

Categoría	0-2	2-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-34	34-38	38-42
Oficial Mayor	72.070	72.959	75.182	77.404	79.627	81.809	84.071	86.293	88.517	90.738	92.961
Oficial Florista	67.800	68.687	70.902	73.120	75.333	77.551	79.768	81.980	84.197	86.415	88.629
Ayudante Florista	66.570	67.439	69.614	71.788	73.958	76.130	78.307	80.483	82.655	84.828	87.001
Aprendiz	41.120	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personal Auxiliar de Ventas	65.730	66.586	68.733	70.880	73.022	75.171	66.888	79.459	81.606	83.751	85.896
Mozo	64.830	65.677	67.793	69.911	72.026	74.146	76.260	78.378	80.495	82.614	84.729
Conductor de Vehículos	67.800	68.687	70.902	73.120	75.333	77.551	79.768	81.980	84.197	86.415	88.629

29186 RESOLUCION de 18 de noviembre 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 «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima» (código número 9000252), que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 18 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALDEASA ALMACENAJE Y DISTRIBUCION, SOCIEDAD ANONIMA», PARA EL AÑO 1993

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio resulta de aplicación a todos los Centros de trabajo que la Empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios con contrato laboral en la Empresa, con excepción del personal que tenga encomendadas funciones de alta dirección y los que se encuentren encuadrados en los niveles 1 y 2.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, con inicio el día 1 de enero de 1993 y término el 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—La denuncia del Convenio, se efectuará, por cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación por escrito que contendrá los preceptos que se pretendan revisar así como el alcance de la revisión y que deberá efectuarse, con un mínimo de antelación de un mes respecto al término de vigencia del mismo.

No obstante, la denuncia del Convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad y compensación y absorción:*

a) *Vinculación a la totalidad:* Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, siendo consideradas, a efectos de su aplicación práctica, globalmente, en cómputo anual. Por ello, si por alguna autoridad u órgano judicial se observase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a Derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y las partes volverán a reunirse en un plazo máximo de ocho días con el objeto de negociar tanto el aspecto en cuestión como en su conjunto el resto de lo convenido.

b) *Compensación y absorción:* Las condiciones que se establecen en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del Convenio, se respetarán las mejoras que a título individual o colectivo diferenciado pudieran disfrutar algunos trabajadores.

En concreto, aquellos trabajadores que como consecuencia de su anterior pertenencia a la Empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima» tengan condiciones de trabajo en materia de salarios y jornada más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán manteniendo tales condiciones a título individual, sin que las mismas puedan ser objeto de compensación y absorción.

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, y dando al Comité de Empresa la intervención que por ésta le sea reconocida así como la que se reconoce en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 8.º *Criterios generales.*—Los trabajadores de la Empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución» afectados por este Convenio estarán clasificados en niveles profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los niveles profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener previstos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en niveles profesionales inferiores.

Art. 9.º *Niveles profesionales:*

a) *Nivel profesional I:* Trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control sobre uno o más sectores de la Empresa, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de niveles intermedios.

Consiguientemente toman decisiones o participan en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

b) *Nivel II:* Trabajadores que con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o Centro de trabajo de la Empresa.

Se incluye, también, aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones dentro de los ámbitos establecidos en el apartado anterior.

c) *Nivel III:* Trabajadores que pueden tener responsabilidad de mando, dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores,

efectuando labores y tareas con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del área funcional en la que están incardinados.

Igualmente se incluyen, en este nivel, aquellos trabajadores cuyo trabajo requiere amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades, siendo necesario alcanzar un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados.

d) Nivel IV: Trabajadores que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional, comprendiendo trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores, así como aquéllos que requieran una aportación de esfuerzo físico.

CAPITULO III

Programación del trabajo, jornada y vacaciones

Art. 10. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo es de mil ochocientas veintiséis horas anuales de trabajo efectivo. Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo, sin que esta limitación afecte a las oficinas centrales.

Dada la experiencia adquirida por la Empresa y las constantes fluctuaciones que se producen en la actividad de los depósitos francos, almacenes y estaciones aduaneras, la Empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las contingencias propias del sector aduanero y a otras necesidades del servicio, pero habrá de compensar a los trabajadores los perjuicios efectivos que se ocasionen como consecuencia de lo anterior.

Las tolerancias que deriven de esta facultad no generarán, en caso alguno, derechos adquiridos.

Art. 11. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a treinta días de vacaciones anuales retribuidas. Este período podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la Dirección de la Empresa, siempre con una duración mínima de ocho días, uno de ellos.

La iniciación de las mismas será en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en los diferentes Centros de trabajo de la Empresa.

Por necesidades de trabajo, así como por las contingencias propias de la actividad de la Empresa, se podrán no autorizar períodos vacacionales siempre que de forma razonada se prevea que tales necesidades o contingencias se van a producir.

CAPITULO IV

Estructura salarial y retribuciones

Art. 12. *Retribución.*—Es la percepción económica del trabajador por el cumplimiento de su contrato de trabajo. La estructura de la retribución salarial es la siguiente:

- Salario base.
- Complementos personales.
- Complementos de puesto de trabajo.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Art. 13. *Salario base.*—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del anexo de la tabla salarial que forma parte inseparable de este Convenio.

El salario base en el caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

Art. 14. *Complementos personales.*—Son los derivados de las condiciones personales del trabajador, estableciéndose a tal efecto un complemento por antigüedad, que atiende a los años de servicio prestados en la Empresa, y que se devengará por trienios vencidos, a razón de 3.000 pesetas por cada trienio para todos los niveles y grupos profesionales.

Tal cantidad se abonará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades.

Todo ello, de acuerdo con los límites legales establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. *Complementos de puesto de trabajo.*—Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que en consecuencia no tendrá carácter consolidable.

Art. 16. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—Los trabajadores tienen derecho a cuatro pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, cuyo importe quedará fijado para cada empleado a razón de treinta días del salario base fijado para cada nivel profesional en las tablas salariales del presente Convenio.

Se abonarán al final de cada uno de dichos meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

- Paga de marzo: De 1 de abril a 31 de marzo siguiente.
- Paga de junio: De 1 de julio a 30 de junio siguiente.
- Paga de septiembre: De 1 de octubre a 30 de septiembre siguiente.
- Paga de diciembre: De 1 de enero a 31 de diciembre siguiente.

CAPITULO V

Régimen disciplinario

Art. 17. *Criterios generales.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

La enumeración de las faltas que se efectúa en el presente capítulo tiene meramente carácter enunciativo, que no limitativo, por lo que se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la Empresa, o transgresión de las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto por el presente Convenio y en la reglamentación sobre Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

Art. 18. *Graduación de las faltas:*

a) Se considerarán faltas leves:

- Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
- Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

- Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
- No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
- Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no lo son en presencia del público.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo o a los cursos de formación programados por la Empresa.
- No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Se considerarán faltas graves:

- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación programados por la Empresa, durante tres días alternos al mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
- La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.
- Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- Los daños y deterioros en las mercaderías o pertenencias de la Empresa, cuando se produzcan por negligencia.
- No hacer cursar a la Empresa en el plazo legal de tres días el parte de baja por ILT o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.
- El quebrantamiento del secreto profesional.
- La realización de trabajos por cuenta propia o ajena o la colaboración con Empresas cuya actividad sea concurrente con la de «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Son faltas muy graves:

- La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación que se programen, injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos en un mes.
- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría.

4. Las faltas de respeto o enfrentamiento público con los superiores, clientes o compañeros.
5. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
6. La embriaguez y el uso de drogas de forma habitual.
7. Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños o desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la Empresa, de los clientes o los compañeros.
8. La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.
9. Tomar, usar o adquirir productos o artículos que se expendan o se custodien en los almacenes de la Empresa aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no aptos para su venta o comercialización.
10. Aceptar remuneración o cualquier tipo de beneficio de cualquier persona o Empresa con la que «Aldeasa Almacenaje y Distribución» mantenga relaciones como consecuencia de su actividad mercantil.
11. Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la Empresa dando lugar a percepciones improcedentes.
12. Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

La enumeración de las distintas clases de faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

Art. 19. Sanciones:

- a) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por las faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
 2. Inhabilitación para concurrir a pruebas de ascenso en los dos años siguientes a la comisión de la falta.
- c) Por las faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
 2. Inhabilitación para participar en pruebas de ascensos de nivel durante cinco años.
 3. Separación de la Empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 20, apartado c), números 9 y 10, serán sancionadas siempre con la separación de la Empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

CAPITULO VI

Jubilación

Art. 20. *Jubilación obligatoria.*—Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años para todos aquellos trabajadores que tengan cubierto el período de cotización para percibir la prestación de jubilación de la Seguridad Social.

Art. 21. *Jubilación anticipada.*—Aquellos trabajadores que, con edades comprendidas entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, soliciten su jubilación voluntaria, como consecuencia de la misma tendrán derecho a la percepción de una indemnización, cuya cuantía es variable en función de la edad del solicitante conforme se detalla a continuación:

- A los sesenta años: El 130 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y un años: El 120 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y dos años: El 110 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y tres años: El 100 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y cuatro años: El 90 por 100 del salario anual.

DISPOSICION ADICIONAL

Única. *Interpretación, seguimiento y vigilancia del Convenio.*—Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este Convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria a tal efecto, integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones.

A petición de cualquiera de las partes, la Comisión se reunirá de forma obligatoria en el plazo de quince días.

Tablas salariales

Nivel salarial III: 1.400.000 pesetas al año.
Nivel salarial IV: 1.200.000 pesetas al año.

ANEXO

Reglamento del Fondo Social de Préstamos

Artículo 1.º El objeto del presente Reglamento consiste en la regulación del Fondo Social de Préstamos de «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

Art. 2.º La cuantía social del fondo se establece en 5.000.000 de pesetas. Las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías de los préstamos del Fondo Social tendrán como tope las siguientes cantidades:

1. Personal fijo: Hasta 1.000.000 de pesetas.
2. Personal fijo-discontinuo: Hasta 500.000 pesetas.
3. Personal con contrato temporal:

Más de doce meses de antigüedad: Hasta 300.000 pesetas.
Más de nueve meses de antigüedad: Hasta 200.000 pesetas.
Más de seis meses de antigüedad: Hasta 100.000 pesetas.
Más de tres meses de antigüedad: Hasta 50.000 pesetas.

En todos los casos los préstamos guardarán proporción a la jornada de trabajo desarrollada.

Art. 3.º *Período de amortización.*—Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los veinticuatro meses a partir de la fecha de la concesión. Los trabajadores fijos-discontinuos deberán necesariamente amortizar los préstamos durante el período anual de prestación de servicios, salvo afianzamiento suficiente a juicio de la Empresa, en cuyo caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

Cuando los préstamos no sobrepasen las 500.000 pesetas serán recargados con un 3 por 100 anual, en concepto de gastos de administración sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará en un 50 por 100 a cubrir posibles insolvencias y el otro 50 por 100 a la concesión de ayudas sociales a trabajadores que se encuentren en situación de especial necesidad, previa propuesta justificada por el Comité Intercentros a la Dirección de la Empresa.

La cantidad que exceda de 500.000 pesetas del nominal del préstamo será recargada en el interés legal vigente, acumulándose dicho recargo al anterior, al objeto de su amortización conjunta.

El vencimiento de la deuda, en caso de término de la contratación laboral o suspensión por excedencia, se producirá automáticamente y por la totalidad de la cuantía pendiente hasta el momento del cese o suspensión.

CAPITULO II

Art. 4.º *Requisitos de la solicitud.*—El personal de la Empresa ante una grave necesidad imprevisible, debidamente justificada, podrá solicitar un préstamo del Fondo Social.

El préstamo deberá destinarse única y exclusivamente a cubrir la necesidad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por empleado en el mismo año, ni solicitar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La Empresa podrá pedir del solicitante, en casos excepcionales, el compromiso de hasta dos avalistas que pudieran responder de la deuda solidariamente.

Art. 5.º Preferencias:

a) El Comité Intercentros juzgará como preferentes a los trabajadores que, reuniendo los requisitos generales, concurren en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:

1. Existencia de alguna enfermedad bien en el empleado o bien en algún miembro de la familia que habitualmente convive con él, y origine gastos extraordinarios que no cubra la Seguridad Social (prótesis, etc.).
2. El nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado.
3. El desalojo obligado de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a su voluntad.
4. El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.
5. La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.

6. La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado.

7. La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado.

8. Cualquier otra circunstancia imprevista que, a criterio del Comité Intercentros, motiva dificultades económicas importantes del empleado.

b) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias, se considerará preferencialmente y por el siguiente orden, las condiciones de:

1. A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.
2. Empleados con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.
3. Mayor antigüedad en la Empresa.

CAPITULO III

Tramitación

Art. 6.º *Forma y motivación de la solicitud.*—La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa, a través del Comité Intercentros, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

a) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la Empresa, haberes netos mensuales que percibe y Centro de trabajo al que pertenece, así como préstamos recibidos de la Empresa y su amortización en los dos años anteriores.

b) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con él.

c) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el peticionario considere de interés para fundamentar la misma.

d) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente Reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.

e) Acompañar los documentos que el peticionario considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El Comité Intercentros remitirá la petición con su informe escrito a la Empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

29187 RESOLUCION de 18 de noviembre 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 «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima» (Código número 9003162), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 18 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LA LACTARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

(1993 y 1994)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afectará a «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», en sus Centros de Bilbao y Logroño, acogida a la legislación laboral vigente y sus estipu-

laciones regirán y serán de aplicación a todo el personal que preste servicio en la misma o que en ella ingrese durante su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los altos cargos directivos de Director general, Directores de Departamento y Director de Planta.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1993, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el 31 de octubre de 1994. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de diciembre.

Art. 4.º *Incrementos pactados en el Convenio.*—En el presente Convenio ha sido pactado para 1993 un incremento del 4,50 por 100. Para 1994, se incrementarán los mismos conceptos económicos que en 1993, en el porcentaje del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el año 1994 más 1 punto.

Art. 5.º *Derogaciones y modificaciones.*—El presente Convenio Colectivo por ser en su conjunto, tanto colectivo como individualmente, más favorable que los pactados anteriormente, deroga íntegramente a éstos.

No obstante, las mejoras concedidas individualmente o colectivamente se mantendrán con estricto carácter «ad personam».

Art. 6.º *Vigilancia del cumplimiento (Comisión Paritaria).*—Para resolución de las dudas de interpretación del presente Convenio Colectivo se formará una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, entre los cuales uno de ellos será Delegado de Personal de la Planta de Logroño, y otros cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa estudiará las quejas de los productores respecto a la aplicación del presente Convenio Colectivo, antes de acudir a la citada Comisión.

CAPITULO II

Clasificación profesional y retribuciones

Art. 7.º *Salarios, complementos y otros conceptos.*

Salario Base: Por cada categoría profesional será el que se establece en el anexo I de este Convenio Colectivo.

Plus de Antigüedad: Consistirá en un 5 por 100 por cada quinquenio acumulado y calculado sobre el salario base, sin limitación del número de ellos.

Plus Convenio: El Plus Convenio será según categorías de acuerdo con la tabla del anexo I.

Gastos de locomoción: Con arreglo a lo pactado a las normas en vigor, lo percibirán quienes causen derecho a extornos por este concepto sin deducción alguna.

Prima de Cámara: Los servicios prestados por los trabajadores en las cámaras frigoríficas y en la Sección de Carga y Descarga en el último turno de noche, obtendrán un complemento económico de 32,50 pesetas por hora.

Gratificaciones extras: Los días 21 de marzo, 21 de julio y 21 de diciembre de cada año, se abonarán a los trabajadores una gratificación a cada uno de ellos, equivalente al importe de treinta días de Salario Base, con el complemento de antigüedad que cada trabajador posea.

Caso de coincidir en festivo alguna de dichas fechas, se abonará el día laborable inmediatamente anterior a los mencionados.

Plus de Domingo y festivos: Se abonará un plus de 5.120 pesetas cuando la mayor parte de la jornada se desarrolle entre las cero y las veinticuatro horas de un domingo o festivo, con independencia del descanso compensatorio correspondiente.

Diets por desplazamientos: Serán las siguientes:

a) 1.600 pesetas por comida o cena.

b) 3.200 pesetas por dieta completa.

c) Previa justificación y en el caso de que el trabajador pernocte fuera de su casa, percibirá el importe íntegro del hotel en que lo haya hecho, siempre que éste no tenga una cualificación superior a las tres estrellas.

Art. 8.º *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1993, un incremento superior al 4,50 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero de 1993 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1993.