguientes funciones: control de productos existentes en la Cámara y su buena conservación, carga, descarga y control de los mismos, limpieza y aseo de la zona de carga, Cámara e instalaciones frigoríficas, así como otras accesorias al buen funcionamiento de las Cámaras de los Centros. Estos productores, que ostentan actualmente la categoría de Especialistas de 1.º de Cámaras, debido a que sus funciones están íntimamente vinculadas a la tarea de los vendedores, percibirán una prima diaria, que junto con la categoría antes aludida cubren toda posible prolongación de jornada, y que ya se encuentra incluida en el sueldo bruto anual reflejado en la Tabla Anexa núm. 1.

Al personal Especialista 1.º de Cámara de Distribución, que viene realizando labores complementarias con vehículos de transporte, se les establece en compensación a las mismas un complemento de puesto de trabajo, que igualmente se encuentra incluido en el sueldo bruto anual reflejado en la Tabla Anexa número 2.

Artículo 8. Controladores. Se entiende por tales, las personas existentes en el Centro Distribuidor de Sevilla, y que tienen por funciones principales las siguientes: el control de productos de carga y descarga que efectúen los vendedores, repaso y comprobación de su conjunto en las hojas totales, sacar producto de la Cámara, controlar, repasar, apilar, y remontar en plataformas los productos devueltos del mercado y si es necesario efectuar cargas, estando su trabajo íntimamente vinculado a las necesidades de venta en cada momento.

Artículo 9. Conductor-Vendedor. Es el productor que conduciendo un vehículo de la Empresa, tiene como misión principal la venta, distribución y entrega de productos a los clientes de la misma, toma nota de los pedidos que le hagan, y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se le encomienden, así como colocación y distribución de carteles u otros medios de promoción o publicidad de productos de la Empresa. Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne cuidando de su conservación, buena presentación y limpieza interior de la cabina.

La actividad laboral del personal de este servicio aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia y control, por lo cual, el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor y de las condiciones subjetivas de quien lo realiza.

Dado lo anteriormente expuesto, este personal tendrá asignada una prima de Terminación de Reparto o Tarea, la cual compensa toda posible prolongación de su jornada en el reparto por lo que en la misma no existirán horas extraordinarias.

Todo conductor vendedor que obtenga el permiso de conducir clase C pasará desde ese momento a ostentar la categoría de Oficial 1.º Conductor Vendedor, con independencia del tipo de vehículo de la Empresa que conduzca.

El Conductor Vendedor Oficial de 2.º que sufra imposibilidad física que le incapacite para obtener el permiso de conducir de la clase C, se ascenderá a vendedor Oficial de 1.º, a partir del momento en que presente certificado a tal efecto expedido por el Gabinete Psicotécnico de la Delegación del Ministerio de Industria correspondiente. La Empresa se reserva la facultad de comprobar por los facultativos que designe, las causas de la imposibilidad.

Debido a la evolución existente en la distribución de las ventas y tipos de establecimientos comerciales actualmente en el mercado, con el fin de adaptarse y prestar un mejor servicio a los mismos, se establecen las siguientes figuras comerciales, que teniendo en general las mismas características y condicionamientos que las descritas anteriormente para el conductor-vendedor, y que le son comunes a todas, poseen caracteres y funciones diferenciadoras entre los mismos.

A) Autoventista: Es el conductor-vendedor que tiene asignado el servicio comercial a los clientes, sin que conste el pedido previo de la venta que realiza y encargándose del transporte y suministro de los productos.

B) Preventista: Es el conductor-vendedor cuya misión principal consiste en determinar el pedido en cantidad y variedad para conseguir el stock ideal que cubra las posibilidades de ventas, responsabilizándose de mantener la óptima exposición de los productos en el mural frigorífico, así como del material de animación de ventas y señalización de murales.

Para la realización de esta misión, las tareas más significativas que realiza son:

- Presentación de nuevos productos y promociones.
- Argumentación de la venta.
- Procesar en el terminal portátil la información del cliente.
- Colocar, reponer y exponer el producto en el mural frigorífico.
- Efectuar el seguimiento de precio de P.V.P. y promociones.

La retribución económica de las personas que realizan estas funciones además de ser las que como sueldo fijo de Conductor-Vendedor, consta en la Tabla Salarial Anexa, Núm. 1, tendrá un incentivo con igual carácter que los conductores-vendedores, y cuya fórmula de cálculo para la Unidad Standard es la misma prevista en el artículo 19, del presente texto. Por período mensuales se calculará el número de U.S. vendidas por la ruta de que es titular abonándosele las mismas a los siguientes precios:

- Las primeras 75.000 U.S. a 0,3510 Ptas/bruta unidad
- Desde las 75.001 U.S. a 150.000 0,4680 Ptas/bruta unidad
- A partir de 150.001 U.S. en adelante .. 0,5850 Ptas/bruta unidad

C) Preventista-Suplente: Es el Conductor-Vendedor que realiza las mismas funciones y tareas que el preventista, pero que no tiene una ruta concreta asignada, sino que sustituye en los días de descanso a los preventistas titulares de cada ruta.

Su retribución económica constará de un salario fijo igual al del conductor-vendedor, y unos incentivos mensuales que serán los equivalentes al que hubiesen devengado la media aritmética de las ventas netas de las rutas de preventa del Centro.

D) Reponedor-Merchandisser: Es el Conductor-Vendedor que tiene como misión principal mantener la mejor exposición de los productos en el mural frigorífico y calcular en cantidad y variedad el producto ideal para cubrir las posibilidades de ventas del establecimiento o establecimientos (Hipermercados, Cash and Carry, supermercados, etc.) que se le hubiesen encomendado.

Para la realización de esta misión, las tareas más significativas que realiza son:

- Cargar, descargar y transportar el producto del Centro a los establecimientos correspondientes.
- Controlar la recepción del producto y realizar los movimientos necesarios en el establecimiento.
- Etiquetar el producto con el P.V.P.
- Colocar, exponer y rotar el producto en el mural.
- Controlar, anotar y retirar el producto no comercializable.
- Confeccionar y trasladar al Centro Distribuidor las anotaciones de cantidad de producto necesario.
- Cuidar y conservar en óptimo estado de exposición, el espacio asignado de mural frigorífico, y los elementos de material promocional y de animación de ventas.

Su retribución fija será la correspondiente a la del Conductor-Vendedor, percibiendo un incentivo equivalente al que hubiesen devengado la media aritmética de las ventas netas de las rutas de preventa del Centro, o caso de no existir preventa a la ruta de autoventa de su sector que más cobre.

E) Monitor-Suplente: Es el Conductor Vendedor que tiene como funciones fundamentales acompañar al vendedor en misiones de ventas, de publicidad y asesorarle en el trabajo. Intervenir en el lanzamiento de nuevos productos y promociones controlando la entrega de álbumes y sobres, colaborar con los supervisores en la distribución de la publicidad que debe entregar a cada conductor-vendedor, así como aconsejar al supervisor sobre el servicio que debe darse a cada cliente. Acompañar a vendedores de nueva entrada para su formación, reemplazar a los conductores vendedores durante vacaciones o ausencias. Las funciones enumeradas no tienen carácter limitado, pudiendo realizar otras semejantes aunque no hayan quedado aquí señaladas.

El Monitor-Suplente percibirá un incentivo igual al de la ruta de su sector que más cobre.

Artículo 10. Suministradores.

Son en general los productores adscritos a un Centro Distribuidor que tienen como misión esencial el suministrar sobre pedidos productos a los clientes asignados, dentro de esta categoría existen diferentes tipos, según el contenido de sus misiones, que son las siguientes:

A) Suministrador de Colectividades:

Es el empleado que suministra producto a las instituciones de gran consumo, previo acuerdo entre el comprador y la Empresa. Estará en posesión del permiso de conducir Clase C, y sus funciones serán entre otras: la preparación, carga, transporte, descarga, almacenamiento u oportuna colocación de productos, cobro, recepción y entrega de documentos a/o de dichas instituciones. Cuidará también de la presentación, conservación y limpieza interior de la cabina del vehículo que se le asigne, pudiendo ser destinado a otros cometidos, tales como trabajos en Cámaras u otros, cuando sus funciones no absorban la jornada completa que será de 1.758 horas anuales efectivas y reales de trabajo, en jornada partida de lunes a sábado, pudiéndose realizar el cómputo total de las mismas mensualmente.

En el caso de que temporalmente le fuese asignada

la realización de un reparto de ventas, percibirá por las unidades que venda, los incentivos que hubiesen correspondido a un conductor-vendedor en idénticas circunstancias.

B) Suministrador de Transporte de Centro, Preventa y Suplentes de los mismos:

Las tareas más significativas que realiza este colectivo son las siguientes:

- Transporta, descarga y entrega la mercancía a los puntos de suministro, solicitando la conformidad de quien la recibe.
- Retira y comprueba las devoluciones de producto, elementos de embalaje y transporte así como la pertinente documentación.
- Cuida del mantenimiento, limpieza y conservación de los medios que la empresa pone a su servicio.
- Realiza en el C. Distribuidor la descarga y liquidación diaria.

Este conjunto de personas, tienen como salario fijo anual, la cantidad establecida para el Suministrador de Preventa y Suministrador de Transporte de Centro, existentes en la Tabla Salarial Núm. 1, cuyo montante anual es similar al del Suministrador de Colectividades, más una prima al puesto de trabajo de 1.240 pesetas por 313 días, y que ya está considerada en la citada tabla salarial, y que como tal prima al puesto no es consolidable en la persona, sino en el tipo de trabajo realizado.

Dado que las personas que forman este colectivo, provienen de la autoventa, en los casos que así sea de presente o futuro, percibirán además bajo el concepto de Situación Anterior, y por ello con carácter personal, la cantidad de 1.624 pesetas brutas por 313 días al año, revalorizable anualmente en igual porcentaje que lo haga el precio unitario de la U.S. en el futuro.

Conforme se vaya implantando la preventa en más Centros Distribuidores, las personas que de autoventa, pasen a desempeñar estos puestos, percibirán el salario, prima, y situación anterior antes enunciado con independencia de cuál fuese su incentivo promedio percibido hasta ese momento. Si la persona designada para desempeñar estos puestos fuesen de contratación externa, o de promoción interna pero no autoventas, sólo percibirán las cantidades correspondientes al salario fijo, y prima al puesto de trabajo.

Artículo 11. Transportista. Es el productor que tiene como misión realizar el transporte del producto y sus elementos de colocación entre los Centros de Producción y los Centros de Distribución, corriendo a su cargo la conducción del vehículo de gran tonelaje que se le asigne, del que cuidará por su conservación, limpieza y buena presentación.

Colaborará primordialmente en la carga y descarga del vehículo en sus puntos de destino por ser el principal responsable del transporte, el cual habrá de ser realizado con la mayor diligencia y brevedad permitida por causa de la naturaleza perecedera del producto.

La actividad laboral del personal en este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia por lo que el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor y, por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima y un kilometraje, quedando ambos reflejados en el presente Convenio y estando calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada debido a las especiales incidencias de su trabajo.

Artículo 12. Especialista de 3.º B de Cámaras. Es el personal que realiza su trabajo en el interior de las cámaras frigoríficas, al tener que realizar su cometido en diferentes condiciones que las de otros operarios, se establece un sueldo anual que para tal categoría consta en las tablas salariales, donde se incluye un plus de cámaras abonable durante 313 días al año, por lo que se percibirá en vacaciones y festivos, pero no así en el caso de no asistir al trabajo por cualquier otro motivo, este plus se establece al Especialista de 3.º B de Cámaras por las circunstancias de realizar la mayor parte de su trabajo en el interior de las Cámaras, no siendo por tanto consolidable en la persona; ya que si en un futuro productor de los que ahora se le abona, cambiase de categoría o variase de puesto de trabajo, automáticamente la perdería pasando a disfrutarla quien le sustituyera.

Art. 13. Auxiliar 1.º Administrativo. Es el empleado administrativo que con independencia de su sexo, preste sus servicios en la categoría de Auxiliar Administrativo, durante dos años en la Empresa.

Art. 14. Sustituciones. Con el fin de que todo el personal que tenga aptitud suficiente pueda aspirar en un futuro a ocupar las sustituciones que se produzcan de superior categoría, se procurará que las mismas, dentro de cada sección sean realizadas por el mayor número posible de personas.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES ECONÓMICAS

Artículo 15. Salario.

a) Carácter General. Se acuerda establecer para las diferentes categorías profesionales, los salarios brutos anuales que se establecen en la Tabla Salarial Anexa núm. 1 y sobre los que se deducirán las correspondientes cuotas a abonar por el trabajador a la Seguridad Social, así como las retenciones a cuenta del I.R.P.F. que a efectos fiscales hayan de realizarse a cada productor según su situación económica y familiar en concreto.

Los conceptos salariales de la Tabla Anexa núm. 2 se expresan en la siguiente forma:

Sueldo Base: Abonable durante 365 días año.

Plus de Distancia: Abonable en 313 días año.

Plus de Transporte: Abonable cada día que realmente se asista al trabajo.

Resto de pluses y Primas: Abonable en 313 días año.

El cómputo anteriormente expuesto tiene la excepción de los casos de enfermedad y accidente, durante cuyas bajas, se percibirán las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social con tal nombre y los complementos de la Empresa a que en cada caso hubiera lugar bajo la denominación de Complemento I.L.T.

Los incentivos sobre la venta del personal de reparto, se computará conforme al número de días de cada mes.

La nómina se cerrará el último día de cada mes y será confeccionado el recibo de la misma, antes de los diez primeros días del mes siguiente, ingresándose en Entidad Bancaria una cantidad fija a cada persona, antes del fin del mes y otra cantidad que regularice el salario mensual el día diez del siguiente mes, salvo causas excepcionales, recogiendo esta última los conceptos variables obtenidos en ese mes.

Los días 10 y 18 de cada mes, solicitándolo con tres días de antelación, se podrá percibir anticipos a cuenta de la nómina del mes. Para evitar posibles abusos, éstos no podrán ser iguales al sueldo mensual más de tres veces en el año. Se podrá solicitar en estos días el anticipo mensual para la categoría.

b) Cláusula de revisión salarial. En el supuesto que el I.P.C. elaborado por INE, supere el 3,50% en el período comprendido 1.Enero.1994 a 31.Diciembre del mismo año, tan pronto se constate oficialmente dicho índice se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra que afectará a la Tabla Salarial, Incentivos, Kilometraje. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1994 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios de 1993, utilizados para realizar los aumentos pactados.

La revisión salarial, correspondiente a 1994, se abonará en una sola paga, dentro del primer trimestre de 1995.

Artículo 16. Antigüedad. Sobre el salario base de este Convenio disfrutará el trabajador de quinquenios del 5%, en número ilimitado que empezará a contarse desde el día en que haya comenzado a prestar sus servicios a la Empresa con el límite máximo de 1 de enero de 1940 y devengándose a partir del primer día del mes siguiente en que se cumpla, si la fecha de alta en la Empresa es posterior al día 15 del mes, o se devengará durante el mes si la fecha de alta es anterior al día 15.

Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría del productor variando su importe de acuerdo con el aumento de categoría y de la correspondiente escala salarial. Así pues, no quedan congelados los correspondientes a categorías inferiores.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias. Se establece para el personal las gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios por el importe bruto según categorías que se reflejan en la Tabla Anexa núm. 1, más la mensualidad de antigüedad que corresponda.

Estas gratificaciones serán abonadas los días 15 de los meses de julio, diciembre y la de Beneficio dentro del primer trimestre del año natural posterior al de referencia.

En las pagas extraordinarias de julio y diciembre del presente año 1994, el personal que no sea vendedor ni transportista, tendrá un incremento de 12.135 pesetas brutas, en cada una de ellas, o parte proporcional, y el personal de ventas y transporte, la cantidad será de 13.119 pesetas brutas, en cada una de ellas, o parte proporcional correspondiente, según tiempo trabajado.

Artículo 18. Complementos salariales de carácter fijo. El importe de los complementos salariales y pluses que forman parte de los ingresos anuales de cada categoría, se encuentran reflejados en las tablas salariales anexas 1 y 2, siendo el devengo de los mismos como en éstas consta, todos los días naturales del año (365), los días laborables (365-52 = 313) o los días de asistencia al trabajo (365-52-14-26 = 273).

El personal de base de cotización mensual, se realiza su cálculo por 360 días al año, o 30 días naturales.

a) Plus de Terminación de Reparto o tarea. El personal Conductor-Vendedor, Transportista de ruta, Suministrador de Preventa, Suministradores de Transporte de Centro, Especialista 1.º de Cámaras y de Distribución, percibirán un plus de término de tarea o reparto que ya consta en las tablas salariales adjuntas y que compensan las posibles prolongaciones de sus jornadas, según se recoge en las definiciones de los puestos.

b) Complemento Salarial de Convenio (COMP. SAL.CONV.). El importe y perceptores de este complemento salarial de convenio o rendimiento, se encuentran reseñados en las tablas salariales anexas núm. 1 y 2.

c) Plus de Cámara. Debido a las especiales circunstancias ambientales en que determinado personal desarrolla su trabajo en las cámaras frigoríficas, se establece este plus con los condicionamientos y extensión al personal que en la Fábrica de Sevilla, realiza su trabajo en las

Cámaras, recibiendo el producto de los túneles de enfriamiento, y los Controladores del Centro Distribuidor núm. 2 de Sevilla.

Artículo 19. Complementos salariales de carácter variable.

a) Incentivos. Se establece un incentivo sobre la venta realizada por los Autoventistas, que será permanente sin que quepa incrementarse por los posibles lanzamientos o promociones comerciales, y que estará estructurado de la siguiente forma:

- De las ventas totales de cada ruta se deducirán 56.000 unidades standard en concepto de mínimo exento, que no generarán incentivo alguno.

- Una prima diaria de 2.468 pesetas pagadera por día efectivamente trabajado.

- Una prima de 0,60 pesetas por cada una de las unidades standard vendidas que superasen la cantidad de 56.000 y hasta la cantidad igual al promedio de ventas en unidades standard de las rutas de autoventa, correspondiente al año 1993, para cada Centro Distribuidor.

- Una prima de 1,00 pesetas pagadera por cada unidad standard vendida que superase la cantidad igual al promedio de ventas en unidades standard de las rutas de autoventas, correspondiente al año 1993 para cada Centro Distribuidor.

Por tanto, el incentivo para este colectivo será el resultante de la suma de las primas calculadas de la forma arriba mencionada.

Sistema de conversión de unidades físicas en unidades standard (u.s.):

1.º La base de cálculo será el P.V.E. (precio venta expendedor) de los sabores.

2.º Fórmula de cálculo:

$$\frac{\text{P.V.E. producto } \times}{\text{P.V.E. sabores}}$$

Para simplificar el cálculo, el resultado de la división se redondeará a la unidad más próxima por encima o por debajo de 0,5.

3.º Para el cálculo de la equivalencia a u.s. de nuevos productos que pudieran salir en un futuro, se utilizará la misma fórmula anterior, aplicando la tarifa vigente en ese momento.

4.º Estas proporciones de conversión a u.s. se mantendrán inalterables en el transcurso del tiempo.

En futuras negociaciones, se establecerá el nuevo precio de la u.s. pero no las equivalencias de éstas con cada producto.

Del anterior cálculo, se establecen las siguientes proporciones o equivalencias en unidades standard (u.s.):

Yoghourt	1 u.s.
Postres	1 u.s.
Choco-Nata	2 u.s.
Dan'Up 200	2 u.s.
Dan'Up 800	5 u.s.
Petit Suisse 60 g.	5 u.s.
Petit Suisse c/frutas	6 u.s.
Speisequark 250	3 u.s.

La Empresa se obliga a reestructurar aquellos repartos de autoventa que obtengan, durante dos meses naturales consecutivos, una venta inferior a las 90.000 unidades standard de promedio mensual. La reestructuración se realizará en un plazo de 15 días, a contar desde que se constate tal circunstancia, con el ánimo de recuperar el nivel de ventas aludido y sin que tenga que suponer un incremento de la jornada laboral pactada, en cómputo anual.

Las unidades de ventas pactadas en el párrafo anterior no son en ningún caso un objetivo al que tender, sino precisamente un mínimo que, de no superarse, obligaría a la dirección de la Empresa a la reestructuración del reparto en las condiciones dichas.

b) Kilometraje. El personal de transporte de la flota de Distribución percibirá junto con la prima de Terminación de Tarea, el siguiente kilometraje en compensación de toda posible prolongación de su jornada:

Camión: 1 solo conductor	8,05 ptas. brutas/Km.
2 conductores	4,14 ptas. brutas/Km.
Trailers: 1 solo conductor	10,45 ptas. brutas/Km.
2 conductores	5,33 ptas. brutas/Km.

c) Prima de rutas. Con el fin de compensar el esfuerzo requerido en determinadas rutas de la Zona se establece un complemento salarial de puesto de trabajo, en Ruta de la Zona que por sus especiales características así lo merecen.

Este complemento ascendente a 457 pesetas brutas día, se abonará al productor que en cada momento realice ese reparto por cada vez que lo efectúe, no siendo por tanto consolidable en la persona.

La distribución de estos repartos se corresponde con el siguiente desglose:

Málaga	3 Repartos.
Granada	2 Repartos.
Jaén	3 Repartos.
Total	8 Repartos.

La determinación de estos repartos se hará de común acuerdo entre el Jefe de Centro, Supervisores y Representantes del personal, valorando no sólo la distancia sino el esfuerzo y compensaciones de la ruta en sí.

d) Nocturnidad. Todo el personal de la Empresa, salvo vigilantes, percibirá una prima bruta de 223 pesetas por cada hora de trabajo que realice antes de las 6 de la mañana o después de las 22 horas.

En el caso de los vigilantes, y personas que realicen estas labores de vigilancia y guarderías, percibirán en iguales circunstancias cada hora de nocturnidad al precio de 19 pesetas brutas.

Al ser el Plus de Nocturnidad inferior a la cantidad tipo de 227 pesetas Brutas por hora, se acuerda que dicho Plus convergerá en el próximo año de 1995 al 100% respecto de la cantidad tipo.

e) Festivos. Todo el personal de la Empresa aquí referenciado con exclusión de transportistas, vendedores y Oficial de 1.º Mecánicos, percibirán por cada hora de trabajo que realicen en festivo (desde las 0 horas a las 24 horas), una prima de festivo de 154 pesetas bruta/hora.

En iguales circunstancias establecidas en el párrafo anterior, el oficial 1.º mecánico percibirá esta prima por un importe de 221 pesetas brutas/hora.

Tanto las primas de nocturnidad como las de festivo serán agregadas al valor de la hora extraordinaria correspondiente a cada categoría, en los supuestos que corresponda.

Artículo 20. Horas extraordinarias. Con carácter general, se procurará tender a la supresión de horas extraordinarias, donde sea posible, aunque se mantengan condiciones de excepción para determinadas circunstancias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Los precios brutos de las horas extraordinarias, serán los que se reflejan en el Anexo núm. 3º conforme a la categoría profesional y antigüedad correspondiente a la persona que la realice.

En el supuesto de que a petición de interesado, se deseara en lugar del percibo en metálico de estas horas, su compensación por tiempo de descanso, se accederá a ello, compensándose cada hora extraordinaria realizada, por 1 hora y 45 minutos, que disfrutará agrupadas por días completos de trabajo a ser posible, cuando de acuerdo con las necesidades del Centro o Sección, puedan serle concedidas por su superior inmediato, dentro del año natural de su realización, salvo acuerdo en contrario.

Tendrán carácter de horas estructurales, aquellas horas que de acuerdo con la legislación vigente, se realicen debido a la naturaleza perecedera de los productos elaborados por la Empresa, siendo cotizadas con tal carácter y abonadas por las cuantías reflejadas en el Anexo núm. 3, conforme a la categoría profesional y antigüedad correspondiente a las personas que las realicen.

Con tal motivo mensualmente se remitirá para su conocimiento y conformidad, relación de las realizadas en el mes anterior a los representantes del personal, para su posterior traslado a la Autoridad Laboral competente de conformidad con la legislación en vigor.

Artículo 21. Suplidos.

a) Dietas. Para el año 1994, se establece para el personal cualificado y sin cualificar, vendedores y transportistas, las siguientes dietas para los casos de desplazamientos:

Desayuno	480 pesetas
Almuerzo	1.410 pesetas
Cena	1.410 pesetas
Dormir	1.500 pesetas.
Total dieta	4.800 pesetas.

b) Plus de transporte. Se establece un plus de transporte de 93 pesetas brutas, y cuyo devengo lo será por cada día de asistencia efectiva al trabajo.

c) Plus de distancia. Se acuerda establecer como plus de distancia la cantidad de 186 pesetas brutas que se devengarán todos los días naturales del año salvo los domingos.

d) Quebranto de moneda. Por este concepto, todos los trabajadores que de forma habitual y por orden de la Empresa efectúen liquidaciones a vendedores de la misma y cobros o pagos a clientes o proveedores, percibirán la cantidad de 116 pesetas brutas diarias, quedando excluido del período de devengo únicamente los domingos.

CAPITULO IV

JORNADAS, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22. Vacaciones. Todo productor acogido al presente Convenio, gozará de un período de vacaciones de 30 días naturales cada año, la retribución durante tales días será sólo y exclusivamente, la reflejada para cada categoría en la tabla anexa núm. 2, con la única detracción del plus de transporte, con exclusión de cualquier otro concepto, salvo lo establecido a continuación:

El personal conductor-vendedor, transportista u operario, que devenguen los complementos salariales, incentivos, kilometraje, o nocturnidad, contemplados en el art. 19 apartados a), b) y d), percibirán además durante el disfrute de sus vacaciones anuales, el promedio diario de lo obtenido por tales conceptos en los 3 últimos meses anteriores de trabajo.

A voluntad del interesado, los días de vacaciones podrán ser computados por 26 días laborables, entendiéndose por tales todos los días naturales del año, salvo

domingos y festivos. Con el fin de no entorpecer la organización en los turnos de vacaciones cuando algún productor una vez finalizado su período vacacional aún no hubiese disfrutado íntegramente de todos los días laborables, gozará del descanso de éstos en fechas posteriores, que no causen trastornos al normal desarrollo productivo, de común acuerdo con su jefe correspondiente.

El personal que se incorpore a la Empresa en el transcurso del año o causen baja en el mismo, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional de días conforme a los trabajados.

La organización de los turnos de vacaciones se fijará anualmente entre los representantes del personal y el jefe de la sección correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades de la misma, períodos puntas de trabajo a lo largo del año, y procurando anticipar el sistema de rotación de tal forma que el calendario que se establezca en cada caso prevea una duración a largo plazo.

El calendario así establecido y firmado por ambas partes se publicará en los correspondientes tablones de anuncio, obligando a su mutuo cumplimiento, salvo circunstancias excepcionales, que se resolverán entre el interesado, su jefe correspondiente y el representante del personal.

Si algún interesado deseara permutar con otro compañero toda o parte de sus vacaciones, deberá ponerlo en conocimiento de los representantes de personal y jefe correspondiente, al menos con un mes de antelación.

Para el presente año de 1994, el 50% de las vacaciones del personal fijo, se programará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y el otro 50% proporcionalmente en los restantes meses del año. Abonándose las siguientes gratificaciones por disfrutar las vacaciones en los meses que a continuación se detallan y siempre según los cuadrantes que al efecto se establezcan.

- Enero, febrero, marzo, octubre y noviembre	47.500 ptas. brutas
- Abril, mayo y diciembre	26.500 ptas. brutas
- Junio y septiembre	10.500 ptas. brutas

Si algún productor que según el cuadrante le corresponda su período de vacaciones en los meses de julio o agosto, que no se abona cantidad alguna, opte por disfrutarlas en alguno de los meses primados, sin permutar con ningún compañero, recibirá la gratificación del mes que disfrute las vacaciones y por acuerdo con su superior.

Para el próximo año de 1995, se mantiene el abono del 50% de las cantidades acordadas, para el personal que por calendario le corresponda disfrutar sus vacaciones, durante 14 días naturales o más, sin llegar a la mensualidad completa.

- Enero, febrero, marzo, octubre y noviembre	48.688 ptas. brutas
- Abril, mayo y diciembre	27.163 ptas. brutas
- Junio y septiembre	10.763 ptas. brutas

Aquellas personas que teniendo programada sus vacaciones en los meses de noviembre o diciembre, causen baja por I.L.T. antes de haberlas iniciado, tendrán como fecha límite para su disfrute el 28 de febrero del año siguiente.

Artículo 23. Jornada.

a) Carácter general. Con carácter general, el personal de la zona, a excepción de los que perciben pluses de prolongación de jornada, realizarán una jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo será de 1.758 horas anuales.

La jornada anual pactada, será absorbible por cualquier reducción de jornada legal futura.

Toda jornada continuada tendrá un descanso diario

de bocadillo que no se considera de trabajo efectivo.

El personal sujeto a jornada, gozará de un puente, día (2.4.94) con el carácter de festivo no recuperable. Caso de estar de vacaciones por descanso de turno en tal día, o ser necesarios sus servicios, se le cambiará por otro día laborable o puente, con el mismo concepto de no recuperable. Además tres días al año de permiso individual retribuido como reducción de jornada, que será concedido para asuntos propios previa petición del interesado, teniendo en cuenta para su concesión, que no cause un grave perjuicio a la actividad productiva.

Durante 1994, se disfrutará de un día según calendario que se establezca al efecto, de modo que ese día al igual que los de vacaciones que queden pendientes, se vayan adjudicando consecutivamente a ambos extremos del período que duren las vacaciones en cada sección.

La jornada máxima ordinaria para 1995 será de 1.758 horas anuales de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada se acordará en cada Centro de Trabajo.

b) Servicio de ventas. Dada la imposibilidad de establecer un control estricto de la duración de la tarea asignada al personal de venta, por las peculiaridades de este tipo de trabajo, influencia de factores externos en el mismo, y dependencia del ritmo e intensidad de cada vendedor en el desempeño de su labor, ambas partes, reconociendo la existencia de estas dificultades, pero teniendo en su ánimo evitar la posibilidad de abusos tanto por excesos como por defectos, acuerdan establecer 1.758 horas más un margen de 80 horas anuales de tiempo efectivo de trabajo, descontados descansos, como módulo de referencia en cómputo anual.

La jornada para 1995, será de 1.758 horas más un margen de 80 horas anuales de tiempo efectivo de trabajo, descontados descansos, como módulo de referencia en cómputo anual. De tal forma que cuando se reestructure los repartos, servirán de referencia las 1.758 horas efectivas, quedando las 80 restantes como margen de posibles prolongaciones o incidencias en los mismos.

La distribución de esta jornada anual se acordará en cada Centro de Trabajo.

c) Reestructuración de repartos a petición individual. Si a pesar de lo anteriormente expuesto, algún vendedor titular de un reparto, considera que su ruta puede estimarse, como especialmente onerosa en relación con las que se consideran normales, podrá presentar su petición de revisión de la tarea asignada a una comisión compuesta por el Jefe de Centro, Supervisor, Delegado de Personal y el propio interesado, que tras los análisis y comprobaciones oportunas, propondrán en el plazo de un mes las soluciones idóneas.

Se entenderá onerosa, los que tengan exceso de tiempo o un descenso en ventas, sobre el resto de los autoventas del Centro.

d) Descansos. Los conductores-vendedores autoventistas, cuyas funciones ya han quedado descritas en el art. 9 al no estar sometido a una jornada estricta de trabajo, sino a la terminación de la tarea asignada para cada día, disfrutarán además del puente (2.4.94) ya reseñado con carácter general, de todos los sábados de descanso en el presente año a partir del acuerdo, salvo en las semanas en que ocurra algún festivo, en las que saldrán todos los repartos en sábados, en los centros que tengan implantada la preventiva, y en aquellos que se vaya implantando; se adaptarán proporcionalmente a estos días.

En el Centro Distribuidor de Jaén, durante el presente año 1994, se descansarán 25 sábados de libranza, 2 días de asuntos propios y un día de descanso de común acuerdo.

En estos días de descansos sólo se les detraerá a los afectados de sus salarios, la cantidad de los incentivos correspondientes. Los repartos especiales de sábados que trabajen, percibirán los incentivos de las ventas que realicen en tales días.

En los Centros Distribuidores, el personal de jornada estricta (administración, mecánicos, y cámaras), organizarán sus horarios siempre en función de las necesidades de la venta del Centro, de forma que durante 1994, realicen un total de 1.758 horas año, disfrutando como mínimo de los mismos descansos que en 1993.

En general, las secciones se podrán organizar en diferentes formas entre sí pero afectando homogéneamente a todo el personal a ellas asignado, pudiendo reducirse la jornada en alguna de las siguientes maneras:

- A) Reducción diaria del tiempo de trabajo.
- B) Días de descanso rotativo en cada día de la semana.
- C) Acumulación de los días de descanso.
- D) Días de descanso en sábados, manteniendo las plantillas mínimas necesarias.

Para el personal de transporte de Distribución, la jornada anual de trabajo será de 1.758 horas más 80 horas/año, de tiempo efectivo de trabajo, descontado descansos, como módulo de referencia en cómputo anual, lográndose con 17 días de libranza durante el año 1994, un día de puente (2.4.94) y dos días de permiso retribuido para asuntos propios.

Se adoptarán las medidas precedentes, con el fin de evitar en lo posible las irregularidades horarias en las asignaciones de viajes, pero teniendo siempre presente que este servicio está íntimamente concatenado con las necesidades de recibir producto de los diferentes Centros Distribuidores, y las posibilidades de fabricar los pedidos por las fábricas.

Como regla general, los días de Asuntos Propios, de todo el personal se regirán por las siguientes normas:

- 1.º Deberán solicitarse como mínimo con 48 horas de antelación, salvo casos imprevisibles.
- 2.º Quien por necesidad hubiese de solicitar algún permiso fuera de los contemplados como licencias retribuidas, éstos serían contabilizados como asuntos propios, y tras su agotamiento como vacaciones a cuenta.
- 3.º Caso de que al finalizar el año natural alguna persona no hubiese hecho uso de algún día de los de permiso de Asuntos Propios que le correspondan, le serían compensados a razón de 10.045 pesetas brutas día, con independencia de su categoría y antigüedad.

Art. 24: Licencias con retribución. Los productores acogidos al presente Convenio gozarán de los siguientes días de permiso retribuido, durante los cuales percibirán todos los emolumentos fijos, con la única detracción del plus de transporte, debiendo el interesado aportar, si se le requiere para ello, justificación documental que acredite el hecho.

- Nacimiento de hijo: Cuatro días naturales y como mínimo tres días laborables.
- Matrimonio del trabajador: Quince días laborables.
- Cónyuges e hijos:

- Fallecimiento: 5 días laborables.
- Enfermedad muy grave: 5 días laborables.
- Enfermedad grave: 3 días laborables.
- Intervención quirúrgica menor: 1 día laborable.
- Fallecimiento o enfermedad muy grave de padres, padres políticos, nietos, hermanos, hermanos políticos: Hasta tres días naturales.

Fallecimiento o enfermedad muy grave de abuelos y tíos carnales: Un día natural.

Todos los casos de enfermedad o fallecimiento, ampliarán en dos días naturales el permiso concedido, en el supuesto de que el hecho que lo motiva acontezca a más de 350 kilómetros del lugar de residencia del interesado.

- Exámenes: La Empresa concederá los días de permiso

necesarios hasta un máximo de 10 al año, para que los trabajadores que estén cursando estudios oficiales, puedan concurrir a los exámenes y evaluaciones correspondientes. Sin sobrepasar el límite anual establecido, estos días de permiso podrán ser sólo, bien el del examen o éste y su predecesor, a petición del interesado.

- Permiso de Conducir: Los trabajadores que deseen obtener su permiso de conducir aunque no vayan a utilizarlo para su trabajo en la Empresa, dispondrán de hasta tres días para presentarse a los exámenes.

- Traslado de su domicilio habitual: Un día de permiso.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

El productor que goce de algún permiso de los previamente reseñados, deberá acreditar documentalmente el hecho que motive el mismo y la calificación de la enfermedad con el oportuno certificado médico.

La Dirección de la Empresa junto con los representantes del personal, estudiarán los casos especiales que pudieran surgir y no se contemplasen en la relación anterior.

Artículo 25. Asistencia a consultas médicas de la S.S. El trabajador que coincidiendo con su horario de trabajo, hubiera de acudir personalmente a la asistencia médica en ambulatorio de los servicios médicos de la S.S., dispondrá para ello, previo aviso, del tiempo necesario con un máximo de 3 horas por visita, debiendo posteriormente incorporarse a su trabajo, aportando el correspondiente justificante de asistencia donde se señalará la hora de la consulta efectuada.

Durante tal ausencia se le abonará su sueldo fijo como si hubiese estado trabajando, e incluso el incentivo de la venta de su ruta del día al vendedor, o kilometraje que realice caso de ser transportista, siempre que tras la visita médica se le encomienden labores de venta o transportes al exterior respectivamente. Caso de dedicarse a otras misiones en el centro de trabajo, sólo percibirá su sueldo fijo.

Artículo 26. Excedencias: Se regirán por lo establecido en el art. 46, del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores con una antigüedad de al menos 2 años, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia de 1 año. Una vez solicitada la reincorporación, hecho que deberá producirse antes de que expire el plazo convenido, aquélla deberá efectuarse en el mismo o equivalente puesto de trabajo en un plazo máximo de tres meses, contando a partir de la fecha de dicha solicitud.

Este acuerdo se mantendrá mientras la legislación vigente en cada momento permita la contratación eventual por un tiempo equivalente al de la excedencia.

CAPITULO V

DISPOSICIONES SOCIALES

Artículo 27. Ayuda Escolar. Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que suponen los estudios de sus hijos en edad escolar, se establece una ayuda escolar de 4.239 pesetas brutas mensuales de enero a junio de 1994 ambos inclusivos, y por igual cantidad de septiembre a diciembre de 1994, para todo productor y por cada hijo que tenga de 4 a 18 años cumplidos a comienzos del curso escolar (mes de septiembre), en que comienza a devengarse esta ayuda.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la Empresa, sólo percibirá esta ayuda uno de ellos.

Los productores de esta Empresa que se encontrasen matriculados en algún Centro Oficial de Enseñanza, para la obtención de títulos a nivel medio o superior, podrán

percibir la ayuda escolar correspondiente a los diez meses del curso, aboñables de una sola vez, así como el 50% del importe de la siguiente matrícula de curso, siempre que acredite documentalmente haber aprobado el 50% de las asignaturas del curso entre las convocatorias de junio y septiembre.

El personal fijo de plantilla, percibirá el 50% de la ayuda del curso escolar 94-95 en la nómina de septiembre (4.239 x 10 x 50% = 21.195 ptas.) y el otro 50% prorrateado mensualmente.

El personal con contrato temporal, percibirá mensualmente durante el curso escolar el 50%, saldándose las diferencias a la finalización de su contrato, en la liquidación del finiquito.

Para el percibo de la ayuda escolar, será necesaria la presentación de la matriculación del hijo en el centro de enseñanza correspondiente.

Artículo 28. Ayuda por hijos disminuidos físicos o psíquicos. La Dirección de la Empresa, consciente del problema socioeconómico con que han de enfrentarse los productores con hijos, cónyuge, o familiares en línea directa, con capacidad física o mental disminuida, establece en estos casos una ayuda económica mensual de 17.850 pesetas brutas, por hijo, cónyuge o familiar, al objeto de colaborar con las cargas que estas situaciones representan a la familia.

En ambos casos serán requisitos necesarios la convivencia y dependencia económica del hijo, cónyuge o familiar del interesado, así como el reconocimiento de esta situación de minusvalía por parte del INSERSO y el correspondiente pago de las prestaciones económicas establecidas al efecto.

En el supuesto que ambos cónyuges pertenezcan a la plantilla de la Empresa, sólo cobrará esta ayuda uno de ellos.

Artículo 29. Premio por matrimonio. El productor que al contraer matrimonio cese por este motivo en la plantilla de la Empresa, percibirá un premio matrimonial consistente en una mensualidad de su sueldo fijo por año de servicio, con el límite máximo de 6 mensualidades. Los años no completos se abonarán proporcionalmente.

El productor que contraiga matrimonio y siga prestando sus servicios en la Empresa percibirá por motivo del mismo la cantidad de 14.846 pesetas brutas.

Artículo 30. Seguro de vida e invalidez permanente. Para todo el personal afectado por el presente Convenio, menor de 65 años se establece un seguro colectivo de vida que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez permanente por la cuantía que a continuación se detalla:

En caso de fallecimiento, la indemnización será de una anualidad de Salario Fijo según Tabla Anexa núm. 1.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente o enfermedad la indemnización fijada será de una anualidad de Salario Fijo según Tabla Anexa núm. 1.

En caso de Invalidez Permanente Total, la indemnización fijada será de 1.000.000 pesetas.

En caso de Invalidez Permanente Parcial, derivada de accidente, serán de aplicación los porcentajes señalados por baremo y que cubre el riesgo hasta la cantidad máxima de 1.500.000 pesetas.

El importe de las primas correspondientes correrá a cargo de la Empresa.

En el caso de que un empleado causara baja definitiva en el servicio de la Empresa, automáticamente dejará de ser beneficiario del seguro, salvo que por acuerdo privado entre él y la compañía aseguradora, pudiera seguir gozando de su beneficio, corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas a la baja.

Este acuerdo entrará en vigor a partir de la firma del presente Convenio de Zona.

Se acuerda para el próximo año de 1995, la cobertura de fallecimiento derivado de accidente sea de 1,5 anualidades de Salario Fijo.

Artículo 31. Retirada del permiso de conducir. En el supuesto de retirada «temporal» del permiso de conducir a un vendedor o transportista, la Empresa se compromete mientras dure la situación, a buscar un puesto de trabajo, al productor afectado garantizándole la percepción de su sueldo fijo de tablas o de sueldo que corresponda al puesto que provisionalmente se le destine durante tal tiempo, dependiendo respectivamente que el hecho causante haya sucedido con un vehículo de la Empresa o en el suyo particular. Los desplazamientos «in itinere», de ida o regreso del domicilio al trabajo, aun siendo en vehículo particular, a éstos efectos tendrán la misma consideración que si fuesen en vehículos de la Empresa.

Este beneficio se aplicará siempre que se den los siguientes requisitos:

1.º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteraciones voluntarias de las condiciones físicas normales, (ejemplo embriaguez, droga, etc.).

2.º Que esta persona no reincida en hechos que motiven la retirada del permiso de conducir dentro de un año natural.

3.º Compromiso por parte del productor, en realizar durante el tiempo de retirada del permiso de conducir, cualquier clase de trabajo que se le encomiende con independencia de su categoría.

Artículo 32. Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral. En los supuestos de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral, se pueden presentar los siguientes supuestos:

a) Que se precise intervención quirúrgica con internamiento hospitalario del afectado por un período superior a 10 días, considerándose en tal período tanto la situación operatoria como la post-operatoria. En tal caso, se abonará por la Empresa a partir del día del internamiento el complemento necesario para que junto con las prestaciones de la Seguridad Social, perciba el interesado sus ingresos fijos de convenio, más los incentivos a kilometraje (caso del vendedor o transportista), promedios, obtenidos en los tres últimos meses.

b) En el resto de los supuestos, se analizará los doce meses anteriores a la baja, y en el caso de que durante tal período, no haya tenido ausencias por enfermedad común o accidente no laboral (no contabilizándose descansos postnatales a estos efectos), se le abonará junto con las prestaciones de la Seguridad Social el complemento necesario para alcanzar desde el primer día de la baja, sus ingresos fijos de convenio más los incentivos o kilometraje promedios a que pudiese haber lugar.

En el caso de que el enfermo, si haya tenido en los doce meses anteriores alguna baja por enfermedad se analizará el absentismo conjunto de su Centro o Sección, y si éste ha superado en ese mes el 4%, sólo percibirá las prestaciones de la Seguridad Social a que hubiere lugar. Caso de que la sección ese mes, no haya superado el 4%, percibirá a partir del cuarto día de la baja, el complemento de la Empresa necesario para alcanzar junto con las prestaciones de la Seguridad Social, el 100% de sus ingresos fijos más el promedio de incentivos y kilometraje a que pudiera haber lugar, y los tres primeros días sólo las prestaciones de Seguridad Social que pudieran corresponderle. Estos cálculos de porcentaje de absentismo se realizarán mensualmente dependiendo de la situación de cada mes, el percibo o no de complementos.

A los efectos del cálculo de absentismo, sólo se tendrá en cuenta el personal afectado por este convenio, excluyendo el resto tanto para las jornadas previstas como para las realizadas. Siendo considerado absentismo exclusivamente a los efectos de este cálculo, las enfermedades comunes, con exclusión de las 16 semanas de descanso natal y las de duración superior a 6 meses a partir del mes que se cumpla el sexto.

El sistema anteriormente enunciado, será de general aplicación a las secciones de Oficinas Regionales y Centros Distribuidores de San Juan del Puerto, Málaga, Puerto de Santa María, Granada y Jaén, para el presente año de 1994.

Si en el transcurso de este período, el absentismo de estos Centros o Secciones, tuviesen una tendencia reiterativa al alza, se formará una comisión por la parte social y económica, que estudie los motivos causante de esta elevación y propongan las soluciones correctoras de las mismas.

Las Secciones de: Fábrica, Distribución y Centro Distribuidor de Sevilla, a partir de 1994, se regirán por el siguiente sistema: Se considerará mensualmente el índice de absentismo independientes de cada una de ellas, entendiéndose a estos efectos por absentismo, cualquier ausencia al trabajo, salvo las vacaciones, permisos retribuidos, descanso pre-postnatal, sanciones y permisos sindicales. Los meses que este absentismo no supere los porcentajes a continuación previstos, todas las personas en situación de I.L.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el complemento necesario, para que junto con las prestaciones de Seguridad Social, obtengan el 100% de sus ingresos fijos, más el promedio de los tres últimos meses de incentivos y kilometraje a que pudiese haber lugar. Si algún mes, al absentismo antes referido, superase los límites máximos marcados, durante ese mes, sólo se percibirán las prestaciones de Seguridad Social a que pudiese haber lugar, estudiándose de común acuerdo entre los representantes del personal y los de la empresa, situaciones especiales o de excepcionales circunstancias, que pudiesen surgir.

Sección de Fábrica

<u>Año</u>	<u>Límite máximo absentismo</u>
1994	4,00%

Sección de Distribución

<u>Año</u>	<u>Límite máximo absentismo</u>
1994	4,00%

Centro Distribuidor de Sevilla

<u>Año</u>	<u>Límite máximo absentismo</u>
1994	4,00%

La Empresa actualizará el complemento de I.L.T. derivado de enfermedad común o accidente no laboral en aquellos procesos cuya fecha de inicio sea a partir del 1 de enero de 1994.

Artículo 33. Retribución por descanso maternal. Mientras dure tal situación se percibirá desde el primer día de la baja el 75% de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior. Esto no obstante, durante los dos primeros meses del descanso postnatal, la Empresa abonará el complemento necesario para que junto con las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100% de su sueldo fijo.

Artículo 34. Retribución en caso de accidente de trabajo. En caso de accidente laboral, la Empresa abonará al productor afectado, el complemento suficiente para que junto con las prestaciones económicas de la entidad aseguradora, perciba el accidentado desde el primer día de la baja el 100% de sus retribuciones brutas diarias, fijas y plus de cámaras además de las variables normales obtenidas en el promedio de los tres meses anteriores. Son variables exclusivamente, las como tales contempladas en el art. 19; (incentivos, kilometraje, rutas, nocturnidad y festivos).

La Empresa actualizará el complemento de I.L.T. derivado de accidente laboral, en aquellos procesos cuya fecha de inicio sea partir del 1 de enero de 1994.

Tanto en los casos de enfermedad como en los de accidentes de trabajo, la Empresa se reserva la facultad de que por el médico que la misma designe, sea visitado en su domicilio, o llamado a consulta y reconocimiento el trabajador cuantas veces se estime necesario. A la vista del informe emitido en cada momento por dicho facultativo se abonará o no el correspondiente complemento de prestación.

Artículo 35. Jubilación.

A) El trabajador que se jubile al cumplir la edad de los 64 años, no sufrirá reducción de su pensión de jubilación, (por el coeficiente de edad) siempre que tenga cubierto su período de carencia porque la empresa contratará a otro trabajador por período de hasta un año de duración de conformidad con la legislación vigente.

B) El trabajador que cause baja en la empresa por Jubilación al cumplir la edad que se indica a continuación y, ostente una antigüedad de 12 años, percibirá las mensualidades siguientes:

60 años.....	12 mensualidades
61 años.....	10 mensualidades
62 años.....	9 mensualidades
63 años.....	8 mensualidades

Dichas mensualidades estarán calculadas a razón de salario fijo más antigüedad.

Artículo 36. Lote de Navidad. Se acuerda que el Lote de Navidad ascenderá a 12.000 pesetas brutas, para todo el personal que en el momento de la entrega, esté de alta en la plantilla de la Empresa.

Dicho importe se incluirá como ingresos en la hoja de salario del mes de diciembre del presente año.

Artículo 37. Obsequio de Yoghourt. Por cada día efectivamente trabajado se hará entrega al personal de dos unidades de yoghurt, éstos deberán estar en buen estado de conservación y presentación.

CAPITULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 38. Horas sindicales. Los representantes del personal de la zona, podrán utilizar dentro de cada trimestre natural, las horas sindicales que les correspondan de acuerdo con la legislación vigente, en tal forma, que sin que implique traspaso de horas de un representante a otro, sí se pueda pasar las horas de un mes a otro del mismo trimestre, caso de serles necesario.

Al personal de ventas y transporte se les computará cada día de ausencias por estos motivos a razón de 7 horas 30 minutos de trabajo efectivo, comprometiéndose éstos a tomar cada vez los días completos con tal cómputo temporal.

Artículo 39. Comisión paritaria. Con el fin de resolver cuantas dudas o divergencias en la interpretación o

aplicación del presente convenio pudieran surgir, se constituirá una comisión paritaria compuesta por 8 miembros de cada parte, de entre los participantes en las negociaciones, que se reunirán con carácter ordinario una vez cada cuatro meses.

Los componentes de la Representación Social, en la Comisión Paritaria son los que a continuación se detallan:

José M. García González.
Jose Gutiérrez Vaca.
Cipriano Mesa García.
José Morilla Morenó.
Antonio Peralta Olivares.
José L. Ramos Sanabria.
Antonio Sánchez Vega.
Rafael Villanueva Muñoz. -

Corresponderá a esta comisión una vez conocido el I.P.C. de 1994, ver si procede o no la revisión salarial.

Procurará esta comisión mediar en la solución de los conflictos y cuestiones que puedan afectar directamente a un colectivo de trabajadores.

Todo ello sin perjuicio de las atribuciones que la Legislación Vigente reconoce a la Autoridad Laboral y Jurisdicción de Trabajo.

Artículo 40. Comisión de formación. Se acuerda la creación de una Comisión Nacional de Formación que tendrá carácter paritario, compuesta por los sindicatos mayoritarios -CC.OO. y U.G.T.- y la Dirección de la Empresa. El número de representantes será de 6 para cada una de las partes, 12 en total.

La función de la comisión de formación será:

- Proponer y acordar las acciones formativas del plan de formación anual de Danone S.A., en función de las necesidades detectadas por las partes. Pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que requieran por introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, a las necesidades de cualificación profesional, a las posibilidades de desarrollo profesional, promocional, etc.

- Determinar los participantes en estas acciones formativas: por categorías profesionales y centros de trabajo, concretando los criterios de propuesta y selección.

- Decidir el calendario de ejecución de cada acción formativa y el horario de realización, de acuerdo con la Dirección y según las necesidades de cada Centro.

- Asignar los recursos necesarios para la realización de las acciones formativas: medios pedagógicos, instalaciones, profesionales técnicos, presupuestos, material, etc.

- Informar a todos los trabajadores del plan de formación de Danone S.A.

- Solicitar las subvenciones que posibilitan el Acuerdo Nacional de Formación Continua, para financiar parte del Plan de Formación.

- Poner en marcha el Plan de Formación.
- Colaborar en el seguimiento y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias del Plan de Formación.

La Comisión de Formación elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 41. Ropa de trabajo. Para su utilización exclusiva en el desempeño del trabajo y con el fin de guardar la debida uniformidad, la Empresa dotará al personal de venta y transporte de las siguientes prendas de trabajo con periodicidad anual a partir del vestuario de 1994:

2 pantalones de invierno.
2 pantalones de verano.

- 2 camisas de invierno.
- 2 camisas de verano.
- 1 corbata por año.
- 1 par de zapatos por temporada.
- 1 jersey cada dos años, o al año caso de deterioro.
- 1 cazadora cada cuatro años, sustituible a partir del tercer caso de deterioro manifiesto.
- 1 chubasquero cada dos años, o al año caso de deterioro.

Para el personal de cámaras de los Centros Distribuidores el siguiente vestuario con la misma periodicidad:

- 2 pantalones de invierno.
- 2 pantalones de verano.
- 2 camisas de invierno.
- 2 camisas de verano.
- 1 par de botas de frío.
- 1 par de botines.
- 1 jersey cada dos años.
- 1 chaquetón y pantalón adecuado al puesto cada dos años.
- 1 pantalón.

Para éste y el resto del personal obrero, se les reemplazará su normal vestuario por deterioro manifiesto del mismo y previa entrega de las prendas deterioradas.

Artículo 42. Contratación. La Empresa, como medida estrictamente social en favor de la integración profesional, y siguiendo criterios del Grupo, manifiesta su voluntad de contratar a Nivel Nacional un determinado número de personas en régimen de «Prácticas en Alternancia» u otra modalidad análoga, que les permita obtener o completar un aprendizaje laboral, en colaboración con instituciones sociales o educativas.

Las condiciones de compensación o beca se adaptarán a cada supuesto.

En ningún caso podrán sustituir o cubrir un puesto operativo de la plantilla de la organización.

El Comité de Empresa estará informado puntualmente de la acción, en aras del cumplimiento del objetivo social planteado.

Artículo 43. Revisiones médicas. La Empresa realizará las gestiones necesarias para que anualmente el personal en todos los centros de trabajo, aunque en ellos no fuere obligatorio, pueda pasar una revisión médica adecuada con equipos sanitarios externos o internos de la Empresa, adaptándose a las necesidades y programaciones de los mismos y del trabajo del centro, siendo los resultados obtenidos dados a conocer a los interesados a los efectos oportunos. Dichas revisiones se procurarán prestar especial atención a las incidencias que del puesto de trabajo puedan derivarse en el trabajador, estas revisiones se realizarán a petición de los interesados, y en jornada fuera de trabajo. Como reconocimiento médico normal anual, se desplazarán a los Centros de Trabajo en horas laborables, equipos médicos que realicen *in situ* el reconocimiento periódico simple.

Las revisiones específicas para los puestos con mayores riesgos en el taller de reparaciones de vehículos (Pintores), se realizarán anualmente en horas de trabajo.

Artículo 44. Calendario laboral. En el plazo de dos meses desde la firma del Convenio, se publicarán en los Centros de trabajo, los calendarios vigentes, de acuerdo con la legislación al efecto.

Por Centros o secciones, se confeccionarán los cuadros de turnos y rotaciones de personal que serán expuestos y mantenido su respeto a los mismos, salvo circunstancias imprevistas no contempladas en su confección. Manteniendo su vigencia hasta la firma del próximo convenio.

Artículo 45. Contraprestación. Los productores afectados por este Convenio se comprometen en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del mismo a seguir cumpliendo su cometido con la obligada disciplina y óptima diligencia en sus funciones.

Disposición Final. Las materias no previstas en su conjunto por el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales que pudiesen regular los temas en cuestión.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Formación Profesional. Ambas partes reconocen la conveniencia de fomentar la formación y perfeccionamiento profesional entre todos los trabajadores, con el fin de adecuar las capacidades y conocimiento de los mismos a los constantes avances tecnológicos y organizativos.

A estos efectos las partes firmantes consideran necesaria la creación de una Comisión Paritaria de Formación en cada Centro, y que se ocupe de las siguientes funciones:

- a) Proponer y participar en la elaboración de Planes de Formación, marcando los objetivos y los destinatarios.
- b) Proponer qué acciones de formación son necesarias y por tanto obligatorias y cuáles voluntarias.
- c) Proponer cuáles deben realizarse dentro de las horas de trabajo y cuáles no pueden hacerse en ese tiempo. En consecuencia de entre todas, cuáles deben ser retribuidas a razón de 1.286 pesetas brutas/hora de asistencia al curso completo y cuáles no.

La Empresa se adhiere al contenido del acuerdo entre Sindicatos, Patronal y Administración, sobre Formación Profesional continua tanto a nivel nacional como sectorial.

Segunda. La Empresa se compromete a desarrollar un nuevo sistema de clasificación profesional en todas las fábricas. En la Fábrica de Sevilla se hará una vez finalizada la experiencia de Parets, pero no más tarde de 1997.

Tercera. Se acuerda el pago de atrasos para todo el personal que cese en la Empresa desde el 1.º de enero hasta la firma del Convenio, salvo aquellos casos en que exista un acuerdo específico.

Cuarta. La Comisión negociadora de futuros convenios de la Zona Sur, estará compuesta como en la actualidad, de representantes de los centros de trabajo de la misma, formada por la Fábrica y Servicios Regionales de Sevilla y los Centros Distribuidores números 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.

ACTA DE ACUERDO DE ADAPTACION DE CATEGORIAS A LOS PUESTOS DE TRABAJO

En Sevilla a 2 de mayo de 1990 REUNIDOS, en los locales de Danone, S.A. en la citada ciudad los miembros de la comisión técnica segunda prevista en la disposición transitoria del convenio colectivo para 1989 de la Zona Sur, con el fin de adaptar los puestos de trabajo a las categorías laborales, existentes en el personal operario, vendedores y transportistas se llega a la adaptación categoría/puestos mediante el siguiente

ACUERDO

Categorías. Misiones o denominación del puesto.

Peones: Operarios que llevan menos de seis meses en la Empresa, realizando funciones simples que requieren esfuerzo físico.

Especialistas de 3.º: Operarios con más de seis meses

en la Empresa. Pudiendo utilizar normalmente en su trabajo, carretillas automáticas o manuales y elevadoras.

- Movimientos de sala.
- Paletización manual.
- Lavado de bandejas.
- Lavacoches.
- Carga y descarga de almacén.
- Limpieza y retirada de residuos.
- Labores de lavado y cuidados de ropas y enseres de aseo.
- Funciones de conducción, alimentación y cuidado en general de máquinas empaquetadoras y formaciones de palets de producto.

Vigilantes: Control de accesos y vigilancia.

Operarios de limpieza: Operarios que realizan labores de aseo y limpieza de dependencias y mobiliario.

Auxiliar de laboratorio: Operarios que realizan labores de análisis simples, toma de muestras y limpieza de instrumentos.

Especialistas de 3.º «A»:

- Suministros embalajes almacén a Fábrica.
- Almaceneros de repuestos de mantenimiento.
- Almaceneros de repuestos de distribución.
- Túneles de enfriamiento.
- Maquinistas de rompedora de huevos.
- Maquinistas de cazas.
- Maquinistas de capsuladoras.
- Controladores de C.D. de Sevilla.
- Conducción, cuidado y abastecimiento de máquinas Cabalier.

Especialistas de 3.º «B»: Movimientos de productos en cámara, Centros Distribuidores y Distribución.

Especialistas de 2.º «A»:

- Maquinista de ERCA.
- Maquinista de HAMBIA.
- Líneas de preparación de productos.
- Líneas de recepción de leche.
- Fabricación y preparación de fermentos.
- Control y Movimientos de estufas.

Especialistas de 2.º:

- Ayudantes/Sustitutos en líneas de preparación.
- Ayudantes/Sustitutos en recepción de leche.
- Preparadores de lotes de Almacén.
- Responsable de almacén de Fábrica.

Conduc.-Vend. «A» 1.º o 2.º: Dependiendo de que el permiso de conducir sea de la clase C o B y a partir de los tres meses desde su ingreso en la Empresa.

Conduc.-Vend. «B» 1.º o 2.º: Dependiendo de que el permiso de conducir sea de la clase C o B, desde su ingreso por primera vez en la Empresa y durante sus tres primeros meses de permanencia.

En prueba de aceptación por ambas partes, se adjunta como anexo al texto del Convenio de la Zona Sur de Danone, S.A. para el año 1994.

REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES ZONA SUR

Derecho disciplinario:

En general, en el régimen de faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en este sentido en el Estatuto de los Trabajadores, acordando ambas partes mediante el presente, sustituir lo establecido en este sentido en la Ordenanza de Industrias Lácteas y Derivados, por las presentes normas.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas

de acuerdo con el marco legal general al comienzo referido.

A) Régimen de sanciones.

Primero. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

Segundo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Tercero. La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivó.

Cuarto. La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oído el trabajador previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quien podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.

Quinto. Deberá darse traslado a los Representantes del Personal, de los hechos que motivan la apertura del expediente, con el fin de que éstos puedan igualmente ser oídos.

Sexto. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

Séptimo. Una vez adoptada la resolución procedente por la Dirección de la Empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

B) Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán gradualmente atendiendo su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves o Muy Graves.

1.º Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) Falta de aseo o limpieza personal.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- g) No notificar a la Empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las 48 horas de haberse producido.

2.º Faltas Graves.

Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola

falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.

e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmándolo o fichando por él.

f) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la Empresa para usos propios sin ánimo de lucro.

j) Fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas no existentes.

3.º Faltas muy Graves.
Serán faltas muy graves:

a) Más de 15 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 25 en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o cinco alternos en un período de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.

f) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) Revelar datos o documentos reservados de la Empresa, a extraños a la misma.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

i) El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados o familiares de éstos.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

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

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.

C) Sanciones.

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

a) Por Faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

b) Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

c) Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

D) Prescripción.

Con respecto de la interrupción de la prescripción establecido en el apartado régimen de sanciones, punto 6.º, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

***ANEXO-1**

CATEGORIAS	AÑO 1994			
	BRUTO ANUAL	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD
VIGILANTE	2.224.420	93.000	105.135	105.135
OFICIAL-1º -MANTENIMIENTO-	2.822.811	97.000	109.135	109.135
OFICIAL-1º -VEHICULOS-	2.815.923	97.000	109.135	109.135
OFICIAL-2º -MANTENIMIENTO-	2.832.851	96.000	108.135	108.135
OFICIAL-2º -VEHICULOS-	2.817.730	96.000	108.135	108.135
OFICIAL-3º	2.348.799	93.000	105.135	105.135
ESPECIALISTA-1º -CAMARAS-	2.777.079	97.000	109.135	109.135
SUMINISTRADOR COLECTIVIDADES	2.487.117	96.000	108.135	108.135
SUMIN. PREVENTA Y SUM. TRANSPORTE CENTR	2.876.851	96.000	109.119	109.119
OFICIAL-1º -OFICIOS VARIOS-	2.820.287	96.000	108.135	108.135
ESPECIALISTA-1º -DISTRIBUCION-	2.777.079	97.000	109.135	109.135
ESPECIALISTA-2º	2.681.917	97.000	108.135	108.135
ESPECIALISTA-2º "A"	2.466.882	96.000	108.135	108.135
ESPECIALISTA-2º "A"	2.494.057	96.000	108.135	108.135
ESPECIALISTA-3º "A"	2.358.901	93.000	105.135	105.135
ESPECIALISTA-3º -TUNEL/CONTROLADOR-	2.473.818	93.000	105.135	105.135
AUXILIAR-LABORATORIO	2.302.094	90.000	105.135	105.135
OPERARIO-LIMPIEZA	2.044.847	93.000	105.135	105.135
ESPECIALISTA-3º "B" CAMARAS	2.383.897	93.000	105.135	105.135
ESPECIALISTA-3º "B"	2.298.856	93.000	105.135	105.135
ESPECIALISTA-3º	2.272.191	93.000	105.135	105.135
PEON	1.945.313	85.000	97.135	97.135
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-1º	2.391.896	97.000	110.119	110.119
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-1º "B"	2.268.519	92.000	105.119	105.119
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-2º	2.174.403	96.000	109.119	109.119
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-2º "B"	2.055.875	91.000	104.119	104.119
TRANSPORTISTA OFICIAL-1º "A"	2.653.650	97.000	110.119	110.119

OFICIAL-1º ADMINISTRATIVO	2.694.596	108.000	120.135	120.135
OFICIAL-2º ADMINISTRATIVO	2.481.667	102.000	114.135	114.135
AUXILIAR-1º ADMINISTRATIVO	2.305.939	96.000	108.135	108.135
AUXILIAR-ADMINISTRATIVO	2.073.895	96.000	108.135	108.135
ORDENANZA	2.079.606	96.000	108.135	108.135

***ANEXO-2**

CATEGORIAS	AÑO 1994	S BASE	COM.SALR	TRANSP.	DISTANC	TERMINAR	PTO.TRAB.	QUEBR	P.CAM.
		DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS
VIGILANTE	2.775	2.635	93	188					
OFICIAL-1º -MANTENIMIENTO-	2.894	4.689	93	188					
OFICIAL-1º -VEHICULOS-	2.894	4.654	93	188					
OFICIAL-2º -MANTENIMIENTO-	2.838	3.618	93	188					
OFICIAL-2º -VEHICULOS-	2.838	3.470	93	188					
OFICIAL-3º	2.775	3.032	93	188					
ESPECIALISTA-1º -CAMARAS-	2.894	2.188	93	188	2.058				
SUMINISTRADOR COLECTIVIDADES	2.838	3.256	93	188				116	
SUMIN. PREVENTA Y SUM. TRANSPORTE CENT	2.894	1.905	93	188	1.401	1.240			
OFICIAL-1º -OFICIOS VARIOS-	2.838	3.798	93	188					
OFICIAL-1º -DISTRIBUCION-	2.894	2.091	93	188	1.980	153			
ESPECIALISTA-1º	2.894	3.920	93	188					
ESPECIALISTA-2º	2.838	3.308	93	188					
ESPECIALISTA-2º "A"	2.838	3.290	93	165			104		
ESPECIALISTA-3º "A"	2.775	3.065	93	188					
ESPECIALISTA-3º -TUNEL/CONTROLADOR-	2.775	3.065	93	188			96	271	
AUXILIAR-LABORATORIO	2.775	2.883	93	188					
OPERARIO-LIMPIEZA	2.775	2.061	93	188					
ESPECIALISTA-3º "B" CAMARAS	2.775	2.874	93	188				271	
ESPECIALISTA-3º "B"	2.775	2.874	93	188					
ESPECIALISTA-3º	2.775	2.788	93	188					
PEON	2.536	2.099	93	188					
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-1º	2.894	1.469	93	188	1.401			116	
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-1º "B"	2.755	1.356	93	188	1.331			116	
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-2º	2.838	1.196	93	188	1.055			116	
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-2º "B"	2.704	1.046	93	188	1.030			116	
TRANSPORTISTA OFICIAL-1º "A"	2.894	1.834	93	188	1.670				

	MES	MES	MES	MES
OFICIAL-1º ADMINISTRATIVO	99.630	86.777	4.260	4.860
OFICIAL-2º ADMINISTRATIVO	88.260	82.366	2.130	4.860
AUXILIAR-1º ADMINISTRATIVO	85.920	73.229	2.130	4.860
AUXILIAR-ADMINISTRATIVO	78.720	61.092	2.130	4.860
ORDENANZA	85.920	64.368	2.130	4.860

*ANEXO-3

CATEGORIAS	AÑO 1994					
	VALOR HORA EXTRA	VALOR H.EXTRA 1-QUING	VALOR H.EXTRA 2-QUING	VALOR H.EXTRA 3-QUING	VALOR H.EXTRA 4-QUING	VALOR H.EXTRA 5-QUING
VIGILANTE	1.729	1.772	1.815	1.858	1.901	1.944
OFICIAL-1ª -MANTENIMIENTO-	2.215	2.258	2.301	2.344	2.387	2.430
OFICIAL-1ª -VEHICULOS-	2.215	2.258	2.301	2.344	2.387	2.430
OFICIAL-2ª -MANTENIMIENTO-	1.930	1.973	2.016	2.059	2.102	2.145
OFICIAL-2ª -VEHICULOS-	1.930	1.973	2.016	2.059	2.102	2.145
OFICIAL-3ª	1.822	1.865	1.908	1.951	1.994	2.037
ESPECIALISTA-1ª -CAMARAS-	2.064	2.107	2.150	2.193	2.236	2.279
SUMINISTRADOR COLECTIVIDADES	1.903	1.946	1.989	2.032	2.075	2.118
SUMIN. PREVENTA Y SUM. TRANSPORTE CENTR						
OFICIAL-1ª -OFICIOS VARIOS-	2.044	2.087	2.130	2.173	2.216	2.259
ESPECIALISTA-1ª -DISTRIBUCION-	2.064	2.107	2.150	2.193	2.236	2.279
ESPECIALISTA-1ª	2.064	2.107	2.150	2.193	2.236	2.279
ESPECIALISTA-2ª	1.887	1.930	1.973	2.016	2.059	2.102
ESPECIALISTA-2ª "A"	1.887	1.930	1.973	2.016	2.059	2.102
ESPECIALISTA-3ª "A"	1.822	1.865	1.908	1.951	1.994	2.037
ESPECIALISTA-3ª -TUNEL/CONTROLADOR-	1.822	1.865	1.908	1.951	1.994	2.037
AUXILIAR-LABORATORIO	1.729	1.772	1.815	1.858	1.901	1.944
OPERARIO-LIMPIEZA	1.608	1.651	1.694	1.737	1.780	1.823
ESPECIALISTA-3ª "B" CAMARAS	1.729	1.772	1.815	1.858	1.901	1.944
ESPECIALISTA-3ª "B"	1.729	1.772	1.815	1.858	1.901	1.944
ESPECIALISTA-3ª	1.729	1.772	1.815	1.858	1.901	1.944
PEON	1.605	1.648	1.691	1.734	1.777	1.820
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-1ª						
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-1ª "B"						
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-2ª						
CONDUCTOR VEND. OFICIAL-2ª "B"						
TRANSPORTISTA OFICIAL-1ª "A"						

OFICIAL-1ª ADMINISTRATIVO	2.098	2.141	2.184	2.227	2.270	2.313
OFICIAL-2ª ADMINISTRATIVO	1.780	1.803	1.846	1.889	1.932	1.975
AUXILIAR-1ª ADMINISTRATIVO	1.695	1.738	1.781	1.824	1.867	1.910
AUXILIAR-ADMINISTRATIVO	1.695	1.738	1.781	1.824	1.867	1.910
ORDENANZA	1.695	1.738	1.781	1.824	1.867	1.910

CORRECCION de errores de la Resolución de 4 de julio de 1994, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se acuerda la publicación de subvenciones concedidas. (BOJA núm. 113, de 22.7.94).

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre crea el Programa de Solidaridad de los andaluces para la Erradicación de la Marginación y la desigualdad en Andalucía.

Dicho Decreto contempla entre otras medidas la posibilidad de realizar Cursos de Formación Profesional Ocupacional, así como la participación en Empleos Temporales al servicio de las distintas Administraciones Públicas y Entidades sin Animo de Lucro.

Deberá suprimirse del anuncio publicado en el B.O.J.A. núm. 113 de fecha 22 de julio de 1994, lo siguiente:

Expediente: 148/93.
Entidad: Ayto. de Alora.
Importe: 801.084.

Expediente: 1/94.
Entidad: Ayto. de Alora.
Importe: 1.658.246.

Expediente: 13/94.
Entidad: Ayto. de Ronda.
Importe: 4.372.728.

Expediente: 11/94.
Entidad: Ayto. de Vélez Málaga.
Importe: 6.193.614.

Deberá rectificarse del mismo B.O.J.A. lo siguiente:

Donde decía:

Expediente: 72/94.
Entidad: Cruz Roja Española.
Importe: 4.554.784.

Debe decir:

Expediente: 72/94.

Entidad: Cruz Roja Española.
Importe: 3.416.088.

Málaga, 25 de julio de 1994.- El Delegado, José A. Espejo Vinagre.

CONSEJERIA DE ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCION de 29 de julio de 1994, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidas, al amparo de la orden que se cita.

La Orden de 3 de enero de 1994, por la que se regula la convocatoria de Ayudas Públicas relativa al ámbito competencial de esta Consejería para el presente año, establece el régimen de Ayudas en materia de Juventud para Entidades y Grupos Juveniles.

Vistas las solicitudes, recibidos los informes y dictámenes oportunos y resueltos los expedientes incoados de conformidad, todo ello, con lo dispuesto en la citada Orden de 3 de enero, en conjunción con lo expresado en el art. 21 de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994, se hace pública la relación de subvenciones concedidas, la cual figura como ANEXO a la presente Resolución.

Córdoba, 29 de julio de 1994.- La Delegada, Presentación Fernández Morales.

ANEXO

A.J. «Rotpunkt», de Córdoba	500.000 ptas.
A.J. «Alcorce», de Córdoba	200.000 ptas.
A.J. «Albayate», de Almedinilla (Córdoba)	100.000 ptas.
A.J. «Grupo Cristiano Sin Fronteras», de Córdoba	200.000 ptas.
A.J. «Rokaplana», de La Victoria (Córdoba)	70.000 ptas.
A.J. «Fluorita», de Córdoba	100.000 ptas.
A.J. «Cigüeña», de Fuente Palmera (Córdoba)	200.000 ptas.
A.J. «El Camachuelo», de Hinojosa del Duque (Córdoba)	150.000 ptas.
A.J. «Fluorita», de Cerro Muriano (Córdoba)	150.000 ptas.
A.J. «Trinidad Horcas», de Villa del Río (Córdoba)	150.000 ptas.
A.J. «Fas-Al-Ballut», de Dos Torres (Córdoba)	100.000 ptas.
A.J. «Club Senderismo Alcotán», de Córdoba	150.000 ptas.
A.J. «Solía», de Belalcázar (Córdoba)	100.000 ptas.
A.J. «Sierra Virgen», de Hornachuelos (Córdoba)	200.000 ptas.
A.J. «Sol y Sombra», de Córdoba	180.000 ptas.
A.J. «Jóvenes Pro-Vida», de Córdoba	100.000 ptas.
A.J. «Consejo Local de la Juventud», de Córdoba	800.000 ptas.
A.J. «Solidaridad Universitaria Cordobesa», de Córdoba	100.000 ptas.
A.J. «Chantar», de Córdoba	400.000 ptas.
A.J. «El Hornazo», de Fernán Núñez (Córdoba)	100.000 ptas.
A.J. «Las Cabezas», de Fuente Tójar (Córdoba)	100.000 ptas.
A.J. «Agape», de Córdoba	400.000 ptas.
A.J. «Emilio Partera», de San Sebastián de los Ballesteros (Córdoba)	100.000 ptas.
A.J. «Osiris Alba», de Cabra (Córdoba)	200.000 ptas.