

Colocación de pisos, medias suelas, cuñas, cambio de tacones, etc. Conocimiento de los diferentes materiales que se emplean.

Manejo de la maquinaria empleada en la reparación del calzado.

Mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Oficial de segunda.—Realiza la misma labor del Oficial de primera, dirigida por este último, mientras permanezca en período de perfeccionamiento y mejora de productividad.

Conocimientos para el manejo, mantenimiento y cuidado periódico de la maquinaria utilizada en el taller.

Guarnecedor.—Reparaciones al corte (cosidos, piezas, etc.).

Colocación de cremalleras y reparaciones en artículos de piel y viaje.

Colocación de forros y plantillas.

Limpieza y mantenimiento de la maquinaria y herramientas por él utilizadas.

Ayudante.—Colaboración con el Maestro u Oficial en la realización de todos los trabajos.

Colocación de piezas del corte a la suela.

Ampliación de conocimientos, supervisados por su superior inmediato.

Aprendiz de segundo año.—Personal joven, entre diecisiete y dieciocho años, en período formativo.

Ampliación de conocimientos de las labores del primer año, supervisado por su superior inmediato.

Preparado y pegado de materiales, nivelación de tapas, punteras y suelas.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado a los especialistas de los que dependen.

Aprendiz de primer año.—Personal joven, entre dieciséis y diecisiete años, en período formativo, que colaborará estrechamente con el Aprendiz de segundo año y los especialistas.

Conocimiento de herramientas, útiles y maquinaria utilizados en el taller, así como de los materiales y productos relativos al calzado.

Conocimiento de las distintas partes que componen el zapato.

Conocimiento y aplicado de pegamentos, lijado, tintado de suelas y limpieza del calzado.

Limpieza periódica de las herramientas y maquinaria.

Todos los trabajadores de un taller de reparación de calzado colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas que comprenden el mismo.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las delegaciones comerciales de la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», tanto fijos, como fijos de carácter discontinuo, eventuales, temporales, etc., excepto los conocidos como sueldos pactados que quedan excluidos del sistema retributivo fijado en el Convenio, si bien, les serán de aplicación el resto de las condiciones pactadas en el mismo.

Art. 3.º *Ambito temporal, prórrogas y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993 y tendrá una duración inicial de cinco años, finalizando por consiguiente su vigencia el 31 de diciembre de 1997.

No obstante, se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales, si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia, cuando se produzca, habrá de comunicarse fehacientemente por la parte que la promueva a la parte negociadora, dejando expresa constancia de su fecha mediante acuse de recibo.

Se mantendrán todas las obligaciones que rigen en el presente Convenio hasta que se registre uno nuevo, que se aplicará en lo posible, con efecto retroactivo a la fecha que se acuerde.

SECCIÓN SEGUNDA. GARANTÍAS

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de sus cláusulas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio, en su conjunto, debiendo las partes renegociarlo en su integridad.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económico-retributivas pactadas en este Convenio compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global y anual, cualesquiera conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por los trabajadores en su conjunto, o por algunos de ellos; así como los incrementos que por disposición legal o convencional, pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si en su conjunto, y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que a este Convenio garantiza.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán como condiciones más beneficiosas, y a título personal, las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a las que aquí se establecen.

Art. 7.º *Declaración antidiscriminatoria.*—El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se complete tanto en este Convenio como en la normativa general con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Art. 8.º *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales de rango superior. Por otra parte y únicamente para aquellos aspectos no contemplados en este Convenio Colectivo constituirá también derecho supletorio la parte normativa del Convenio Colectivo Estatal de Helados.

Art. 9.º *Comisión Paritaria.*—Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y mediación en la aplicación del presente Convenio.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros; dos en representación del personal, libremente designados por las centrales sindicales, uno por CC.OO. y otro por UGT, de entre los Delegados de Personal, y dos en representación de la Empresa, asistidos por los asesores respectivos. A efectos de notificación se tendrá en cuenta los domicilios sociales de las dos centrales sindicales indicadas, en su ámbito estatal.

Cualquier cuestión o litigio relativo a la aplicación e interpretación del Convenio habrá de someterse, con carácter previo y prejudicial, a la Comisión Paritaria, para su conocimiento y eventual resolución.

La Comisión se reunirá cada vez que sea necesario, para el conocimiento y resolución de los asuntos de su competencia, celebrándose la reunión en la localidad donde se hayan producido los hechos que motivaron la consulta.

La adopción de acuerdos válidos en el seno de la Comisión exigirá mayoría de sus miembros. Los acuerdos adoptados con esta mayoría serán vinculantes, tanto para las partes como para los terceros afectados por el Convenio.

Por contra, la inexistencia de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, reflejada en el acta de la reunión correspondiente, dejará expedita la vía administrativa o judicial, lo mismo en conflictos de naturaleza individual que colectiva.

14365 RESOLUCION de 10 de mayo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», número de código 9008122.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima» (número de código 9008122), que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1993, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de mayo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DE LA EMPRESA «AVIDESA-LUIS SUÑER, SOCIEDAD ANONIMA»

SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de las Delegaciones Comerciales.

SECCIÓN TERCERA. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 10. *Organización del trabajo.*—La organización, técnica y práctica, del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Empresa, teniendo en cuenta que el contenido fundamental de los puestos de trabajo de Promotores-Inspectores y Autoventas se realiza fuera del centro de trabajo, es decir en la calle, y en virtud del derecho reconocido en las disposiciones legales de poder adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, aplica el régimen de trabajo a tarea, tanto a efectos de la realización del mismo como a efectos de la retribución.

La determinación del trabajo a tarea afecta solamente a Promotores-Inspectores y Autoventas y se efectuará por la Empresa fijando para cada categoría profesional, la tarea de realizar en un período determinado de tiempo, atendiendo a las características y peculiaridades de cada ruta y teniendo en cuenta, entre otros factores, el número de visitas a realizar. En consecuencia, para la realización del trabajo a tarea, la Empresa fijará la hora de iniciación de la jornada, finalizando una vez realizada la misión diaria asignada.

Si el trabajador considerase excesiva la tarea asignada, sin perjuicio de continuar cumpliendo las instrucciones recibidas hasta tanto se resuelva definitivamente lo que proceda, lo pondrá en conocimiento de su Jefe inmediato, mediante reclamación por escrito con copia al Delegado de Personal.

Será verificada in situ por parte del Jefe de la Delegación en el plazo máximo de una semana o en la fecha siguiente en la que se vuelva a realizar la ruta a revisar.

Si esto no fuera realizado en el tiempo consignado, se considerará la existencia de exceso de tarea, y por tanto, no obligado el trabajador a su cumplimiento.

Si no existe acuerdo en esta primera verificación se volverá a comprobar por el Jefe de zona en el plazo máximo de diez días, y si continuara la disconformidad por parte del trabajador, éste deberá recurrir a la Comisión Paritaria que resolverá en un plazo máximo de veinte días a partir de su notificación. Contra la resolución de la Comisión, el trabajador podrá formular reclamación ante el Organismo laboral competente.

Habiendo cumplido el trabajador la tarea señalada por la Empresa, en tanto se llevan a cabo los trámites anteriores, si al término de los mismos la solución le fuera favorable, será resarcido del tiempo que se haya puesto de manifiesto que estaba realizando de más. La compensación será siempre en tiempo, mediante dos horas de permiso por cada hora de diferencia que exista entre el tiempo necesario marcado por la resolución para realizar la tarea y el estimado inicialmente para fijarla. Esta compensación será aplicada dentro del período de cotización para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales (antes de causar baja).

Una vez finalizada la tarea fijada, la Dirección de la Delegación no podrá, de forma unilateral, encomendar una nueva tarea.

Se considerarán a efectos de tarea: la revisión de vehículo (niveles de agua, aceite, frenos), carga del mismo, visitas al cliente, cobro de facturas y liquidaciones.

Para facilitar la realización de la tarea se destinarán los medios necesarios a efectos de agilizar la liquidación y carga.

Con independencia del trabajo a tarea y dentro de su realización, se respetarán los tiempos de descanso mínimos entre jornadas, así como los descansos semanales.

Por el resto del personal, es decir, Administrativos y Camaristas, dado que el contenido fundamental de estos puestos de trabajo se realiza en el interior del centro de trabajo, la Empresa aplica el régimen de trabajo de jornada partida o continuada, tanto a efectos de realización del mismo como a efectos de retribución.

Art. 11. *Clasificación del personal. Definición de los puestos de trabajo.*—La relación de puestos de trabajo que se efectúa es meramente enunciativa, y no supone la obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si el volumen del centro de trabajo no lo requiere.

Asimismo, en cuanto al contenido y funciones, se enuncian las características y definitorias de cada puesto, que no tienen carácter excluyente ni limitativo de la diversidad de trabajos que, con carácter habitual, debe realizar cada una de estas categorías.

Son las siguientes:

Promotor-Inspector: Es el que presta sus servicios para realizar actividades de promoción, captación de clientes y prospección de ventas y publicidad, siendo responsable de un grupo de personas y funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, tanto en los aspectos comerciales como administrativos y mantenimiento de vehí-

culos y demás medios comerciales, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo. Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias, que como norma general no debe sobrepasar los treinta días, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

Autoventa: Es el que presta sus servicios para efectuar la distribución de los productos a los clientes de la Empresa conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro de contado y crédito y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad compatible con su función, control de los medios concedidos en poder de clientes, visitando a todos los clientes de cada ruta, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando de la revisión (niveles, limpieza y estado general) del vehículo.

Por necesidades organizativas, las funciones detalladas en el párrafo anterior podrán ser asignadas a productores distintos. En tal supuesto, quedarán encuadrados en esta categoría tanto el productor que realice actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, como el que se encarga de efectuar la distribución y consiguiente cobro y liquidación de la mercancía, carga y descarga del vehículo, etc.

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puesto de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el tiempo que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

Administrativo: Es el que presta sus servicios en calidad de Administrativo, para realizar operaciones administrativas y, en general, las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

Los distintos cometidos asignados a esta categoría o especialidad son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe realizar este trabajador, por tanto, estará dispuesto a realizar cuantos trabajos inspirados en el principio de la buena fe, le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de la Organización.

Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencias de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior, durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

Camarista: Es el que presta sus servicios en calidad de camarista para:

Descargar los suministros del Depósito y su introducción en la cámara o almacén.

Tener perfectamente ordenados los productos en el interior de la cámara o almacén.

Servir y cargar los pedidos que le efectúen los Promotores-Inspectores, Autoventistas o posibles clientes que se acerquen a comprar al mismo Depósito.

La limpieza, orden del almacén y vigilancia de las instalaciones.

La limpieza y ordenación de las conservadoras, islas, kioscos, etc.

Controlar y llevar al día la existencia física de los «stocks» siendo responsable de los recuentos de existencias en cámaras y de su cuadro con las existencias contables.

Los distintos cometidos asignados a esta categoría o especialidad son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe realizar este trabajador. Por tanto, estará dispuesto a realizar cuantos trabajos inspirados en el principio de la buena fe le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de la organización.

SECCIÓN CUARTA. JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES

Art. 12. *Jornada de trabajo anual.*—Se denomina jornada de trabajo anual el número de horas efectivas de trabajo a realizar en el año.

En las delegaciones comerciales de «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», la jornada anual de trabajo será de mil setecientos setenta y seis horas de trabajo efectivo, medidas en cómputo anual, para todo el personal, tanto en jornada continuada como en jornada partida, para los años 1993 y 1994. En los años 1995, 1996 y 1997 se establecerá la jornada que para los mismos se pacte en el Convenio Estatal de Helados.

La jornada diaria en época de campaña no será superior a nueve horas ni inferior a siete treinta horas, y en el período de no campaña, a siete treinta horas y seis treinta horas, respectivamente.

El tiempo de trabajo se computa de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 13. Calendario de horarios.

13.1 Dado el carácter eminentemente estacional de la venta de Helados y Congelados y dado que está establecida la jornada anual de mil setecientas setenta y seis horas efectivas de trabajo, para los años 1993 y 1994, la Empresa flexibilizará la jornada laboral atendiendo a las necesidades del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

13.2 La jornada laboral se adaptará a las necesidades del centro de trabajo, siendo como norma general la hora de entrada en campaña las ocho de la mañana y las ocho treinta fuera de campaña.

A estos efectos, se fija el período de campaña desde el 1 de abril al 30 de septiembre, ambos inclusive, período en el cual se trabajan 14 sábados completos a determinar en la Delegación, percibiéndose como compensación la cantidad de 6.500 pesetas por cada uno de ellos. Considerando que dentro de la jornada ordinaria de los sábados en la época de campaña están incluidas cuatro horas, tal cantidad compensa la prolongación de la misma hasta cubrir la jornada completa.

Esta compensación afectará únicamente a los trabajadores fijos y fijos discontinuos como condición *ad personam* que hayan causado alta en la Empresa antes del 31 de diciembre de 1992. A los que hayan causado alta después, se les compensará con una jornada completa por cada sábado trabajado, permaneciendo los fijos discontinuos o eventuales, de alta al terminar la campaña los días en exceso que representen.

La hora de iniciación de la jornada podrá ser o no la misma, para las diferentes categorías profesionales.

13.3 Dado que el 80 por 100 de las ventas de helado se efectúan en el período de campaña, se trabajarán los catorce sábados determinados en el punto anterior.

Queda exceptuado el Administrador, puesto que la índole de su trabajo no permite, de forma que en los catorce sábados determinados en el párrafo anterior, acabarán su jornada a las catorce horas.

Art. 14. Fiestas laborables.—Los festivos laborables retribuidos son catorce al año, según los calendarios laborables que se editen por las autoridades competentes. Cada año se expondrán en el tablón de anuncios.

Art. 15. Vacaciones.—El personal fijo de plantilla disfrutará de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones fuera de los meses de abril y agosto, ambos inclusive.

El cómputo del período de vacaciones comenzará necesariamente el primer día laboral de la semana en que se inicie.

Con independencia de lo indicado, este personal tendrá cinco días más de vacaciones, que se disfrutarán en fecha a convenir entre Empresa y trabajador, preferentemente entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, iniciándose su cómputo en las mismas condiciones que para el período de treinta días.

Al personal de campaña se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea ésta, calculada sobre la base de treinta días naturales garantizándose un mínimo de diez días.

El calendario de vacaciones se confeccionará por el Comité de Empresa y Delegado de personal y la Dirección dentro del primer semestre del año, siendo expuesto a continuación en los tabloneros de anuncios.

Los turnos de vacaciones serán rotativos anualmente, dentro de cada sección.

Una vez acordadas y fijadas las fechas de disfrute de las vacaciones, no podrán modificarse por el hecho de que, llegada la fecha de su comienzo, el trabajador se encuentre en la situación de ILT, por lo que no se pondrán a la fecha de alta. La situación de ILT, no interrumpe el período vacacional ni aunque se produzca antes de la fecha fijada para el comienzo de las mismas.

Art. 16. Devengo y pago de las vacaciones.—El derecho a las vacaciones se genera desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año de su disfrute.

Los trabajadores que ingresen en la Empresa durante el año disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan en función del tiempo trabajado, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso.

Al trabajador que cause baja en la Empresa durante el año, les serán abonados los días de vacaciones no disfrutados de la parte proporcional que le correspondan, descontándole el importe resultante por los días disfrutados de más, en el caso que así ocurra.

La retribución de las vacaciones se integra de los siguientes conceptos, con exclusión de cualquier otro:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.

c) Plus voluntario, si lo hubiere.

d) Comisiones, según promedio de los doce meses anteriores.

Art. 17. Trabajo en domingos y festivos.—En principio no cabe el trabajo en domingos y festivos del personal con las siguientes excepciones:

Para Promotores-Inspectores:

a) Cuando las necesidades transitorias, esté realizando la función de Autoventista, dándole las circunstancias que obligan a hacer ruta.

b) Cuando sea nombrado responsable de la guardia, como responsable de la apertura de la Delegación y cierre de la misma, así como de la liquidación de la venta y mercancía.

Para Autoventas:

a) Cuando por circunstancias imprevisibles de fuerza mayor o averías de máquinas o vehículos no pudiese ser atendido el trabajo imprescindible programado.

b) En distribución, el personal estrictamente necesario para atender servicios especiales limitados, tales como kioscos, ferias y festejos locales, espectáculos deportivos y análogos.

El espíritu que inspira esta normativa del trabajo en domingos y festivos se basa en la voluntad de reducir las guardias al mínimo necesario.

Este servicio se retribuirá de acuerdo con los importes fijados en el anexo.

Art. 18. Licencias.—Solicitándolo con la posible antelación y justificándolo debidamente, los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

a) Por matrimonio, quince días hábiles.

b) Por nacimiento de hijo, al padre, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro.

c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres, hijos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, en las circunstancias indicadas.

e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijo político y por enfermedad grave de padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y también políticos, dos días naturales ampliable hasta otros tres más en las circunstancias indicadas.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Por matrimonio de padres: un día natural que coincidirá con el de la celebración del mismo.

Las licencias señaladas en los apartados c) y e) se harán extensivas a los casos de intervención quirúrgica con hospitalización.

Art. 19. Permiso para exámenes.—Los trabajadores que deban presentarse a un examen en un Centro oficial por razón de cursar estudios o carrera profesional solicitarán permiso a la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carné de conducir hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

Art. 20. Permisos para consultas médicas.—Las salidas del trabajo para acudir a consultas del Médico de cabecera de la Seguridad Social que originen ulterior visita a especialista serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que se justifique tanto el envío al especialista como la asistencia a ambas consultas.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aun cuando habiendo obtenido el volante para el especialista de la Seguridad Social se recurra a otro distinto de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a esta segunda consulta.

El trabajador tendrá derecho hasta cuatro horas anuales retributivas para acompañar a sus hijos menores al pediatra, debiendo justificar este hecho.

SECCIÓN QUINTA. RETRIBUCIONES

Art. 21. *Retribución de Promotores-Inspectores y Autoventas.*—Al personal comercial, Promotores-Inspectores y Autoventas se les aplica el régimen retributivo del trabajo a tarea, que se compone de dos partes:

a) Retribución fija:

Salario base, fijo y determinado, que se establece en función de la categoría profesional detenida. Su cuantía se establece en las tablas que figuran en el anexo de este Convenio.

Antigüedad, consistente en un complemento de 27.353 pesetas/año por cada bienio acumulado, con un máximo de diez bienios. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, cada doce meses efectivamente trabajados se computará como un bienio. Los bienios se devengan de fecha a fecha, considerándose, a efectos de pago, el mes en que se cumpla como mes completo.

Plus voluntario, cualesquiera otros importes y cantidades que el trabajador perciba o viniera percibiendo en virtud de pactos individuales o condiciones de trabajo anteriores, pasarán a integrar el plus voluntario, cuyo importe se distribuirá en las 15 pagas, 12 normales y tres extraordinarias.

El importe consolidado del plus voluntario a 1 de enero de 1993 permanecerá congelado en la cuantía que alcance en esa fecha, salvo la parte correspondiente al complemento de campaña a la que le será de aplicación el sistema de convergencia establecido en el artículo 23 del presente Convenio.

b) Retribución variable:

Comisiones o incentivos sobre las ventas realizadas: Con ellas se retribuye la forma de realizar la tarea. Los porcentajes aplicables se recogen en anexo y se percibirán por venta realizada y cobrada. La base de liquidación de comisiones sobre la que se aplicarán los diferentes tipos serán las de ventas de contado cobradas, más las ventas de crédito cobradas, más las ventas a crédito a las cadenas nacionales, centros nacionales y mayoristas que se señalan individualmente a cada delegación.

Para suprimir la merma inicial de ingresos que para los vendedores puede representar la implantación del sistema se facilitarán anticipos, por este solo año, a cuantos los soliciten. Su importe será estudiado en cada caso de acuerdo con el volumen de ventas de la campaña anterior y la proporción en que se encontraban los cobros al contado y los aplazados. Su reintegro se producirá a lo largo de la temporada de campaña.

A los vendedores les será facilitada mensualmente una clara información sobre las comisiones devengadas: Ventas al contado, créditos cobrados y pendientes, importe de las ventas a las grandes áreas y comisiones de las mismas, etc.

La Empresa se reserva la capacidad de introducir modificaciones en el sistema de comisiones por razones de estrategia retributiva, incorporación de nuevos productos, cambio en los sistemas de ventas, etc. El sistema que se adopte no puede repercutir en conjunto en perjuicio de los ingresos de los trabajadores comparados en condiciones homogéneas.

Las modificaciones deberán ser comunicadas previamente a la Comisión Paritaria.

Serán exceptuados de la aplicación del sistema de comisiones los trabajadores de reciente incorporación a la Empresa o promoción y que, por estar en período de formación e información, tendrán convenidas para este período inicial de trabajo condiciones especiales que, en todo caso, les serán aplicables. La duración máxima para esta circunstancia será de quince días en el autoventa y de un mes para el Promotor-Inspector.

Art. 22. *Retribución de Administrativos y Camaristas.*—Para el personal al que se aplica el régimen de salario a tiempo las retribuciones se compondrán de los siguientes conceptos:

a) Salario base, correspondiente a cada categoría, según importes que se establecen en el anexo.

b) Antigüedad, computable en la forma establecida en el apartado a) del artículo 21 anterior.

c) Plus voluntario, en los mismos términos que los acordados para este concepto en el artículo anterior.

d) Incentivo de campaña para Administrador y responsable de cámaras. A este personal se les abonará durante los meses de abril a septiembre, ambos inclusive, un incentivo cuyo objeto es premiar la puntualidad en la ejecución de sus funciones y el posible exceso de tiempo que pueda derivarse de su realización, de acuerdo con las normas específicas que para su aplicación se desarrollen. El pago de este incentivo se realizará en la nómina del mes siguiente a su devengo.

Su cuantía se regula en el anexo.

e) Plus de cámaras. Como condiciones ambientales, el personal que trabaje en cámaras percibirá por este concepto las cantidades que se especifican en el anexo. Este plus dejará de cobrarse cuando no se realicen las tareas de camaristas, bien por cambio transitorio de la función, bien por cambio definitivo. Su importe será de 195 pesetas/hora, garantizando la diferencia en los casos que la percepción anterior fuera superior, incorporándola al plus voluntario.

f) Complemento de trabajo nocturno. El valor para este complemento será de 101 pesetas por hora efectivamente trabajada en el período nocturno.

Art. 23. *Incrementos retributivos.*—El aumento de la tarifa de precios en 6,11 por 100 que repercuten en un incremento de las percepciones de los Vendedores e Inspectores será aplicado también en la misma cuantía en los incentivos de Administrativos y Camaristas; a cuantos no tuvieran ningún tipo de incentivos les será abonado uno «de pacto» calculado sobre el salario base (2,5 por 100 del mismo) para equiparar las condiciones. Este incremento de 1993 también será aplicado para el año 1994 de forma similar.

Quedarán congelados durante 1993 y 1994 todos los demás conceptos salariales, si bien en la antigüedad se aplicarán los vencimientos que se vayan produciendo, aunque el importe de los bienios permanezca constante. Los suplidos (dietas, quebranto de moneda y lavado de ropa) serán revisados anualmente.

Convergencia.—Para el año 1995 será de aplicación el incremento que tenga el Convenio Estatal de Helados en los distintos conceptos, más una cuarta parte de la diferencia que se haya producido en los años 1993 y 1994.

En 1996, el de Helados más de un tercio de la diferencia todavía existente.

Para 1997 el incremento de Helados se sumará a la mitad de la diferencia que subsista.

Y en 1998 al aplicar el resto de la diferencia que se producirá la convergencia total.

Si al 31 de diciembre de 1994 hubiese modificaciones en la situación económica prevista para esa fecha, las partes se comprometen a renegociar este sistema de convergencia.

Art. 24. *Sistema de devengo.*—La retribución del personal se realizará por mensualidades iguales, independientemente del número de días de trabajo que tenga el mes.

Art. 25. *Liquidación y forma de pago.*—El pago de los salarios se realizará por transferencia bancaria el último día hábil de cada mes.

Las comisiones e incentivos se abonarán en el mes siguiente al de su devengo.

Art. 26. *Pagas extraordinarias.*

Definición: Los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán anualmente las siguientes pagas extraordinarias:

Treinta días en 21 de junio.

Treinta días en 30 de septiembre.

Treinta días en 15 de diciembre.

Cuantías: Las pagas extraordinarias serán abonadas por los siguientes conceptos exclusivamente:

Salario base.

Antigüedad.

Plus voluntario, si lo hubiera.

Devengo: El devengo de las pagas extras se hará en doce meses, a saber:

Paga de septiembre, del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en que se abona.

Paga de diciembre, del 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se abona.

Paga de junio, del 22 de junio del año anterior al 21 de junio del año en que se paga.

El personal ingresado a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata, a razón del tiempo que hubiese prestado sus servicios. No obstante, la paga extra de julio se abonará a los trabajadores fijos discontinuos, como mínimo, en su 50 por 100 cuando sobrepasen tres meses trabajados dentro del año natural.

SECCIÓN SEXTA. BENEFICIOS SOCIALES

Art. 27. *Complemento por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral.*—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común percibirán en el primer proceso de enfermedad dentro del año natural, a partir del primer día de la baja, un complemento equivalente a la diferencia entre el 100 por 100 de la suma del salario base, más antigüedad, más plus voluntario que correspondan a su retribución del mes anterior, menos la prestación actual de la Seguridad Social.

En los procesos siguientes, el complemento será abonado a partir del día 16 de la baja, cobrando durante los quince primeros días la prestación que fije la normativa legal.

El complemento se percibirá desde el primer día en todos los procesos por enfermedad que requieran una hospitalización con duración superior a cuarenta y ocho horas o siempre que se produzca una intervención con anestesia general.

Dicho complemento se abonará mientras dure la situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 28. *Complemento por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.*—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo percibirán desde el primer día de la baja un complemento equivalente a la diferencia entre la suma del salario base, más antigüedad, más plus voluntario, si lo hubiere, más el promedio de los doce últimos meses de las comisiones o incentivos que correspondan a su retribución, menos la prestación actual de la Mutua (75 por 100 de la base reguladora).

Dicho complemento se abonará en tanto permanezca el trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 29. *Duración del complemento para el personal de campaña.*—Para el personal de campaña, eventual o interino, el derecho a percibir los complementos por incapacidad laboral transitoria con cargo a la Empresa se extinguirá, además de por finalizar la incapacidad laboral transitoria, en el momento en que normalmente hubiera concluido su contrato.

Art. 30. *Control de la situación sanitaria del trabajador.*—La Empresa se reserva el derecho de verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador, mediante reconocimiento a cargo del personal médico de su elección.

La negativa del trabajador a estos reconocimientos determinará la pérdida de los complementos por incapacidad laboral transitoria a cargo de la Empresa, y la devolución de las cantidades percibidas por este concepto.

Art. 31. *Ayuda por matrimonio.*—A los trabajadores que contraigan matrimonio se les abonará una gratificación de 10.217 pesetas.

Art. 32. *Ayuda por natalidad.*—A los trabajadores de la Empresa, con dos años al menos de antigüedad, se les abonará con ocasión del nacimiento de cada hijo una gratificación de 6.522 pesetas. Supuesto que los dos cónyuges trabajen en la Empresa, ésta se abonará a ambos.

Art. 33. *Jubilación, invalidez y fallecimiento.*—La Empresa abonará a los trabajadores que se jubilen entre los sesenta años y los tres meses naturales posteriores a la fecha en que cumplan los sesenta y cinco una gratificación, consistente en una mensualidad de retribución fija por cada diez años o fracción de antigüedad en la Empresa referida a la fecha de la jubilación.

Cuando la baja se produzca por invalidez o fallecimiento de trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la Empresa abonará una mensualidad de su retribución fija.

En caso de fallecimiento esta ayuda la percibirá el cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden.

Art. 34. *Premio de vinculación a la Empresa.*—Cuando un trabajador fijo de plantilla alcance una antigüedad de quince años en la Empresa, se le entregará un premio de vinculación de 25.352 pesetas. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la Empresa, se le entregará un nuevo premio de vinculación de 47.873 pesetas.

El personal de campaña tendrá derecho a dicho premio una vez cumplidas 20 y 30 campañas, respectivamente.

Art. 35. *Ayuda a minusválidos.*—El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que perciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la Empresa la cantidad de 3.019 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

Art. 36. *Acción social.*—Para fines sociales y culturales la Empresa abonará una cantidad de 435 pesetas como cuota anual por cada trabajador fijo a su servicio y promedio trabajador/año del personal no fijo. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

La Empresa pondrá estas cantidades a disposición de los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año natural. El importe se regularizará al final del año.

Art. 37. *Servicio militar o civil sustitutorio.*—Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta la terminación de dicho servicio y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

El trabajador fijo de plantilla que al ser llamado a filas ostente una antigüedad superior a dos años continuará percibiendo durante su permanencia en el Ejército las gratificaciones de junio y diciembre, siempre que no trabaje en otra Empresa o actividad.

Los trabajadores fijos de plantilla que se incorporen al servicio militar como forzosos y que tengan a su cargo algún familiar, acreditando con el documento de beneficiarios de la Seguridad Social, percibirán durante el período que dure el mismo la cantidad de 5.795 pesetas mensuales, salvo los meses de junio y diciembre, que perciben las pagas extraordinarias respectivas.

Art. 38. *Garantías del puesto de trabajo.*—Los trabajadores que se vean privados del carné de conducir por un máximo de hasta seis meses y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la Empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial normal cuando la retirada de dicho carné de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

La misma norma se aplicará, durante el plazo máximo de tres meses cuando le sea denegada al trabajador la renovación del carné de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Durante el período de retirada del carné la Empresa podrá destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

SECCIÓN SÉPTIMA. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 39. *Revisión médica.*—Se acuerda realizar una revisión médica de todo el personal una vez al año.

A los trabajadores de cámaras se les efectuarán dos revisiones médicas al año.

Del resultado de las revisiones, el servicio médico informará a los interesados, de forma reservada, entregando copia de las analíticas, si fuera necesario.

Art. 40. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales será obligatorio utilizar durante la jornada laboral y quedarán siempre como propiedad de la Empresa.

Autoventas: Cada dos años, equipo de otoño-invierno, compuesto por dos pantalones, dos camisas, dos jerseys, un chaquetón de abrigo impermeable y un par de botas o zapatos y un mono cada cuatro años.

También cada dos años un equipo de primavera-verano, que constará de dos pantalones, tres camisas de manga corta y un par de zapatos.

Camaristas: Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario. Asimismo, cubrecabezas, guantes y botas especiales para el frío.

Además del equipo mencionado, recibirán anualmente dos monos.

Personal Administrativo: Dos batas a todo aquel que necesite usarlas.

Art. 41. *Compensación por comida.*—Al personal de venta que no pueda efectuar la comida en su domicilio por la realización de su trabajo se le abonarán las cantidades revisables siguientes:

Autovendedores: 988 pesetas por comida.

Promotores-Inspectores: 1.294 pesetas por comida.

Art. 42. *Quebranto de moneda.*—Los autovendedores percibirán una compensación por día efectivamente trabajado en tal función de 239 pesetas revisables, por las posibles pequeñas diferencias económicas en la liquidación o en productos.

La obligada compensación económica no exime al autovendedor de las responsabilidades laborales a que puedan dar lugar tales diferencias.

Art. 43. *Compensación por lavado de ropa.*—El lavado y conservación de las prendas de trabajo será responsabilidad del trabajador por cuya razón percibirá las siguientes compensaciones revisables:

Administrativos: 971 pesetas por mes efectivamente trabajado.

Autovendedores: 3.014 pesetas por mes efectivamente trabajado.

Camaristas: 1.935 pesetas por mes efectivamente trabajado.

La Empresa podrá sustituir este sistema a todo el personal o a determinadas secciones por el lavado de la ropa a su cargo, dejando de percibir los trabajadores afectados la compensación anteriormente indicada.

SECCIÓN OCTAVA. FALTAS Y SANCIONES

Art. 44. *Definición.*—Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o transgresión de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, por este Convenio o por las normas internas dictadas por la Dirección, de acuerdo con las Leyes.

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

Art. 45. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad durante un período de treinta días naturales sin causa justificada.
- b) No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, si se pudo anunciar con antelación debida, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.
- h) Dejar ropa o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
- i) Aquellas otras de análoga naturaleza.

Art. 46. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) De cuatro a ocho faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales.
- b) Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo inmediatamente antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
- c) Entregarse a juegos en horas de trabajo, sean de la clase que sean.
- d) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma o ficha de control.
- e) La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo y ocasione pérdidas inferiores a 25.000 pesetas.
- f) La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería. Se considerará falta muy grave, si se apreciase malicia.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en las instalaciones de la Empresa, así como utilizar, para usos propios, herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.
- h) La reincidencia en faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- i) Cualesquiera otras faltas de naturaleza análoga.

Art. 47. *Faltas muy graves.*—Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran incursas en dicha causa más de ocho faltas de puntualidad en período de treinta días naturales, 16 faltas de puntualidad en período de ciento ochenta días naturales y más de 24 faltas de puntualidad en un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días sin causa justificada en un período de treinta días, o cinco días en un período de ciento ochenta días naturales, o siete días en el período de un año.

- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

Las negligencias e imprudencias que provoquen accidentes a los compañeros o daños materiales por importe superior a 25.000 pesetas.

No cumplir las normas higiénico-alimentarias dictadas por la Dirección de la Empresa.

- c) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de la confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras serán consideradas como tales:

El no poner todos los medios posibles para una más rápida recuperación cuando se encuentre en situación de invalidez laboral transitoria.

El descuadre injustificado en el recuento de mercancías o en la revisión de facturas o efectivo por cantidad superior a 15.000 pesetas. También por importes inferiores si es de forma repetida.

El incumplimiento no justificado de las visitas del rutero.

El acoso sexual verbal o físico.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

f) La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo y hubiera negativa del trabajador a recibir el tratamiento médico correspondiente.

Art. 48. *Sanciones.*—Las sanciones que proceda imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días, inhabilitación para ascender a categoría superior hasta un máximo de cuatro años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo entre quince y sesenta días, o despido.

Art. 49. *Prescripción.*—Respecto a los trabajadores, 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.

Art. 50. *Responsabilidad.*—Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan por el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la Empresa o a los compañeros de trabajo.

Específicamente, los vendedores responderán del importe de las ventas realizadas a clientes a los que previamente se les haya indicado que deben cobrar al contado y también en aquellos casos en los que vendan a un cliente nuevo sin que, con anterioridad hayan sido autorizados para ello, siéndoles deducidas de sus haberes las cantidades no pagadas por el cliente.

Art. 51. *Disposición derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo, resultado de la libre negociación entre las partes, es el primero que con este carácter y naturaleza se celebra entre la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», y su personal de Delegaciones, en sustitución del Convenio Nacional de Helados y otros pactos.

Su contenido absorbe y compensa cualesquiera otras condiciones de carácter individual o colectivo que pudieran regir o aplicarse con anterioridad a su entrada en vigor.

Se declaran expresamente derogados, y en consecuencia no producirán efecto alguno a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, cualesquiera pactos, acuerdos o Convenios de naturaleza individual o colectiva suscritos ante la Empresa y los representantes del personal con anterioridad a 1 de enero de 1993 o suscritos entre la Empresa y determinados trabajadores antes de esa fecha.

Sólo se respetarán como condiciones más beneficiosas las que expresamente se definen o califican como tales en este Convenio.

Cualesquiera condiciones disfrutadas a título personal con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio y que no hayan sido expresamente reconocidas o respetadas en el mismo se entienden expresamente derogadas y compensadas con el conjunto de las condiciones que, con espíritu de solidaridad, aquí se han pactado.

ANEXO 1

Tabla salarial Delegaciones 1993

Categorías	Total mes 15 pagas	Plus pacto por paga	Total año	Días salario	Horas extras	Horas festivas
Técnicos:						
Técnico titulado superior	160.146		2.402.190	450	2.367	2.698
Técnico titulado medio	151.640		2.274.593	450	2.241	2.555
Administrativo:						
Jefe 2. ^a	130.929		1.963.928	450	1.935	2.206
Oficial 1. ^a	118.354	2.959	1.819.699	450	1.749	1.994
Oficial 2. ^a	113.175	2.829	1.740.059	450	1.673	1.907
Auxiliar	97.640	2.441	1.501.217	450	1.443	1.645
Mercantiles:						
Jefe ventas	139.436		2.091.542	450	2.061	2.349
Inspector	130.929		1.963.928	450	1.935	2.206
Autovendedor	118.354		1.775.314	450	1.749	1.994
Obreros:						
Oficial 1. ^a	110.957	2.774	1.705.968	450	1.640	1.870
Oficial 2. ^a	106.143	2.654	1.631.960	450	1.569	1.788
Oficial 3. ^a	101.342	2.534	1.558.146	450	1.498	1.708

Categorías	Total mes 15 pagas	Plus pacto por paga	Total año	Días salario	Horas extras	Horas festivas
Peonaje:						
Peón	97.640	2.441	1.501.217	450	1.443	1.645

RETRIBUCIÓN DE GUARDIAS EN DOMINGO O FESTIVO (ARTÍCULO 17 DEL CONVENIO)

Guardia completa: 14.000 pesetas.

Media guardia: 7.000 pesetas.

ANEXO 2

Porcentaje comisiones vendedores 1993

Producto	Contado	Plazo
Helado	2,5	1,5
Pollo	1,5	1,5
Precocinado	2,5	1,5
Verdura	2,5	1,5
Pastelería	2,5	1,5
Pescado	2,5	1,5
Pescado granel	1,0	1,0
Carnes	1,0	1,0
Langostino	1,0	1,0

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que tuvieren facturas pendientes de cobrar en el momento de la finalización de su contrato percibirán la correspondiente comisión cuando se cobren las facturas, aun cuando en dicho momento hayan causado baja en la Empresa.

ANEXO 3

Sistema de comisiones Inspectores-Promotores

1. Se calcularán sobre las ventas netas de los Autovendedores que dependan del Inspector-Promotor, según los siguientes porcentajes:

	Venta contado Porcentaje	Venta crédito Porcentaje
a) Inspector-Promotor con dos rutas a su cargo	1,10	0,75
b) Inspector-Promotor con tres o más rutas a su cargo	0,95	0,65

2. Para los Inspectores-Promotores con más de tres rutas a su cargo, las ventas que servirán de base de cálculo de las comisiones se obtendrán por la siguiente fórmula:

$$\text{Ventas} = \frac{\text{Suma de las ventas de sus rutas}}{\text{Número de rutas}} \times 3$$

3. Los porcentajes de comisiones son los mismos para todos los productos vendidos y cobrados.

4. No se establece variación de porcentajes entre alta y baja campaña, por lo que serán los mismos durante todo el año.

14366 RESOLUCION de 11 de mayo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal.

Vista el Acta acompañada del texto de firma del Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal, suscrito con fecha 19 de abril de 1993, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), y de otra, por la Unión

General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC OO) y Confederación Intersindical Galega (CIG), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro directivo.

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

Madrid, 11 de mayo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE RATIFICACION DE LA FIRMA DEL ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA PARA EL SECTOR DEL METAL

En Madrid, en la sede de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), siendo las doce horas del día 19 de abril de 1993, se reúnen las partes que han negociado el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal, que desarrolla el Acuerdo Nacional de Formación Continua, y acuerdan:

Primero.—Ratificar, como estaba previsto, el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal, firmado el día 14 de abril de 1993.

Firmantes:

Por CONFEMETAL: Don Carlos Pérez de Bricio.

Por UGT: Don Manuel Fernández López.

Por CC OO: Don Ignacio Fernández Toxo.

Por CIG: Don Enrique Pérez González.

Segundo.—Remitir el texto del Acuerdo junto con este Acta a la Autoridad Laboral para su inscripción en el Registro Nacional de Convenios Colectivos y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Así como a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua para su conocimiento y demás efectos.

Y para que conste se firma la presente Acta en Madrid a 19 de abril de 1993.

ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA PARA EL SECTOR DEL METAL

Exposición de motivos

La formación profesional continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas empresas, y por ello la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Las necesidades de una formación profesional se acentúan en el sector del metal, donde los cambios tecnológicos y la fuerte competencia a las que se enfrentan las empresas hacen necesaria una rápida cualificación de los trabajadores del sector.

La libre circulación de trabajadores y la instrucción del Mercado Unico, exigen desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989).

También, hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continua debe basarse en la coordinación del Estado con las empresas y organizaciones sindicales y empresariales para la administración de los fondos destinados a la misma.

Los trabajadores tienen derecho, en su relación de trabajo, por otra parte, a la promoción y formación profesional para su cualificación.

En consecuencia, las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, suscriben el presente Acuerdo Nacional Sectorial específico en materia de formación continua en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito de un lado por las centrales sindicales UGT y CC OO y de otro por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, recomendándose la inclusión de estas materias en la negociación colectiva.

Artículo 1.º *Naturaleza del Acuerdo.*—Este Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal se suscribe para desarrollar el Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado el 16 de diciembre de 1992,