

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

11491 *RESOLUCION de 20 de mayo de 1996, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hacen públicos la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 16 y 18 de mayo de 1996 y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.*

En los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 16 y 18 de mayo de 1996 se han obtenido los siguientes resultados:

Día 16 de mayo de 1996:

Combinación ganadora: 10, 5, 1, 49, 6, 45.
Número complementario: 14.
Número del reintegro: 1.

Día 18 de mayo de 1996:

Combinación ganadora: 48, 30, 16, 17, 29, 7.
Número complementario: 28.
Número del reintegro: 9.

Los próximos sorteos de la Lotería Primitiva, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 23 y 25 de mayo de 1996, a las veintiuna treinta horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 20 de mayo de 1996.—La Directora general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

11492 *RESOLUCION de 30 de abril de 1996, de la Dirección General de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa, por la que se hacen públicas las relaciones de los alumnos beneficiarios de becas y ayudas al estudio, de carácter general, para estudios universitarios y medios para el curso 1995-1996.*

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 7.º del artículo 6 del Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» del 30),

He resuelto ordenar con fecha 26 de abril de 1996 la publicación de las relaciones de los alumnos que han resultado beneficiarios de becas y ayudas al estudio, de carácter general, para estudios universitarios y medios para el curso 1995-1996, convocadas por Orden de 15 de junio de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 29), en los tabloneros de anuncios de las Universidades, Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia y órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas con competencia en materia educativa.

Madrid, 30 de abril de 1996.—El Director general, Francesc Colomé Montserrat.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Becas y Ayudas al Estudio.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11493 *RESOLUCION de 26 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Danone, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Danone, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010192), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, 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, 26 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DANONE, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo para la empresa «Danone, Sociedad Anónima» tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, y mantener un marco de relaciones armónicas y estables entre la empresa y sus trabajadores.

El presente Convenio Colectivo se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical.

Artículo 2. Ambito funcional y territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán los derechos y obligaciones que presidan las relaciones laborales de todos los centros de trabajo de «Danone, Sociedad Anónima», cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle, y los que pueda tener en el futuro.

Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la empresa «Danone, Sociedad Anónima», con la excepción, en general, de los afectados por el artículo 1.3.c) y 2.1.a) de la Ley 1/1995, de 24 de marzo y, en particular, con las excepciones que figuran en el articulado de este Convenio.

No obstante lo anterior, todas aquellas cláusulas que tengan contenido económico o que de ellas se deriven consecuencias de orden económico, solamente afectarán a aquellos trabajadores comprendidos en las categorías recogidas en las tablas salariales.

Artículo 4. Ambito temporal y denuncia

El Convenio, que entrará en vigor a partir de la fecha de su formal aprobación, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997. Las condiciones económicas en él contenidas surtirán efectos a partir del 1 de enero de 1995.

El Convenio se prorrogará tácita y automáticamente, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento. Denunciado el Convenio y hasta

tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas, excepto aquéllas cuya vigencia se haya acordado concretamente.

Artículo 5. Efectos.

El presente Convenio y sus anexos obligan a todos los trabajadores y centros acogidos a sus ámbitos de aplicación, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no lo sea de derecho necesario.

No obstante lo anterior, se reconoce el carácter dinámico de las normas aquí pactadas y por tanto la necesidad de su articulación en niveles inferiores en aquellas materias en las que así se determine y, siempre y cuando no se contrapongan a lo dispuesto con carácter general.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen la totalidad de las aplicables en la empresa, cualesquiera sean su naturaleza u origen de su existencia.

Las disposiciones legales o resoluciones futuras —generales, convencionales o individuales, administrativas o sentencias judiciales— que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen, o supongan la creación de otros 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 7. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8. Procedimiento de solución de conflictos.

El presente acuerdo vincula a la totalidad de los trabajadores de «Dannone, Sociedad Anónima» con excepción de aquéllos cuyos niveles salariales no se encuentran contemplados en las tablas anexas, y tiene por objeto dar solución a los conflictos que puedan originarse entre la Dirección de la empresa y sus trabajadores cualquiera que sea su lugar de trabajo.

Cuando se produzca un conflicto entre la empresa y una pluralidad de trabajadores, deberá promoverse obligatoriamente y con carácter previo a cualquier actuación judicial, un procedimiento para la solución interna del conflicto, una vez agotada la vía de solución en el centro de trabajo.

Se seguirá igualmente este procedimiento en aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensiva o generalizable a un grupo de trabajadores.

Para la solución de conflictos individuales, las partes acuerdan que se negociará y solucionará en cada centro de trabajo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección.

Los procedimientos para la resolución de conflictos serán los siguientes:

a) Procedimiento de mediación: El mediador será designado mediante acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio.

El proceso de mediación no estará sujeto a procedimiento alguno, y su misión consistirá en intentar el acuerdo entre las partes proponiendo incluso soluciones concretas que podrán ser aprobadas o rechazadas. En el supuesto de ser aprobadas, el acuerdo tendrá la misma fuerza de obligar que el Convenio Colectivo.

b) Procedimiento de arbitraje: Consiste en el sometimiento voluntario a un árbitro, elegido de común acuerdo entre las partes o, a falta de acuerdo, elegido por la Comisión Paritaria, aceptándose por anticipado la decisión que éste pueda adoptar en el conflicto.

Se tramitará de acuerdo con lo establecido en la Ley por la que se regulan los arbitrajes de derecho privado.

En cualquiera de los dos procedimientos el plazo máximo para su resolución será de quince días.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Composición: La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria será Barcelona, calle Buenos Aires, 21.

Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- La interpretación del Convenio Colectivo.
- La vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- Nombrar la lista de mediadores y árbitros.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria con carácter preceptivo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio Colectivo.

Procedimiento de actuación: La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, para tratar de asuntos de su competencia, dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. De cada sesión se levantará acta.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de cada parte. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones.

La Comisión Paritaria elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Principios generales.

La organización del trabajo en cada uno de los centros, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde a los representantes de los trabajadores las funciones de orientar, proponer y asesorar en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 11. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se sujetará en todo momento a los principios de respeto de la dignidad del trabajador, de las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, de la salvaguarda de la formación y la promoción profesional del trabajador y al respeto a los derechos económicos.

El ejercicio de la movilidad funcional por parte de la Dirección de la empresa, supone que ningún trabajador podrá ser destinado a realizar funciones de categoría inferior por un período de tiempo superior a tres meses en un año. En todo caso, deberán existir razones técnicas u organizativas que lo motiven y se dará información a los representantes del personal, estableciéndose rotaciones para cubrir esas necesidades.

Cuando un puesto de trabajo fuese ocupado, durante más de seis meses por un trabajador con categoría inferior, deberá aplicarse el procedimiento de ascensos señalado en este Convenio. Se exceptúan de estos supuestos los casos debidos a sustituciones con derecho a reserva de puesto.

En todos los casos de movilidad funcional se respetarán los derechos económicos y sociales de los trabajadores. Se mantendrá la retribución salarial y la categoría del puesto de origen o se percibirá, desde el primer día, la retribución del puesto de destino, si fuera superior.

Mientras no se definan los grupos profesionales y/o categorías, de acuerdo con lo establecido en el capítulo III sobre clasificación profesional, se definen como grupos profesionales los siguientes:

Fábricas: Producción, Mantenimiento y Administración.
Logística y Comercial: Cámaras, Talleres, Transportistas, Conductores-Vendedores/Suministradores y Administración.
Centros de Recogida de Leche.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa tenga la necesidad de trasladar a un trabajador a un centro de trabajo distinto de aquél en que efectivamente preste sus servicios, que requiera cambio permanente de residencia, se estará a lo establecido en general en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en particular a lo acordado en el presente artículo en los supuestos siguientes:

A) Traslado voluntario: Cuando existan vacantes a cubrir en un centro de trabajo, que no hayan sido cubiertas de acuerdo con lo previsto en

el capítulo IV, sección segunda, del presente Convenio relativo a las normas de ascenso, la empresa publicará en todos los centros de trabajo en los que pueda existir personal disponible, una convocatoria de traslado, especificando los requerimientos del puesto y las condiciones del mismo.

En los casos en que las vacantes convocadas sean cubiertas de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal que deba trasladarse, la Dirección de la empresa contratará el servicio de traslado, corriendo con los gastos que se originen, que incluyen el viaje para toda la familia y el transporte de muebles y enseres.

B) Traslado forzoso: La tramitación del traslado forzoso se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes condiciones:

Preaviso: Los trabajadores que sean trasladados de su centro de origen a otro centro de la empresa serán preavisados como mínimo con treinta días de antelación.

Puesto de trabajo: Equivalente si existe vacante, sin perjuicio de que se modifiquen las funciones, jornada y horario a realizar en aras a la adaptación al puesto de destino. En todo caso, se garantiza como mínimo el nivel salarial anual de origen.

Desplazamiento: El trabajador tendrá derecho a un viaje inicial al puesto de destino elegido. Dicha estancia correrá a cargo de la empresa. Si fuere preciso, dispondrá de otro viaje en condiciones similares durante dos días para que la familia tome contacto con la población de destino.

Hasta que se traslade su familia y con un límite de tres meses, se abonará al trabajador un viaje a su domicilio de origen cada dos semanas.

Vivienda: Se abona al trabajador el coste de la mudanza de la unidad familiar, en las mismas condiciones que el traslado voluntario.

Igualmente, hasta el traslado de la familia, con un tope de tres meses, se le facilitará el alojamiento y se le abonarán las dietas recogidas en el presente Convenio.

El trabajador percibirá una ayuda a fondo perdido de 2.200.000 pesetas.

Aquellos trabajadores que acrediten la voluntad de vender su vivienda para la compra de una nueva en la ciudad de destino podrán solicitar de la empresa un préstamo puente de hasta 2.000.000 pesetas durante el plazo máximo de un año.

Dicha petición deberá ser atendida si no han transcurrido más de dos años entre el momento del traslado y la efectividad de la compra de la nueva vivienda.

Familia: La empresa ayudará a la búsqueda de colocación del cónyuge en el lugar de destino si estaba trabajando en el de origen.

Preferencia: Si existiera la posibilidad de recolocación y retorno al lugar de origen, por haber una vacante de igual o similar categoría, el trabajador que haya sido trasladado, tendrá la prioridad para el puesto, considerándose que la vuelta al lugar de origen no dará derecho a una nueva indemnización por traslado. Si el regreso se produce dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes al traslado, se considerará que de la cantidad percibida, 1.100.000 pesetas lo es a fondo perdido y el resto (1.100.000 pesetas) tendrá la consideración de deuda contraída a razón de 22.900 pesetas al mes.

No aceptación del traslado: En el caso de que el trabajador no acepte el traslado forzoso en las condiciones anteriormente expresadas, se dará comunicación a los representantes de los trabajadores, se negociará entre la Dirección del centro y el propio trabajador, con la presencia de los representantes del personal si éste lo solicita, la indemnización por la rescisión del contrato. Negociación que tendrá en cuenta la situación de las indemnizaciones por extinción del contrato en ese momento en la empresa. En caso de no llegar a un acuerdo, ambas partes se someterán a un arbitraje decisorio.

Artículo 13. Efectos de la facultad de Dirección.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se ajustarán a lo dispuesto en el indicado precepto. La empresa se compromete a que la modificación de condiciones no podrá ir en detrimento de la formación profesional ni en perjuicio de la dignidad del trabajador.

No obstante, reconociendo la función y la responsabilidad de la representación social, la Dirección planteará a dicha representación las decisiones organizativas que afecten a las condiciones laborales de los trabajadores, en el nivel que corresponda, según el ámbito y extensión de aquéllas, al objeto de que, sin perjuicio de la ejecutividad de las mismas, entre ambas partes se estudien las medidas que, respetando los objetivos perseguidos por la nueva organización, permitan que ésta se lleve a cabo con el máximo respeto de los derechos individuales de los trabajadores implicados.

En el caso de afectar a un colectivo de trabajadores, el período de consultas tendrá una duración de un mes. Durante el expresado período ambas partes negociarán de buena fe las condiciones de la nueva organización en los términos fijados anteriormente. En caso de no llegarse a un acuerdo, se recurrirá al procedimiento de solución de conflictos contemplado en el capítulo I de este Convenio Colectivo. Finalizado el procedimiento sin acuerdo comenzará a contar el plazo de efectividad de la decisión previsto legalmente.

Si de la decisión empresarial se derivan cambios en las condiciones de trabajo que implican modificación salarial, las personas afectadas por tal modificación mantendrán su nivel anual de ingresos aunque su salario y categoría serán los de la nueva situación. Por ello, si ha lugar, tendrán un complemento personal de situación anterior que comprenderá la diferencia entre su salario anual anterior y el correspondiente al nuevo puesto, todo ello de acuerdo con lo estipulado en el artículo 27. Dicho complemento podrá sustituirse por una cantidad a tanto alzado a negociar entre la empresa y el trabajador afectado.

Si el cambio en las condiciones de trabajo es por voluntad del trabajador, se le asignará la retribución y la categoría correspondientes a su nueva situación.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Artículo 14. Definición del sistema.

La Dirección de la empresa se compromete a desarrollar un sistema de clasificación profesional en todos los centros, de acuerdo con la organización actual o la que se establezca y de acuerdo con las competencias que se desprendan de las características y necesidades del trabajo de cada una de ellas. Este desarrollo tendrá lugar en el período 1995-1997, iniciándose de forma gradual en el trimestre siguiente a la firma del presente Convenio y con el criterio general de asociar categorías a competencias profesionales que den lugar a una mayor productividad.

Artículo 15. Definición de puestos de Comercial y Logística.

Conductor-Vendedor: Es el trabajador que tiene como función principal realizar la venta, distribución, entrega y promoción de productos a los clientes de la empresa; toma nota de los pedidos y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan y de la colocación de publicidad. Potenciará la carga y descarga del vehículo que se le asigne, pudiendo ser el conductor del mismo, en cuyo caso cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación.

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la empresa, se desarrollará con relativa independencia, por lo cual 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 perciban con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima de terminación de reparto, la cual está calculada de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo.

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 «merchandiser»: Es el Conductor-Vendedor que, por las especiales características y potencial de ventas de los clientes que se le asignan, además de captar el pedido y realizar la venta, ha de potenciar las funciones de merchandising, control de lineales, rotación de productos, seguimiento de la competencia y aplicación de las técnicas precisas de animación, oferta y promociones.

c) Reponedor «merchandiser»: Es el Conductor-Vendedor cuya misión fundamental es equiparable a la del Preventista, diferenciándose en que realiza todas sus funciones en un grupo reducido de clientes, uno o varios.

d) Suplente: Es el Conductor-Vendedor que sustituye a los empleados destinados al servicio comercial, en sus ausencias al trabajo por cualquier motivo, pudiendo realizar funciones de acompañamiento, en ocasiones, para reforzar la acción comercial.

El suplente Monitor, además de realizar las labores de sustitución y acompañamiento propias del suplente, y debido al conocimiento que posee de los repartos y clientes, presta apoyo al Supervisor de su sector en aquellas actividades relacionadas con la venta que éste le encomiende.

e) **Preventista suplente:** Es el Conductor-Vendedor que sustituye, de forma habitual, a los Preventistas «merchandise» en sus días de libranza fundamentalmente.

Transportista: Es el trabajador que tiene como misión principal 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, cuidando de 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, a causa de la naturaleza perecedera del producto.

La actividad laboral del personal de 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 dependen 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 que queda reflejada en el presente Convenio y calculada de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo.

Suministrador: Es el empleado que suministra producto, previo acuerdo entre el comprador y la empresa. Estará en posesión del permiso de conducir de la clase «C» y sus funciones serán, entre otras: transporte, descarga, almacenamiento, cobro, recepción y entrega de documentos a los clientes asignados.

a) **Suministrador de colectividades:** Es el trabajador que suministra producto a los clientes de colectividades. Entre sus funciones, además de las generales, están las de preparación, carga y oportuna colocación de los productos.

Cuidará también de la presentación, conservación y limpieza del vehículo que se le asigne, pudiendo ser destinado a otros cometidos cuando sus funciones no absorban la jornada completa.

b) **Suministrador de preventa, grandes superficies y centros:** Es el trabajador que suministra producto a los clientes de preventa y a los distribuidores locales.

CAPITULO IV

Contratación, ascensos, excedencias y ceses de personal

SECCIÓN PRIMERA. CONTRATACIÓN

Artículo 16. *Modalidades de contratación.*

La empresa declara su voluntad de recurrir al empleo eventual de la forma más limitada posible, cumpliendo estrictamente la legislación vigente en esa materia y dando conocimiento a los representantes de los trabajadores de la evolución general de la empresa y evolución general del empleo. En todo caso, la contratación eventual no podrá exceder del 15 por 100 de la plantilla media de la empresa en cómputo anual.

Contratación social de jóvenes: La empresa como medida estrictamente social en favor de la integración social de los jóvenes, y siguiendo criterios del grupo, manifiesta su voluntad de contratar 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 en 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 al cumplimiento del objetivo social planteado.

Contrato de aprendizaje: Cuando se utilice esta modalidad de contratación para sustituir o cubrir un puesto operativo de la plantilla de la organización, se estará en general a lo dispuesto en la legislación vigente y en particular a las siguientes condiciones:

No poseer titulación para formalizar el contrato en prácticas.
Ocupar aquellos puestos que se definan por la Dirección del centro con la participación de los representantes del personal y teniendo en cuenta el sistema de clasificación profesional aplicable. Asimismo, se acordará el plan de formación con la determinación de los centros donde se impartirá la misma.

Ser retribuidos con el 75 por 100, 80 por 100 y 85 por 100 del salario correspondiente al puesto ocupado durante, respectivamente, el primero, segundo, o el tercer año de vigencia del contrato.

Tutor: Cada dos aprendices como máximo tendrán un Tutor que, como mínimo, deberá poseer el nivel de cualificación a adquirir por el aprendiz.

Copia básica: A efectos del cumplimiento de lo previsto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, se acepta por ambas partes el modelo de copia básica que se adjunta como anexo I.

Artículo 17. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba de seis meses para los Técnicos titulados, y de un mes para el resto de trabajadores.

El empresario y trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpen el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados a la empresa.

SECCIÓN SEGUNDA. ASCENSOS

Artículo 18. *Ascensos.*

Quando existan vacantes en la empresa, éstas se cubrirán con personal interno antes de recurrir a contrataciones del exterior, siempre que se encuentre el perfil requerido. El procedimiento a seguir cuando se produzcan ascensos a una categoría superior y para su ejercicio no se requieran funciones de mando, será el siguiente:

1. **Procedimiento:** Cuando haya que cubrir una vacante, la Dirección del centro lo comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal y ambos se encargarán de hacer pública la convocatoria con el fin de que todo el personal de los centros de trabajo del ámbito geográfico correspondiente, tenga conocimiento de ésta, mediando un mínimo de tiempo de un mes entre la publicación del anuncio y la realización de las pruebas.

En la convocatoria/examen se harán constar los siguientes requisitos:

- A) Categoría o título del puesto a cubrir y departamento o sección al que se adscribe.
- B) Número de plazas a cubrir.
- C) Lugar y plazo límite de la presentación de solicitudes.
- D) Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.
- E) Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a las pruebas de aptitud.

F) Programa de pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas a realizar en cada caso y puntuación de las mismas

G) Lugar y fecha de las pruebas: Se establece que si un puesto de trabajo es cubierto por un mismo o distintos trabajadores mediante el abono de diferencia de categoría más de seis meses consecutivos en un año u ocho meses alternos en un período de dos años, la plaza deberá sacarse a convocatoria. Se exceptúan los casos en que éstos sean debidos a sustituciones con derecho a reserva de puesto en los que no se consolida tampoco la diferencia económica.

2. **Criterios y baremos de evaluación:** Los criterios que fundamentan la evaluación están basados en las competencias (técnicas, organizativas, relacionales) del personal, evaluándose mediante:

- Pruebas de capacidad (tests psicotécnicos): 30 por 100.
- Pruebas de conocimientos teórico-prácticas: 40 por 100.
- Evaluación al desempeño: 20 por 100.
- Antigüedad: 10 por 100.

En este sentido se constituirá una Comisión Mixta formada por dos miembros de la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa cuya misión consistirá en establecer el número de preguntas, puntuación global, sistema de verificación de los resultados e información conjunta al personal.

Todas las pruebas y su contenido serán establecidas en cada caso por la Dirección, quien trasladará esta información a la Comisión Mixta para el seguimiento, verificación, control y publicación de los resultados de la convocatoria juntamente con la Dirección.

3. **Incorporación a la nueva categoría:**

A) En el plazo de un mes, a contar desde la realización de las pruebas, la Dirección informará a la Comisión Mixta de los resultados obtenidos por los candidatos, previamente a hacer públicos los mismos.

B) En caso de empate, cubrirá la vacante el candidato con mayor antigüedad en la empresa.

C) Los candidatos seleccionados realizarán la formación que sea necesaria para ocupar el puesto y que se establecerá en cada caso. Esta formación se realizará dentro y fuera de horas de trabajo.

D) Realizada la formación, se fija un período de prueba de seis meses para convalidar los conocimientos adquiridos, mediante una prueba práctica. En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba, quedará con su antigua categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo o, si no lo hubiera, a otro similar, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado la convocatoria, si lo hubiere, dentro de los doce meses siguientes a la realización de las pruebas.

E) La persona que ocupe el puesto por convocatoria pasará a la categoría para la que se examinó en el instante en que supere el período de prueba o convalidación de la formación, si bien percibirá la remuneración del nuevo puesto mientras lo desempeñe en el referido período de prueba.

F) Los puestos de trabajo cubiertos por promociones no entrarán de nuevo en concurso, hasta que se haya consolidado la promoción anterior.

4. Excepciones: Serán de libre designación de la Dirección los puestos y categorías siguientes: Personal directivo, sus Secretarías, Técnicos, Jefes de Sección de Fábrica, Comercial y Logística, Jefes de Línea, Encargados de Fábrica y de Cámaras, Responsables de Turno, Jefes de Grupo, Jefes de Sector, Promotores de Ventas, y puestos similares de futura creación.

Asimismo, no es aplicable este procedimiento de ascensos a los puestos administrativos que impliquen el manejo de información calificada como confidencial por la Dirección y a los que por sus características son considerados de especial confianza.

SECCIÓN TERCERA. EXCEDENCIAS

Artículo 19. Excedencias.

Los trabajadores con una antigüedad de, al menos, dos años, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia de un 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, contados 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.

Independientemente de lo expuesto los trabajadores podrán acogerse a una excedencia voluntaria en los términos del artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN CUARTA. CESES

Artículo 20. Ceses y despidos.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa deberán comunicarlo a la misma en los siguientes plazos:

Dos meses para Técnicos titulados.

Un mes cuando se trate de Profesionales de oficio.

Quince días para el resto de trabajadores.

Artículo 21. Liquidación.

Con ocasión de la extinción del contrato, la empresa al comunicar al trabajador la finalización del contrato o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien, que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Se acuerda el pago de atrasos para todo el personal que cese en la empresa desde el 1 de enero de 1995 hasta la firma del Convenio, salvo en aquellos casos en que exista un acuerdo específico.

CAPÍTULO V

Régimen de retribuciones

SECCIÓN PRIMERA. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 22. Salario.

a) Carácter general: Los salarios para las distintas categorías profesionales serán, para cada zona, los que se establecen en el anexo IV con carácter bruto, fijo y anual para los años 1995 y 1996. En dicho anexo y para formar este salario, se tienen en cuenta aquellos conceptos en los que en el articulado del presente Convenio se especifica que ya están reflejados en el anexo IV. Los demás conceptos sean salariales o no salariales serán mantenidos y reflejados en la tabla que se elabore para cada zona. Para 1997, el incremento general será el IPC previsto para ese año.

En cada zona con tabla salarial propia, se confeccionará una tabla debidamente actualizada entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, teniendo en cuenta la estructura salarial del convenio nacional, con los incrementos correspondientes entre los diferentes conceptos salariales o no salariales que figuran en su tabla salarial.

El resto de conceptos económicos no incluidos en las tablas anexas y que no tengan un incremento específico se registrarán por los siguientes incrementos:

1995: 4 por 100.

1996: IPC previsto (3,5 por 100).

1997: IPC previsto para ese año.

b) Cláusula de revisión salarial: Se aplica una revisión salarial retroactiva con efectos de 1 de enero de 1995, al registrarse un IPC anual a 31 de diciembre de dicho año superior al 4 por 100, afectando a los conceptos: tabla salarial, incentivos y kilometraje.

Para los años 1996 y 1997, si el porcentaje económico que represente el incremento general más el de la participación en beneficios prevista en este Convenio, para esos años, fuera inferior al IPC real, se garantiza la percepción del IPC real al final de la vigencia del Convenio, sin que la cantidad que esto signifique consolide en tablas salariales.

Artículo 23. Estructura de las retribuciones.

La estructura salarial para todo el personal afectado por el presente Convenio, quedará conformada por los conceptos generales y específicos que se indican en el presente capítulo.

Por tanto, todas las retribuciones a percibir por el personal afectado por el ámbito personal, quedan encuadradas en el presente Convenio dentro de los epígrafes y apartados señalados a continuación:

- a) Salario base
- b) Complementos salariales:
 1. Personales:
 - 1.1 Antigüedad.
 - 1.2 Plus de situación anterior.
 2. De puesto de trabajo:
 - 2.1 Prima de Suministrador.
 - 2.2 Prima suplente Monitor.
 - 2.3 Plus de nocturnidad.
 3. De cantidad o calidad de trabajo:
 - 3.1 Complemento salarial.
 - 3.2 Incentivos a la venta.
 - 3.3 Kilometraje, Transportista de ruta.
 - 3.4 Horas extraordinarias.
 - 3.5 Prima de terminación de reparto o tarea.
 - 3.6 Plus de festivos.
 - 3.7 Gratificaciones Transportistas.
 4. De vencimiento periódico superior al mes:
 - 4.1 Pagas y gratificaciones extraordinarias.
 - 4.2 Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.
 5. De residencia:
 - 5.1 Plus de residencia.

Artículo 24. Percepciones económicas no salariales.

Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, y que no estén relacionados en el artículo

precedente, tendrán la consideración a los efectos del presente Convenio de percepciones económicas no salariales:

1. Suplidos:
 - 1.1 Plus de transporte y/o distancia.
 - 1.2 Quebranto de moneda.
 - 1.3 Dietas.
 - 1.4 Kilometraje en vehículo particular.
2. Mejora voluntaria de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social:
 - 2.1 Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.
 - 2.2 Retribución en caso de accidente laboral.
 - 2.3 Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos.

Artículo 24.bis *Percepciones dinerarias y en especie de carácter social.*

1. Ayuda escolar.
2. Ayuda estudios para empleados.
3. Lote de Navidad.
4. Compensación por cese derivado de jubilación.

SECCIÓN SEGUNDA. SALARIO BASE

Artículo 25. *Concepto de salario base.*

Se considerará como salario base, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente, la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

Dicho salario base quedará expresado por categorías profesionales, y formando parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo IV).

SECCIÓN TERCERA. COMPLEMENTOS SALARIALES

Subsección primera. Personales

Artículo 26. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará del cobro de quinquenios del 5 por 100, calculados sobre el salario base de su categoría y en número ilimitado, que empezarán a contarse desde el día en que haya comenzado a prestar sus servicios en función de la fecha de su último contrato en la empresa. Este complemento se abonará en el mes en que cumpla la mencionada antigüedad.

Artículo 27. *Situación anterior.*

En este concepto se incluirán los importes correspondientes a diferencias salariales de aquellos trabajadores que, por diversas razones, pasen a ejercer de un modo definitivo funciones distintas a las que ejercían anteriormente y que tienen asignados salarios distintos. Dicho importe, como complemento personal que es, no figurará en las tablas salariales y será absorbible en caso de que el trabajador fuere destinado a un nuevo puesto de nivel salarial más alto.

Subsección segunda. De puesto de trabajo

Artículo 28. *Prima de suministrador.*

Este personal percibirá, por cada día efectivamente trabajado, una prima de:

- Año 1995: 1.290 pesetas.
Año 1996: 1.335 pesetas.

Artículo 29. *Prima de suplente Monitor.*

En favor de los suplentes Monitores y por cada día de trabajo efectivo, se establece una prima, no consolidable en la persona, de:

- Año 1995: 640 pesetas.
Año 1996: 662 pesetas.

Artículo 30. *Plus de nocturnidad.*

Se establece un plus de nocturnidad de 232 pesetas por hora, para el año 1995 y, de 240 pesetas para el año 1996, para todo trabajador, sin distinción de categorías, y por hora de trabajo entre las 22,00 y las 6,00 horas.

Subsección tercera. De cantidad o calidad de trabajo

Artículo 31. *Complemento salarial.*

Dicho complemento será retribuido al personal afectado por el presente Convenio, según su distribución por importes a las diferentes categorías profesionales, y formando parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo IV).

Artículo 32. *Incentivos a la venta.*

1. Autoventistas: Se establece un incentivo sobre la venta neta realizada por el personal Autoventista, 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 2.597 pesetas en el año 1995 y de 2.688 pesetas en el año 1996, pagaderas por día efectivamente trabajado,

Una prima de 0,6318 pesetas en el año 1995 y de 0,6539 para el año 1996, pagadera por cada una de las unidades standard vendidas que sobrepasen la cantidad de 56.000, y hasta la cantidad igual al promedio de ventas en unidades standard de las rutas de autoventa, correspondientes al año 1994 y sucesivos, para cada centro distribuidor.

Una prima de 1.053 pesetas para el año 1995 y de 1.090 pesetas para el año 1996, pagadera por cada unidad estándar vendida que sobrepase la cantidad igual al promedio de ventas en unidades estándar de las rutas de autoventa, correspondientes al año 1994 y sucesivos, 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.

Cada trimestre el Jefe de Centro analizará la marcha de los incentivos conjuntamente con el Comité o delegados de personal, con el objeto de estudiar y aplicar medidas organizativas para solucionar los posibles desequilibrios que se hayan producido en los importes de los incentivos dentro de cada subsección.

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 estándar de promedio mensual. La reestructuración se realizará en un plazo de quince 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.

2. Preventista: Percibirán un incentivo por unidad vendida en su ruta (contadas en unidades estándar y en cómputo mensual) por intervalos, sin que quepa incrementarse el incentivo por los posibles lanzamientos o promociones comerciales, según el siguiente escalado:

Unidades estándar vendidas	Prima unitaria	
	Año 1995	Año 1996
De) a 75.000 u.s.	0,3689 ptas./u.s.	0,3818 ptas./u.s.
De 75.001 a 150.000 u.s.	0,4919 ptas./u.s.	0,5091 ptas./u.s.
De 150.001 u.s. en adelante	0,6148 ptas./u.s.	0,6363 ptas./u.s.

3. Preventista suplente y Reponedor «merchandise»: Percibirá el promedio de incentivos de los Preventistas del Centro.

4. Suplente: Su incentivo será el equivalente al de la ruta de preventa o autoventa, que mayor incentivo devengue del sector.

Fórmula para la obtención de la unidad estándar:

Para el valor en unidades estándar de los nuevos productos que se lancen al mercado se usará inicialmente, y por una sola vez, la fórmula siguiente:

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

redondeando de 0,50 a la unidad superior.

Para el cálculo del valor estándar de los nuevos productos se utilizará la misma fórmula anterior aplicando la tarifa vigente.

La conversión de una unidad física a unidad estándar no se revisará con el tiempo. No sufrirá, por tanto, modificación el factor de conversión ante posibles variaciones de precios.

Tabla de conversión de unidades físicas en unidades estándar:

De conformidad con la fórmula antes expresada, se adjunta en anexo II la relación y el valor de los productos, expresados en unidades estándar.

Artículo 33. *Kilometraje transportistas de ruta.*

Se establece en favor de los Transportistas de ruta, el kilometraje que se indica a continuación.

	Año 1995 Ptas./Km.	Año 1996 Ptas./Km.
Trailer (un conductor)	10,98	11,36
Trailer (dos conductores)	5,60	5,80
Camión (un conductor)	8,46	8,76
Camión (dos conductores)	4,35	4,50

Artículo 34. *Prima de terminación de reparto o tarea.*

El personal Conductor-Vendedor y Transportista de Ruta percibirá una prima de terminación de tarea o reparto, según lo previsto en la definición del Conductor-Vendedor, y en análogas condiciones para el Transportista de Ruta. Dicha prima forma parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo IV).

Artículo 35. *Plus de festivos.*

Para este concepto se mantendrá lo acordado en el Convenio de 1994 en cada zona. Una comisión estudiará fórmulas de homogeneización.

Artículo 36. *Gratificaciones transportistas.*

Para el personal de transporte de ruta se establecen unas gratificaciones cuyos importes son los siguientes:

	Año 1995	Año 1996
Entradas a centros	1.245	1.289
Festivos completos	10.400	10.764
Suplencias mañana/tarde	3.415	3.535
Regreso/salida centros:		
Nordeste	6.120	6.334
Centro	6.875	7.116
Este, Norte, Sur	5.300	5.486

Subsección cuarta. De vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 37. *Pagas y gratificaciones extraordinarias.*

Por este concepto se mantendrá lo acordado en el Convenio de 1994 en cada zona para cada categoría profesional y formando parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo IV). Una comisión estudiará fórmulas de homogeneización.

Artículo 38. *Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.*

1.º Quienes por turno y período completo disfruten las vacaciones en alguno de los meses que a continuación se relacionan recibirán la siguiente compensación económica:

Distribución de la compensación económica para 1995; la establecida en el Convenio del 1994 en cada zona.

Distribución de la compensación económica para 1996.

Mes	Importe
Enero	50.392 pesetas brutas.
Febrero	50.392 pesetas brutas.

Mes	Importe
Octubre	50.392 pesetas brutas.
Noviembre	50.392 pesetas brutas.
Marzo	50.392/28.114 pesetas brutas (*).
Abril	50.392/28.114 pesetas brutas (*).
Mayo	28.114 pesetas brutas.
Diciembre	28.114 pesetas brutas.
Junio	11.140 pesetas brutas.
Septiembre	11.140 pesetas brutas.

(*) El mes donde coincida la Semana Santa se pagará la compensación menor.

En caso de disfrute parcial, como mínimo de una semana natural, se prorrateará la cantidad correspondiente, no pudiéndose superar en cómputo anual y en ningún caso las cantidades arriba mencionadas.

Aquel trabajador a quien por turno le corresponda el disfrute de vacaciones en los meses de julio o agosto, que no tienen gratificación y opte por disfrutarlas en alguno de los meses con compensación, sin permutar con ningún trabajador, percibirá la gratificación del mes en que disfrute las vacaciones, previo acuerdo con el responsable correspondiente.

2.º Para la zona de Madrid se mantienen durante la vigencia del Convenio, las compensaciones establecidas en el Convenio de 1994.

Subsección quinta. De residencia

Artículo 39. *Plus de residencia.*

Por este concepto se mantendrá lo acordado en el Convenio de 1994 en cada zona.

SECCIÓN CUARTA. PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Subsección primera. Suplidos

Artículo 40. *Plus de transporte y/o distancia.*

Por este concepto se mantendrá lo acordado en el Convenio de 1994 en cada zona. Una comisión estudiará fórmulas de homogeneización.

Artículo 41. *Quebranto de moneda.*

Por este concepto se mantendrá lo acordado en el Convenio de 1994 en cada zona. Una comisión estudiará fórmulas de homogeneización.

Artículo 42. *Dietas*

Los gastos que deban compensarse por desplazamientos en comisión de servicio, se establecen con los siguientes importes unitarios:

	Año 1995 Pesetas	Año 1996 Pesetas
Alojamiento	1.560	1.615
Comida	1.466	1.517
Cena	1.466	1.517
Desayuno	500	518
Total día	4.992	5.167

Artículo 43. *Kilometraje en vehículo particular.*

En el caso de desplazamientos en los que el empleado ponga a disposición de la empresa su vehículo particular para la comisión de servicios profesionales por cuenta de la misma se abonará el importe de 34 pesetas por kilómetro recorrido y por tal concepto.

Subsección segunda. Mejora voluntaria de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social

Artículo 44. *Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.*

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones

económicas de la Seguridad Social, el trabajador perciba a partir del primer día de la baja el 100 por 100 de sus percepciones salariales fijas más incentivos, kilometraje, nocturnidad y prima del suministrador, en su caso, promediados en los seis últimos meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de la baja.

Este beneficio se obtendrá siempre que se den estas circunstancias:

- El índice de absentismo de cada centro y/o sección considerando la plantilla afectada por el presente Convenio, no deberá sobrepasar el 4 por 100 de promedio mensual acumulado en los doce últimos meses.
- En caso de superar el dicho índice el 4 por 100 a nivel de centro y/o sección, se realizará al cálculo a nivel individual, dejando de percibir los complementos establecidos en el párrafo primero de este artículo aquel trabajador que individualmente sobrepase el 5 por 100 mensual acumulado en los doce meses anteriores a la fecha de la baja.
- Las bajas por descanso maternal, se beneficiarán de la prestación económica expresada en el párrafo primero de este artículo, con independencia del índice de absentismo tanto a nivel de centro y/o sección, como a nivel individual.
- El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes el abono de los complementos más arriba establecidos.
- La empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico cuantos reconocimientos de cualquier trabajador en situación de baja considere necesarios. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá la pérdida del complemento.
- La empresa se reserva el derecho a retirar esta mejora en los casos de fraude.

Los casos de enfermedad que precisen intervención quirúrgica o internamiento en clínica o sanatorio se asimilarán, en cuanto a su tratamiento, a lo establecido en el párrafo primero de este artículo. Este beneficio se hace extensivo al tiempo de duración de la convalecencia en ambos supuestos.

A los efectos establecidos en el presente artículo, se excluye del cómputo del índice de absentismo el motivado por accidente laboral, licencias con retribución, huelgas legales y uso de horas sindicales.

Cualquier modificación que por Ley afecte a la prestación de la Seguridad Social por IT, y por consiguiente a la cuantía del complemento, dará lugar a una renegociación del presente artículo.

La vigencia de este artículo será del 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997. No obstante, con excepción de los centros de la zona Este, el centro de trabajo que al final de 1996 sobrepase el promedio de absentismo anual fijado en la cláusula de IT del convenio de 1995 de su zona, calculado con el sistema allí indicado, volverá a tener en vigor durante el año 97 la mencionada cláusula. Para el centro de trabajo de Sevilla, si en 1997 hay que volver a la cláusula de 1995, se le añadirá la cláusula de carácter individual fijada en el apartado b) del artículo 32 del Convenio de 1994.

Finalizado el año 1997, se realizará una valoración global de los resultados del absentismo de ese período, a efectos de consolidar o renegociar la cláusula.

Artículo 45. *Retribución en caso de accidente laboral.*

- En caso de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente laboral, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la entidad aseguradora, el accidentado perciba desde el primer día de la baja el 100 por 100 de sus percepciones salariales fijas, más incentivos, kilometraje, nocturnidad y prima del suministrador, en su caso, calculados según el promedio de lo percibido por estos conceptos en los seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de la baja.
- En lo referente al control médico y a la eliminación del complemento en situación de fraude se estará a lo dispuesto en el artículo precedente.

Artículo 46. *Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos.*

Conscientes del problema socio-económico con el que deben enfrentarse los empleados con hijos o cónyuge de capacidad física o psíquica disminuidas se establece una ayuda económica mensual según anexo III adjunto, al objeto de colaborar en las cargas que estas situaciones representan para la familia.

A este fin, se entenderá que existe capacidad física o mental disminuida, cuando, el afectado se encuentre en su conjunto con unas reducciones anatómicas o psíquicas que representen como mínimo un 33 por 100 según lo acreditado por el Organismo oficial competente para estos casos.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

Que el disminuido —cónyuge o hijo— no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.

Que exista convivencia y dependencia del disminuido a cargo del beneficiario.

Para hacer efectiva esta ayuda el trabajador deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo oficial antes mencionado y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa percibirá esta ayuda uno de ellos, a su elección.

Subsección tercera. *Percepciones dinerarias y en especie de carácter social*

Artículo 47. *Ayuda escolar.*

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que suponen a los empleados de la empresa los estudios de sus hijos en edad escolar, se establece, según anexo III adjunto, la ayuda escolar que será abonada por la empresa en diez pagos anuales, desde el mes de septiembre al de junio de cada curso, para todo empleado y por hijo.

Dicha ayuda se empezará a devengar en el curso escolar que se inicia en el año natural en que el hijo del empleado cumpla cuatro años de edad, y cesará con el fin del curso escolar, que acaba en el año natural en que cumpla dieciocho años de edad (como máximo 14 cursos). Para tener derecho a esta ayuda, los beneficiarios en favor de hijos en edades de cuatro a cinco y de dieciséis a dieciocho años deberán presentar al inicio de cada curso escolar el correspondiente justificante o certificación de matrícula o escolarización del curso académico completo. En el supuesto de que ambos cónyuges con hijos comunes pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno solo de ellos, a su elección.

Artículo 48. *Ayuda al estudio para empleados.*

Los criterios y procedimiento para la concesión de una ayuda de estudios para los empleados serán competencia de la Comisión Nacional de Formación y objeto de un acuerdo específico sobre la materia.

El valor de la ayuda cubrirá los gastos de matriculación y libros con un máximo de 10 mensualidades de la ayuda escolar establecida en el artículo anterior. Esta ayuda vendrá condicionada a la acreditación documental de haber aprobado el 50 por 100 de las asignaturas del curso subvencionado, entre las convocatorias de junio y septiembre.

Artículo 49. *Lote de Navidad.*

Antes del inicio de las festividades navideñas de cada año se hará entrega de un lote de Navidad a todo el personal que se encontrase en plantilla a 1 de diciembre de ese año, cuyo importe ascenderá a:

Año 1995: 12.500 pesetas.

Año 1996: 12.950 pesetas.

El valor económico de dicha entrega se hará constar como retribución en especie en el recibo salarial del mes de diciembre de ese año.

Artículo 50. *Jubilación.*

- Jubilación a los sesenta y cuatro y sesenta y cinco años.

Los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, quedando obligada la empresa a sustituirlos por otro trabajador conforme a lo dispuesto en dicha norma. Si el trabajador no tuviera derecho al 100 por 100 de la prestación de jubilación (por no tener suficiente período de cotización), la empresa le abonará una compensación de cuatro mensualidades de salario fijo más antigüedad.

Los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años y tengan cubiertas las condiciones que para la jubilación exige la normativa de la Seguridad Social, equivalente al 100 por 100 de las prestaciones por tal concepto, deberán producir baja por jubilación en la empresa.

2) Compensación por cese en la empresa por jubilación anticipada.

El trabajador que cause baja en la empresa por jubilación, al cumplir alguna de las edades que se indican a continuación, y ostente una antigüedad mínima de 12 años, percibirá una compensación bruta, de acuerdo con el siguiente escalado:

- Sesenta años: Doce mensualidades.
- Sesenta y un años: Diez mensualidades.
- Sesenta y dos años: Nueve mensualidades.
- Sesenta y tres años: Ocho mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas a razón del salario fijo más antigüedad.

CAPITULO VI

Jornada, vacaciones, licencias

Artículo 51. Jornada de trabajo.

Con carácter general:

A tenor de lo prevenido en el artículo 34 del ET, se establece la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo para los empleados con horario estricto, será de 1.750 horas anuales en 1996 y en 1997. Si durante la vigencia del Convenio se produjera alguna norma de derecho necesario que redujera la cuantía de la jornada legal, sería de aplicación en lo que disminuyera la cuantía anual convenida.

El tiempo de descanso no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Para los colectivos de ventas, suministro y transporte, dada la imposibilidad de establecer un control estricto de la duración de la jornada asignada, por las peculiaridades de este tipo de trabajo, por la influencia de factores externos en el mismo, y por la dependencia del ritmo e intensidad de cada persona 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 exceso como por defecto, acuerdan establecer una jornada anual de 1.750 horas en 1996 y en 1997 con un margen de ochenta horas anuales por cada año, descontados descansos, como módulo de referencia en cómputo anual.

Cuando se reestructuren los repartos, servirán de referencia las 1.750 horas efectivas, quedando las ochenta restantes como margen de posibles prolongaciones o incidencias en los mismos.

Reestructuración de repartos a petición individual.

A propuesta de cada Conductor-Vendedor interesado y con la participación de un miembro del Comité de Empresa de su centro en las mediciones, controles y análisis que se practiquen, se estudiarán aquellos repartos que tuvieran una duración excesiva, utilizándose como tiempos de referencia los de la jornada media fijada en el apartado anterior de este mismo artículo, debiendo adoptarse la resolución pertinente en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la petición individual. Durante el posible control, realizará el reparto el propio titular del mismo.

Contra la citada resolución, el trabajador afectado podrá recurrir ante la Dirección Provincial de Trabajo, sin perjuicio de continuar observando las normas establecidas, hasta que se decida definitivamente lo que proceda.

Distribución de la jornada.

La aplicación de la jornada se acordará en cada centro de trabajo y se distribuirá a lo largo del año en función de las necesidades organizativas en general.

Al margen de los acuerdos específicos de cada centro de trabajo existentes o que pudieren existir, se acuerdan como criterios mínimos de distribución de la jornada los que figuran en la correspondiente disposición transitoria.

Artículo 52. Horas extraordinarias.

Por este concepto se mantendrá lo acordado en los convenios de zona de 1994.

Artículo 53. Vacaciones.

Normas generales.

Todos los empleados con una antigüedad mínima de un año, disfrutarán de unas vacaciones anuales consistentes en 26 días laborables —entendiendo por tales todos los días naturales del año excepto domingos y festivos— o la parte proporcional que corresponda por períodos inferiores a un año.

La retribución durante el período vacacional comprenderá el salario fijo más el promedio de incentivos, kilometraje, nocturnidad y prima del suministrador de los seis meses enteros últimos trabajados, anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

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

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en liquidaciones por saldo y finiquito.

Distribución.

Durante la vigencia de este Convenio y a los solos efectos de la distribución de las vacaciones se aplicarán los criterios y condiciones establecidas en el Convenio de 1994 de cada zona.

Artículo 54. Permisos retribuidos.

Por este concepto se mantendrá lo acordado en el Convenio de 1994 en cada zona.

Artículo 55. Permisos sin retribución.

1) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá el trabajador disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, y con los efectos de la excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.

2) La trabajadora que habiendo dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, regulado en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, y con los efectos de la excedencia forzosa, con reserva de puesto de trabajo, por un período máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido.

3) El trabajador en quien concurra la circunstancia anterior de enfermedad grave del recién nacido, cónyuge e hijos que con él convivan tendrá el mismo derecho que se regula en el párrafo anterior para la mujer trabajadora.

4) Cuando concurran otras circunstancias personales o familiares graves, la Dirección podrá conceder permisos sin sueldo ni otra percepción económica con suspensión del contrato de trabajo y reserva del puesto, de hasta tres meses, según su criterio y siempre que no aprecie abusos.

Artículo 56. Servicio militar o servicio social sustitutorio.

Todo empleado fijo en plantilla que hubiese de cesar temporalmente en el servicio a la empresa por cumplimiento de sus deberes militares o servicio social sustitutorio, recibirá íntegras las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, como si estuviese prestando sus servicios efectivamente.

En el supuesto de que el empleado referido en el párrafo anterior tuviese cargas familiares en el momento de su incorporación a filas o durante su permanencia por reemplazo obligatorio en ellas o servicio social sustitutorio, percibirá de la empresa las cantidades reflejadas a continuación:

- 1.º Cónyuge: Valor de 5 puntos.
- 2.º Hijos: Valor de 2 puntos.
- 3.º Madre: Valor de 3 puntos.

En el caso de cónyuge o madre se requerirá que no realicen trabajo remunerado ni perciban pensión o prestación por algún concepto y en cualquier caso que el empleado sea beneficiario de las ayudas familiares correspondientes por parte del INSS.

El valor económico de cada punto será de 5.000 pesetas mensuales. Se devengará durante el tiempo de permanencia por reemplazo normal o servicio social sustitutorio.

CAPITULO VII

Salud laboral

Artículo 57. *Salud laboral.*

De acuerdo con lo previsto en la legislación sobre esta materia ambas partes se comprometen a favorecer e impulsar las acciones de tipo preventivo, divulgativo y formativo, cuidando de la observancia de las reglas de trabajo que se adopten, e informando al órgano encargado de la vigilancia de la seguridad y salud de las posibles deficiencias que pudieran dar origen a accidentes de trabajo.

Las funciones y competencias de los Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención, se deberán desarrollar en su reglamento de funcionamiento, todo ello de acuerdo con la nueva ley que regula esta materia.

Artículo 58. *Asistencia sanitaria/revisión médica.*

La empresa realizará los reconocimientos médicos preceptivos a todo su personal del modo siguiente:

- a) Bajo la dirección de los Servicios Médicos competentes y en el ámbito de las responsabilidades y funciones que les sean propias.
- b) Una vez al año como mínimo.
- c) Las revisiones se realizarán dentro de la jornada laboral en el Servicio Médico, y en su defecto, en el local o unidad que dispongan de los medios adecuados.

Las exploraciones básicas a realizar en las revisiones médicas anuales serán las siguientes:

- a) Exploración médica:
 1. Inspección/exploración general.
 2. Inspección/auscultación torácica (cardíaca y respiratoria).
 3. Inspección/palpación abdominal.
 4. Inspección/exploración aparato locomotor.
 5. Exploración neurológica.
 6. Consejos/exploración neurológica.

b) Pruebas complementarias:

1. Análisis de sangre:
Hemograma, glicemia, creatinina, colesterol, transaminasas.
2. Análisis de orina.
3. Somatometría.
4. Espirometría.
5. Control test visión.
6. Audiometría.
7. E.C.G.

En caso de que los resultados de la revisión médica aconsejen, a criterio médico, la realización de otras exploraciones, se buscarán los medios para su ejecución en los centros sanitarios adecuados.

Artículo 59. *Ropa de trabajo.*

La empresa entregará ropa de trabajo según las necesidades de cada centro de trabajo y atendiendo a los usos y costumbres del lugar, una vez oído el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 60. *Comité Intercentros.*

Se pacta expresamente la constitución del Comité Intercentros.

Principios.

El Comité Intercentros es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa. Actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

El Comité Intercentros asume las funciones, derechos y deberes pactados y legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos, que en el ámbito de funciones y competencias se establecen en el presente Convenio.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las Secciones Sindicales estatales en la empresa, y potenciará la unidad y la solidaridad entre todos sus miembros.

Composición: Estará compuesto por 13 miembros titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a éstos la designación, tanto de los miembros titulares, como de los suplentes de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y, en su caso, Delegados de Personal.

Se elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

El Comité Intercentros estará asistido por asesores de las Centrales Sindicales para el desarrollo normal de su trabajo.

Funciones y competencias: Son funciones y competencias del Comité Intercentros:

a) Estar legitimado para la negociación colectiva en el marco global de la empresa y cualquier otro tipo de pactos de carácter nacional.

Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centro de trabajo, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, así como los derivados de la articulación de la negociación colectiva, en aquellas materias previstas para los niveles inferiores en el Convenio de ámbito estatal, o los que subsistan derivados de acuerdos o pactos recogidos o no en los anteriores Convenios.

b) Designación de entre sus miembros de los seis que formarán parte de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio por la representación de los trabajadores.

c) Recibir información periódica sobre la marcha general de la empresa, situación en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo, salud laboral, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Ser informado, semestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.

Procedimiento: Para el desarrollo de dichas funciones y competencias, el Comité Intercentros se reunirá con la empresa semestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera de común acuerdo por ambas partes. En cualquier caso, deberá comunicarse a la otra parte la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias y con toda la antelación que sea posible para las extraordinarias una vez acordada su celebración.

Una vez convocadas en tiempo y forma las reuniones, los gastos de los miembros del Comité Intercentros provocados por desplazamiento, alojamiento y dietas, serán abonados por la empresa.

Para todas las reuniones se elaborará por el Secretario un orden del día que incluirá todos los asuntos a tratar. Se confeccionará un acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión. Se comunicará a los centros de trabajo, para conocimiento de todos los trabajadores, los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tableros de anuncios.

Los coordinadores nacionales de las Secciones Sindicales de carácter estatal de los Sindicatos más representativos, según lo que se establece en el artículo siguiente, podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 61. *Secciones Sindicales.*

1. Podrán constituirse Secciones Sindicales en el ámbito de la empresa «Danone, Sociedad Anónima», por los Sindicatos, que de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma.

Estas Secciones Sindicales, en general, dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el artículo 8 de la mencionada Ley.

2. De carácter estatal: Se reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales de carácter estatal a los Sindicatos más representativos en el seno de la empresa, que reúnan los dos requisitos siguientes:

- a) Tener el 10 por 100 de los delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa de la totalidad de la empresa.
- b) Que alcancen, además, el 10 por 100 de delegados o miembros de los Comités de Empresa en más de dos Comunidades Autónomas.

Funciones y competencias: Son funciones y competencias de las Secciones Sindicales Estatales:

- a) Las generales que les otorgue la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b) Designar los miembros del Comité Intercentros de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa o Delegados de Personal.
- c) Elegir los miembros que formarán parte de las distintas comisiones de trabajo de ámbito estatal que se creen en el Convenio Colectivo.

No obstante, a la entrada en vigor de lo aquí establecido y como continuidad del trabajo que viene desarrollando actualmente, se entenderá como constituida a todos los efectos la Comisión de Formación.

Artículo 62. *Delegados sindicales.*

1. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la empresa, tendrán el número de Delegados sindicales que, en función de sus resultados electorales y número de trabajadores del centro de trabajo, determina el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos Delegados sindicales dispondrán de las garantías y funciones que a su vez determina la mencionada Ley.

2. No obstante lo anterior, se acuerda expresamente que las Secciones Sindicales Estatales definidas en el artículo precedente tendrán 5 Delegados sindicales en total, uno por cada una de las zonas históricas en las que está organizada la empresa.

Garantías y funciones: Los Delegados sindicales de las Secciones Sindicales Estatales tendrán las garantías y funciones establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical con el siguiente alcance y delimitación:

a) Cada Delegado sindical podrá acceder a los centros de trabajo de su zona para realizar sus funciones, previa comunicación a la Dirección del centro, debiendo de preavisar con la mayor antelación posible, siempre y cuando se acredite que en el centro de trabajo se cumple una de las siguientes condiciones:

Existir una cantidad de afiliados a su Sindicato superior al 10 por 100 de la plantilla total del centro.

Haber obtenido, al menos, el 8 por 100 de los votos válidos la candidatura presentada por su Sindicato a las elecciones a representantes de los trabajadores en el centro de trabajo.

En los centros en los que no se den ninguno de los anteriores requisitos, la Sección Sindical podrá disponer de un tablón de anuncios, bajo la responsabilidad del Delegado sindical correspondiente.

b) En relación con cada uno de los centros de trabajo de su zona, en los que se dé una de las dos primeras condiciones anteriormente citadas, el Delegado sindical, tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa. Podrá asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de la empresa con el Comité de Empresa y con los órganos internos en materia de seguridad y salud, y será oído por la empresa antes de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.

Se entenderá cumplido el requerimiento por parte de la empresa, si uno de los trámites se evacua directamente con el Comité de Empresa integrado por uno o varios miembros pertenecientes al Sindicato correspondiente.

Acumulación de horas sindicales: Se acuerda expresamente la acumulación de horas de crédito sindical para los Delegados sindicales de las Secciones Sindicales Estatales, miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal pertenecientes a una misma representación sindical. Todo ello con carácter anual y con el alcance y las condiciones que se establezcan en los correspondientes acuerdos entre la Dirección de la empresa y las organizaciones sindicales.

3. Cada Sección Sindical Estatal elegirá un coordinador a nivel nacional, que tendrá como función principal la de coordinación de dicha sección, y será el interlocutor ante la Dirección de la empresa, ostentando para ello la representación del sindicato.

Los coordinadores nacionales podrán tener acceso a todos los centros de trabajo de la empresa, cuando sea necesario, y previa comunicación a la Dirección de la empresa.

CAPITULO IX

Otras disposiciones

Artículo 63. *Formación profesional y continua*

A) La empresa procurará fomentar la formación profesional y continua de todos los trabajadores. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. **Formación obligatoria:** Es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral o, de no ser posible y tenerse que efectuar fuera de la jornada de trabajo, será retribuida como hora ordinaria de salario fijo o, como mínimo, 1.465 pesetas/hora.

2. **Formación voluntaria:** Es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la empresa o fuera de ella. Se procurará que la misma no suponga ningún quebranto económico para el trabajador.

B) **Comisión Nacional de Formación de «Danone, Sociedad Anónima»:** La Comisión Nacional de Formación tendrá carácter paritario, estará compuesta por los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT) y la Dirección de la empresa.

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

1. Ayudar a detectar las necesidades de formación de todo el personal incluido en Convenio. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, por las necesidades de cualificación profesional, así como las que se deriven de acciones de promoción.

2. Proponer planes de formación a la Dirección General de Danone en base a las necesidades detectadas por ambas partes. Contemplando en estos planes:

Programas y acciones de formación.

Participantes en las acciones, por categorías profesionales y centros de trabajo, concretando los criterios de propuesta y selección.

Calendario de ejecución de los planes (lugar, fecha y horario) de acuerdo con la Dirección y las necesidades de cada centro.

Determinar recursos y medios necesarios para la realización de las acciones formativas (instalaciones, materiales, presupuesto estimado, medios pedagógicos, etc.)

3. Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación de «Danone, Sociedad Anónima», en los términos especificados en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

4. Solicitar subvenciones al Acuerdo Nacional de Formación Continua para financiar parte del Plan de Formación.

5. Colaborar en el seguimiento y resultado de los Planes de Formación de acuerdo a los objetivos establecidos y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias de su realización.

En su funcionamiento interno, la Comisión se regirá por lo especificado en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Nacional de Formación de «Danone, Sociedad Anónima», elaborado al efecto, y que se transcribe a continuación:

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Nacional de Formación de «Danone, Sociedad Anónima»

Artículo 1.

Esta Comisión Nacional paritaria se crea al amparo del artículo de formación del Convenio Colectivo de empresa, donde quedan recogidos sus funciones y cometidos.

Artículo 2.

La Comisión estará compuesta por 12 miembros, 6 de los cuales serán nombrados por las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO. y 6 por la Dirección de la empresa. Podrá contarse con dos asesores por cada una de las representaciones.

Artículo 3.

La Comisión nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario por un período anual.

La función del Presidente será la de convocar, presidir y moderar las reuniones.

La función del Secretario será la de levantar acta de las reuniones, ser el depositario de la documentación que se genere y difundir los acuerdos entre sus componentes.

Artículo 4.

Respecto a la toma de decisiones, se contempla un voto por cada parte (Social y Dirección), considerándose el acuerdo válido con los dos votos.

Artículo 5.

Las reuniones serán trimestrales. Si fuese necesario, el Presidente por propia iniciativa o a propuesta de una de las partes de la Comisión convocaría una en cualquier otro momento con carácter extraordinario. Se considerará constituida válidamente la Comisión con la presencia de, al menos, un representante de cada parte: Dirección, UGT y CC.OO.

Artículo 6.

Esta Comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como observador durante el desarrollo de cualquier curso.

Artículo 7.

Ninguna parte, ni miembro alguno de esta Comisión, podrá aceptar o negociar unilateralmente curso alguno. Salvo en casos puntuales en los que, por necesidad o urgencia no contempladas en el Plan de Formación, se deba realizar una acción formativa. En estos casos, se deberá informar a la Comisión a la mayor brevedad posible.

Artículo 8.

La información al personal sobre los cursos comprenderá los siguientes extremos:

1. Tema y contenido.
2. Fechas y horarios.
3. Centro donde se imparte.
4. Personal o sección al que va dirigido.
5. Condiciones.
6. Número de plazas.
7. Otros.

Artículo 9.

Esta Comisión informará al personal de los cursos de formación con una antelación mínima de treinta días hábiles. Las condiciones se darán a conocer a los asistentes con quince días de antelación al inicio del curso.

Artículo 10.

La Comisión informará sobre los planes de formación presentados al Acuerdo Nacional de Formación Continua, para su financiación.

Artículo 11.

Evaluación de los cursos por parte de la Comisión: En las reuniones de la Comisión, se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.

Artículo 12.

La Comisión será soberana para decidir los medios necesarios para realizar su función.

Artículo 13.

Este estatuto queda abierto, en su articulado, a una posible ampliación o modificación del mismo.

Artículo 64. Seguro de Vida e Invalidez.

Para todo el personal de la empresa, menor de sesenta y cinco años, excepto aquellos cuyos niveles salariales no se encuentren contemplados en las tablas anexas, se concierta un seguro colectivo, que cubrirá exclusivamente los riesgos señalados a continuación y bajo las condiciones que se establezcan en las pólizas correspondientes, por los importes asimismo indicados:

Causa	Importe asegurado
Fallecimiento derivado de enfermedad	1 anualidad de salario fijo.
Fallecimiento derivado de accidente.	1,5 anualidad de salario fijo.
Invalidez:	
Gran invalidez o absoluta	1 anualidad de salario fijo.
Permanente total	1.000.000 de pesetas.
Parcial (según porcentaje de baremo)	Hasta 1.000.000 de pesetas.

A los efectos del cálculo de los importes asegurados, en el supuesto de fallecimiento se considerará el salario que tuviera el empleado en el momento del hecho causante. Para los supuestos de invalidez, se iniciará el trámite oportuno ante la compañía aseguradora en el momento que la declaración legal de incapacidad sea firme, y el salario de referencia será el que tuviera el empleado en el momento de causar baja en la empresa por pase a invalidez provisional o informe-propuesta de incapacidad.

Las cuantías acordadas, como importes asegurados, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio, y no tendrán efectos retroactivos para los siniestros ocurridos con anterioridad a dicha firma.

La responsabilidad de la empresa alcanza exclusivamente al pago de las primas correspondientes. 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 sus beneficios, corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas a la baja.

Artículo 65. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de la retirada temporal del permiso de conducir, la empresa se compromete, mientras dure tal situación, a buscar un puesto de trabajo al productor afectado, garantizando su sueldo fijo en su centro de trabajo siempre que se den los requisitos siguientes:

1. Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteración voluntaria de las condiciones físicas normales.
2. Que el motivo de la retirada del permiso de conducir se produzca durante la realización del trabajo, y en un vehículo propiedad de la empresa o «in itinere».
3. Que esta persona no reincida en la retirada en un año natural.

En cualquier caso se estudiará por el Comité de Empresa y la Dirección, cuando la retirada del permiso de conducir se produzca por hecho acaecido fuera de la jornada laboral.

Para los supuestos de retirada definitiva del carné de conducir o, en su caso, del tipo de carné necesario para llevar a cabo los cometidos habituales del trabajador afectado, las partes interesadas estudiarán la adaptación del mismo a otro puesto de trabajo.

CAPITULO X

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 66. Derecho disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

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) Procedimiento.

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 motivan.

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 de 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 la 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. 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 veinticuatro 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 cuarenta y ocho horas de haberse producido.

2. 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 uno a tres días al trabajo durante un período de treinta 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, firmando 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. Faltas muy graves:

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

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un 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 este 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 incurran en las faltas serán las siguientes:

A. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

B. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

D) Prescripción:

Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto 60 del procedimiento, 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.

Disposiciones adicionales.

Primera.—Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales o administrativas que lo complementen con remisión expresa al Estatuto de los Trabajadores en todo aquello que resulte aplicable, en defecto de pacto individual y colectivo.

Segunda.—Actas de acuerdos de los distintos centros de trabajo.

La Comisión Paritaria del Convenio confeccionará una relación de pactos y actas de acuerdo de los distintos centros de trabajo, con el fin de que una Comisión decida sobre su homogeneización. De ser ello posible se incorporarán al texto del Convenio después de su posterior registro, con la misma fuerza obligacional. De no ser posible las partes decidirán en el seno de la Comisión, acerca de la eficacia de los pactos no homogeneizados.

Disposiciones transitorias.

Primera.—Con carácter excepcional, al finalizar el año 1996, se podrá revisar todo el articulado del Convenio, con objeto de adecuarlo a la rea-

alidad objetiva de la empresa y ante eventuales disfunciones que pudieron haberse originado como consecuencia de ser el primer Convenio general de Danone.

Segunda.—La prima del puesto y la situación anterior del colectivo de suministradores de la zona sur, en cuanto a los días de su percepción, se negociará en la propia zona, en base a lo previsto en el articulado de este Convenio.

Tercera.—La empresa actualizará el complemento de IT derivado de enfermedad común, accidente no laboral y accidente laboral en aquellos procesos cuya fecha de inicio sea a partir del 1 de enero de 1995. Asimismo, las cláusulas de IT durante 1995 se mantendrán en sus propios términos según lo establecido en los convenios de 1994 de cada zona.

Cuarta.—Para los centros de trabajo de las zonas este y sur y en los casos de accidente de trabajo, se incluirá, a efectos del cálculo del complemento, el promedio del plus de festivos de los últimos seis meses efectivamente trabajados. Asimismo, y para la zona este, se abonará dicho promedio en la retribución de vacaciones.

Quinta.—Aquellas zonas cuya gratificación por la fecha de disfrute de vacaciones del año 1995 fuera distinta a la establecida en este Convenio para 1996, la mantendrán durante ese año, y en 1997 se aplicará la que figura como criterio general en el presente texto.

Sexta.—El sistema de abono de la ayuda escolar se continuará efectuando como hasta el momento presente.

Séptima.—Los criterios a los que hace referencia el artículo sobre la distribución de la jornada, son los siguientes:

Para fábricas:

Sobre el calendario laboral que rijan, la Dirección podrá disponer de una bolsa de trabajo flexible de hasta cuatro días para 1996 y cuatro para 1997, a utilizar en sábados por la mañana y por la tarde que considerados de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales días flexibles serán de aplicación teniendo en cuenta criterios de causalidad, entendiendo por tales razones de carácter técnico o productivo de las que se informará a los representantes de los trabajadores, así como a los directamente implicados, con siete días de antelación a la fecha de su aplicación, respetando en todo caso el descanso de doce horas entre jornadas y el número anual de horas de trabajo a realizar. Además el trabajador no podrá realizar más del 50 por 100 de los días flexibles dentro de un semestre.

El 50 por 100 de los sábados de trabajo del calendario laboral anual correspondientes a cada trabajador, se podrán trabajar a dos turnos, por la mañana y por la tarde, cuando lo requieran las necesidades, a juicio de la Dirección de la empresa, atendiendo a puntas de producción, promociones, incrementos de venta... Se comunicará a los representantes de los trabajadores y a los directamente implicados con una antelación mínima de setenta y dos horas. Estos cambios de horario no se considerarán modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En ambos supuestos los turnos de trabajo de mañana y tarde serán de envasado de producto, pudiendo prolongarse por el tiempo y con las personas estrictamente necesarias para la finalización de las tareas del ciclo productivo, con carácter voluntario, de los directamente implicados y con la antelación establecida en el párrafo anterior. En su ausencia se aplicará lo regulado por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en su artículo 20.

Compensaciones:

Sábado Convenio:

Mañana

Tarde: 8.000 pesetas brutas.

Sábados bolsa:

Mañana: 8.000 pesetas brutas + un día de libranza.

Tarde: 10.000 pesetas brutas + un día de libranza.

Los días de libranza se fijarán de mutuo acuerdo, entre el interesado y el responsable correspondiente, acordándose preferentemente en lunes o viernes o bien acumularlos y disfrutarlos correlativamente.

Este sistema de trabajo flexible se llevará a cabo mediante la adscripción voluntaria de trabajadores de las secciones implicadas. En ausencia de voluntarios se designarán los trabajadores por la Dirección del centro.

En la primera quincena de enero de 1997, la Comisión Paritaria del Convenio, hará una valoración del funcionamiento del sistema aquí establecido, con el fin de adoptar las medidas necesarias para corregir las desviaciones.

Para Comercial y Logística:

En general para todos los supuestos se mantendrán los mismos criterios que en 1994 respecto a horarios y sistema de rotación de las libranzas.

Octava.—Se mantiene durante la vigencia del presente Convenio, y para la zona de Madrid, el concepto Fondo de Previsión siendo sus importes los siguientes:

Año 1995: 22.785.141 pesetas.

Año 1996: 23.582.621 pesetas,

cantidades correspondientes a la aportación de la empresa.

Novena.—Para el personal del CRL de Ulzama el presente Convenio Colectivo, será de aplicación a partir del 1 de enero de 1996.

Disposición final.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedan sin efecto los Convenios Colectivos de Zona y Pactos de Centros de 1994 sean estatutarios o extraestatutarios, salvo en aquellas materias en que expresamente se acuerde su aplicación en el presente texto y aquellos otros acuerdos o pactos puntuales a los que se refiere la disposición adicional segunda.

ACUERDO DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Preámbulo

«Danone, Sociedad Anónima» considera que, cuando en la empresa se crea prosperidad y riqueza, es justo y deseable que el conjunto del personal, que con su esfuerzo ha contribuido a ella, reciba anualmente parte del incremento de la riqueza generada.

Para ello, con este acuerdo se implanta un sistema de participación en los beneficios de la empresa, con vocación de futuro y con carácter de compensación económica, anual y variable, en función de los resultados de la misma.

Además, con este sistema se pretende la implicación y sensibilización del personal con los resultados de la compañía, incrementando, a su vez, el sentimiento de pertenencia a la misma.

ACUERDO

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El sistema de participación en beneficios se aplicará en todos los centros de trabajo de la empresa «Danone, Sociedad Anónima», cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle.

Artículo 2. *Beneficiarios.*

Se considerarán beneficiarios del presente sistema todo el personal de la empresa «Danone, Sociedad Anónima», con una antigüedad de, al menos, nueve meses continuos en el ejercicio de referencia.

Esta regla tienen una sola excepción:

Se podrá abonar la parte de participación de beneficios proporcional al tiempo de presencia en «Danone, Sociedad Anónima», a cualquier empleado que, durante el ejercicio anual que corresponda y de común acuerdo con la dirección, procediera de una empresa del grupo, o dejara «Danone, Sociedad Anónima», por una empresa de ese mismo grupo.

Artículo 3. *Características del sistema.*

El montante total de la participación en beneficios se calcula en base al resultado de explotación neto (en adelante REN), y cifra de negocio neta (en adelante CNN), referido al ejercicio anual considerado.

El REN y CNN son los mismos que se inscriben en el Registro Mercantil. El REN no incluye ingresos o gastos de naturaleza ajena a la explotación (ej.: Ingresos financieros, ventas inmovilizado financiero, etc.).

Artículo 4. *Cálculo de la cantidad total a distribuir.*

El importe a distribuir se calculará en función del porcentaje resultante de dividir el REN entre el CNN, estableciéndose el siguiente escalado:

Hasta el 6 por 100 del REN/CNN:	Exento de participación.
Entre el 6 por 100 y 8 por 100 del REN/CNN:	Se percibirá un 6 por 100 de participación de la parte comprendida entre el 6 por 100 y 8 por 100 de la CNN.
Entre el 8 por 100 y 10 por 100 del REN/CNN:	Se percibirá un 8 por 100 de participación de la parte comprendida entre el 8 por 100 y 10 por 100 de la CNN.
Entre el 10 por 100 y 12 por 100 del REN/CNN:	Se percibirá un 10 por 100 de participación de la parte comprendida entre el 10 por 100 y 12 por 100 de la CNN.
Superior al 12 por 100 del REN/CNN:	Se percibirá un 12 por 100 de participación de la parte que exceda del 12 por 100 de la CNN.

Artículo 5. Modalidades de distribución individual de la participación.

El importe total de la participación en beneficios, calculada de la forma anteriormente indicada, se distribuirá de la siguiente forma:

Participación lineal: El 30 por 100 del importe total se distribuirá en partes iguales a cada empleado de «Danone, Sociedad Anónima», según la fórmula siguiente:

$$P.L. = \frac{\text{Participación total} * 30}{\text{Número personas afectadas} * 100}$$

Participación proporcional: El 70 por 100 del importe total se distribuirá proporcionalmente al salario individual, y tiempo efectivo trabajado, respecto a la masa salarial del personal afectado y al tiempo teórico de trabajo establecido, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$P.P. = \frac{\text{Sal. indiv.} * \text{horas efect. trabajadas} * 70 * \text{Particip. total}}{\Sigma \text{Sal. anuales pers. afectadas} * \text{horas teóricas Conv.} * 100}$$

El sumatorio (Σ) de los salarios anuales de las personas afectadas no incluirá el de aquellas personas con un período de permanencia continuada en la empresa inferior a nueve meses, ni el de aquéllas que no consten de alta en la misma, a fecha 31 de diciembre en el ejercicio de referencia.

Por salario se entenderá exclusivamente los conceptos siguientes: Salario base, complemento de salario, situación anterior, término de reparto o tarea, asistencia, puesto de trabajo, valoración mérito, plus cámaras, plus distancia, quebranto de moneda, residencia, prima personal, pagas y gratificaciones extraordinarias.

El tiempo efectivo de trabajo incluye:

- Horas efectivas de trabajo, exceptuándose las horas extraordinarias.
- Las horas sindicales remuneradas.
- Las horas de formación remuneradas por la empresa.
- Las horas de ausencia derivadas de accidente de trabajo.
- Los permisos legales por maternidad.
- Las licencias con retribución reguladas en el Convenio Colectivo.
- Las vacaciones anuales establecidas en el Convenio Colectivo.

Las ausencias debidas a cualquier otro motivo de los enunciados anteriormente, no se tendrán en cuenta a efectos de cálculo de las horas efectivamente trabajadas.

Asimismo, las personas que, durante el ejercicio anual alcancen o superasen un total de treinta días laborables de ausencia, exceptuando aquéllos que tienen consideración de tiempo efectivo de trabajo, no percibirán la participación en beneficios proporcional.

El montante de participación proporcional no repartido, por causa del absentismo, se acumulará al posible importe total a distribuir, por participación en beneficios, en el siguiente ejercicio.

Artículo 6. Limitación de cuantía.

El importe máximo individual a percibir por la participación en beneficios, no podrá, en ningún caso, superar el 5 por 100 de la masa salarial individual definida en cómputo anual.

En el supuesto que entrara en vigor esta limitación, el exceso resultante se destinaría a un fondo, cuya gestión y distribución se realizaría de común acuerdo entre empresa y el Comité Intercentros.

Artículo 7. Forma de liquidación y pago.

El pago de la participación en beneficios no podrá efectuarse antes de que el Consejo de Administración de la empresa «Danone, Sociedad Anónima», apruebe los resultados del ejercicio transcurrido.

No obstante, un pago a cuenta del 90 por 100 del importe estimado de la participación individual, se abonará durante el primer trimestre del siguiente ejercicio al que se refiera.

La cantidad percibida como participación en beneficios, no se considerará en ningún caso como salario fijo. Asimismo, tendrá carácter de retribución bruta, y consiguientemente, la empresa deducirá de este importe las cargas sociales y fiscales correspondientes, según lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 8. Ceses en la empresa.

Cualquier baja en la empresa y en el grupo durante el transcurso del ejercicio, implicará la renuncia individual a este sistema de participación en beneficios. Quedarán exceptuadas las bajas que se produzcan como consecuencia de jubilación o declaración de invalidez permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez.

Artículo 9. Modificaciones.

Si una disposición legal crease una obligación para la empresa de la misma naturaleza que el sistema de participación en beneficios aquí establecido, únicamente tendrá repercusión en la empresa si, en cómputo global y anual, supera las condiciones acordadas.

Artículo 10. Información y seguimiento.

La empresa facilitará información al Comité Intercentros sobre los principales indicadores económicos y sociales de la misma, así como sobre los resultados provisionales y su impacto sobre la participación en beneficios, en el bien entendido que las percepciones individualizadas, tanto salariales como de participación de cada empleado, son confidenciales, salvo autorización expresa del propio interesado dirigida a la Dirección de la empresa.

ANEXO I

Copia básica del contrato de trabajo suscrito entre la empresa «Danone, Sociedad Anónima» y don

Estipulaciones:

- Duración del contrato (2)
- Objeto del contrato (3)
- Grupo profesional/categoría prof. (4)
- Salario (5)
- Jornada (5)
- Vacaciones (5)
- Fecha de formalización del contrato
- Normativa específica de aplicación (6)
- Cláusulas adicionales

Firma de la empresa,

Recibí,
Rpte. legal de los trabajadores,

En a de de 19....

Notas:

- (1) Deben excluirse en cualquier caso los datos relativos al documento nacional de identidad, domicilio y estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.
- (2) En aquellos supuestos de contratos de duración determinada.
- (3) Sólo procederá en los supuestos en que así venga exigida su especificación por la normativa aplicable.
- (4) Sólo en los casos en que hubiera de acreditarse una titulación académica o profesional en el contrato, se especificará la misma.
- (5) Sobre estos extremos debería consignarse la manifestación: «Se respeta lo establecido al respecto en el Convenio Colectivo vigente de fecha...».
- (6) Indíquese la norma reguladora de la modalidad de contratación.
- (7) Podrá utilizarse la expresión «De conformidad con la legislación vigente» en aquellos casos en que se consignen adicionales, en función de la modalidad de contratación. Hay que hacer notar que en los supuestos en que venga exigido por la normativa de aplicación, habrá que especificar la edad del trabajador, así como la situación de desempleo previo.

ANEXO II

Tabla de conversión de unidades físicas en unidades estándar

Relación de productos	Valor u.e.
Yoghourt natural, azucarado, sabores, desnatados y con frutas.	1
Yoghourt enriquecido natural azucarado, sabores	3
Yoghourt enriquecido plátano	4
Yoghourt enriquecido doble capa fresa, melocotón (*2)	4
Agrupaciones natural, azucarado, sabores	7
Agrupaciones natural (*16)	15
Agrupaciones sabores (*16)	16
Agrupaciones con frutas	11
Bio natural	5
Bio frutas bosque, ciruelas, desnatados	6
Bio manzana frutos secos	7
Bio zumos	6
Combi fresa-frambuesa, cóctel de frutas	2
Dan'up 750 fresa, piña-coco	5
Dan'up 750 fresa-plátano, natural azucarado	6
Dan'up 200 fresa, fresa-plátano, chocolate	2
Gelificados	1
Flanes, arroz, cremas y cuajadas	1
Copa choco-nata 100 (*2)	4
Copa choco-nata 150 (*2)	4
Mousse chocolate (*2)	3
Quesos desnatados	2
Quark 250 gr.	3
Quark 5 kg.	60
Mousse queso y yoghurt fresas, albaricoque	3
Petit suisse natural, azucarado, fresa, plátano	5
Petit suisse fresa-plátano, combi	6
Petit suisse chocolate, ligeros	6
Petit suisse drink fresa, plátano	2
Gervais	6
Mousse yoghurt natural, con fresa, con melocotón	1
Actimel líquido, batido	6

ANEXO III

Ayuda discapacitados

	Año 1995	Año 1996
Zona nordeste	18.788	20.527
Zona centro	18.788	20.527
Zona este	20.876	21.607
Zona norte	19.628	20.527
Fca. Salas	18.788	20.527
Zona sur	18.788	20.527

Año 1997: Convergencia con el valor tipo (zona este) al 100 por 100.

Ayuda escolar

	Año 1995	Año 1996
Zona nordeste	4.136	4.314
Zona centro	4.236	4.384
Zona este	3.948	4.314
Zona norte	4.236	4.384
Fac. Salas	4.105	4.314
Zona sur	4.387	4.541

Año 1997: Convergencia con el valor tipo (zona sur) al 100 por 100.

ANEXO IV

Categorías	Año 1995 Fijo anual Pesetas	Año 1996 Fijo anual Pesetas
Zona nordeste		
<i>Comercial y distribución zona A</i>		
Personal diario:		
Repartidor Vendedor 1.ª	2.521.000	2.609.000
Repartidor Vendedor 2.ª	2.391.000	2.475.000
Oficial 1.ª Suministrador	2.636.000	2.728.000
Oficial 2.ª Suministrador	2.636.000	2.728.000
Transportista Ruta	2.908.000	3.010.000
Conductor Ordenanza	2.784.000	2.881.000
Especialista 2.ª Camarista	2.736.000	2.832.000
Especialista 3.ª Operario Cámara	2.474.000	2.561.000
Oficial 1.ª Mecánico/Frigorista	3.126.000	3.235.000
Oficial 1.ª Pintor/Planchista/Electr.	3.015.000	3.121.000
Oficial 2.ª Mecánico/Planchista/Electr.	2.747.000	2.843.000
Oficial 3.ª Engrasador	2.472.000	2.559.000
Personal mensual:		
Oficial 2.ª administrativo	2.855.000	2.955.000
Auxiliar administrativo	2.405.000	2.489.000
Guarda	2.445.000	2.531.000
Portero	2.473.000	2.560.000
<i>Centros comerciales zona B</i>		
Personal diario:		
Repartidor Vendedor 1.ª	2.478.000	2.565.000
Repartidor Vendedor 2.ª	2.278.000	2.358.000
Oficial 1.ª Suministrador	2.561.000	2.651.000
Oficial 2.ª Suministrador	2.561.000	2.651.000
Oficial 1.ª Sum. Transp. Centros	2.670.000	2.763.000
Especialista 2.ª Camarista	2.670.000	2.763.000
Especialista 3.ª Op. Cámara	2.437.000	2.522.000
Oficial 1.ª Mecánico	3.041.000	3.147.000
Peón Limpieza	1.980.000	2.049.000
Personal mensual:		
Auxiliar administrativo	2.504.000	2.592.000
Auxiliar administrativo	2.386.000	2.470.000
Zona centro		
Transportista	2.947.003	3.050.148
Repartidor Vendedor	2.566.531	2.656.359
Suministrador	2.654.064	2.746.956
Oficial 1.ª Mantenimiento	3.433.991	3.554.180
Oficial 2.ª Mantenimiento	2.963.519	3.067.242
Oficial 3.ª Mantenimiento	2.673.079	2.666.636
Oficial 1.ª Mecánico	3.421.348	3.541.096
Oficial 2.ª Mecánico	2.950.779	3.054.056
Oficial 3.ª Mecánico	2.637.734	2.730.055
Lavacoches	2.499.652	2.587.139
Especialista 1.ª Fabricación	2.963.025	3.066.731
Especialista 2.ª Fabricación	2.786.394	2.883.918
Especialista 3.ª Fabricación	2.499.652	2.587.139
Especialista 2.ª Envasado	2.499.652	2.587.139
Peón especializado	2.233.220	2.311.383
Peón	2.165.412	2.241.202
Auxiliar de Laboratorio	2.499.652	2.587.139
Especialista 2.ª Cámaras	2.786.394	2.883.918
Especialista 3.ª Cámaras	2.499.652	2.587.139
Peón especializado	2.233.220	2.311.383
Peón	2.165.037	2.240.813
Peón limpieza	2.061.028	2.133.164
Oficial 1.ª administrativo	2.965.015	3.068.791
Oficial 2.ª administrativo	2.430.026	2.515.077
Auxiliar administrativo	2.392.188	2.475.915
Oficial 2.ª administrativo Centros	2.606.606	2.697.837
Guarda Centros	2.656.001	2.748.962
Almacenero	3.024.926	3.130.798
Portero	2.211.468	2.288.972

Categorías	Año 1995 Fijo anual — Pesetas	Año 1996 Fijo anual — Pesetas
<i>Zona B</i>		
Repartidor Vendedor	2.468.721	2.555.126
Suministrador	2.529.544	2.618.078
Oficial 1.ª Mecánico	3.198.614	3.310.565
Especialista 2.ª Cámaras	2.605.573	2.696.768
Especialista 3.ª Cámaras	2.453.215	2.539.078
Peón especializado	2.247.183	2.325.834
Peón	2.005.550	2.075.744
Oficial 2.ª administrativo	2.747.197	2.843.349
Auxiliar administrativo	2.469.712	2.556.152
<i>C.R.L. Segovia</i>		
Auxiliar administrativo	2.548.367	2.637.560
Oficial 2.ª administrativo	2.810.969	2.909.353
Especialista 3.ª	2.449.105	2.534.823

Categorías	Año 1995 Fijo anual — Pesetas	Año 1995 Salario tipo — Pesetas	Año 1996 Fijo anual — Pesetas	Año 1996 Salario tipo — Pesetas
<i>Producción</i>				
Personal diario:				
Oficial 1.ª Mantenimiento ..	3.266.000	3.266.000	3.380.000	3.380.000
Oficial 2.ª Mantenimiento ..	2.912.000	2.912.000	3.014.000	3.014.000
Oficial 3.ª Mantenimiento ..	2.444.000	2.444.000	2.530.000	2.530.000
Oficial 3.ª Mant. Pract. 2.ª ..	1.968.000	—	2.037.000	—
Oficial 3.ª Mant. Pract. 1.ª ..	1.378.000	—	1.737.000	—
Especialista 1.ª	2.912.000	2.912.000	3.014.000	3.014.000
Especialista 2.ª	2.747.000	2.688.000	2.843.000	2.782.000
Especialista 2.ª	2.688.000	2.688.000	2.782.000	2.782.000
Especialista 3.ª	2.451.000	2.451.000	2.537.000	2.537.000
Especialista 2.ª	2.524.000	2.259.000	2.612.000	2.338.000
Especialista 3.ª	2.382.000	2.259.000	2.465.000	2.338.000
Operario especializado	2.259.000	2.259.000	2.338.000	2.338.000
Operario especializado	2.078.000	2.078.000	2.151.000	2.151.000
Peón especializado	2.078.000	2.078.000	2.151.000	2.151.000
Peón limpieza exteriores	2.298.000	—	2.378.000	—
Peón limpieza	2.090.000	—	2.163.000	—

Categorías	Año 1995 Fijo anual — Pesetas	Año 1996 Fijo anual — Pesetas
<i>Producción</i>		
Personal mensual:		
Oficial 2.ª administrativo	2.855.000	2.955.000
Auxiliar administrativo	2.405.000	2.489.000
Auxiliar Laboratorio primer año	2.297.000	2.377.000
Auxiliar Laboratorio	2.564.000	2.654.000
Telefonista recepcionista	2.405.000	2.489.000
Ordenanza	2.366.000	2.449.000
Portero	2.550.000	2.639.000
<i>C.R.L. Castello D'Empuries</i>		
Personal diario:		
Oficial 1.ª Mantenimiento A	3.265.000	3.379.000
Oficial 1.ª Mantenimiento B	3.251.000	3.365.000
Oficial 1.ª	2.874.000	2.975.000
Especialista 2.ª A Recep. Prep.	2.606.000	2.697.000
Especialista 2.ª B Recep. Prep.	2.541.000	2.630.000
Especialista 3.ª A Recep. Prep.	2.340.000	2.422.000
Especialista 3.ª B Recep. Prep.	2.217.000	2.295.000
Personal mensual:		
Auxiliar Laboratorio	2.417.000	2.502.000

Categorías	Año 1995 Fijo anual — Pesetas	Año 1996 Fijo anual — Pesetas
<i>Zona este</i>		
Administrativo A	2.670.033	2.763.640
Administrativo B	2.618.573	2.710.360
Administrativo C	2.554.627	2.644.120
Administrativo D	2.224.297	2.302.120
Administrativo E	2.117.215	2.191.600
Vigilante	2.296.568	2.377.000
Transportista Oficial 1.ª	2.644.069	2.736.654
Suplente-Monitor	2.466.089	2.552.336
Preventista	2.466.089	2.552.336
Autoventista 1.ª	2.466.089	2.552.336
Autoventista 2.ª	2.306.231	2.386.910
Suministrador	2.555.598	2.645.018
Oficial 1.ª	3.028.320	3.134.492
Oficial 2.ª	2.693.441	2.787.888
Oficial 3.ª	2.495.639	2.583.106
Especialista 1.ª	2.847.379	2.947.034
Especialista 2.ª	2.598.365	2.689.292
Especialista 3.ª A	2.445.304	2.530.982
Especialista 3.ª B	2.305.157	2.385.914
Especialista 3.ª C	2.235.412	2.313.694
Auxiliar Laboratorio	2.456.819	2.542.914
Auxiliar Mantenimiento	2.003.619	2.073.906
Peón	1.930.124	1.997.620

Zona norte*Pamplona*

Cond. Oficial 1.ª A	2.625.526	2.717.419
Cond. Oficial 1.ª B	2.552.309	2.641.640
Especialista 2.ª Cam. A	2.719.181	2.814.352
Especialista 2.ª Cam. B	2.447.922	2.533.599
Especialista 3.ª Cam. A	2.421.580	2.506.335
Especialista 3.ª Cam. B	2.328.765	2.410.272
Peón especialista	2.266.585	2.345.915
Peón limpieza	1.829.336	1.893.363
Oficial 1.ª Mecánico	2.924.608	3.026.969
Rep. Vend. 1.ª	2.461.630	2.547.787
Rep. Vend. 2.ª	2.419.141	2.503.811
Suministrador	2.494.263	2.581.562
Oficial 1.ª Adm.	2.953.790	3.057.173
Oficial 2.ª Adm. A	2.836.581	2.935.861
Oficial 2.ª Adm. B	2.636.974	2.729.268
Oficial 2.ª Adm. C	2.528.988	2.617.503
Aux. Adm. A	2.497.013	2.584.408
Aux. Adm. B	2.357.758	2.440.280

Bilbao

Rep. Vend. 1.ª	2.494.816	2.582.135
Rep. Vend. 2.ª	2.483.241	2.570.154
Suministrador	2.508.987	2.596.802
Especialista 2.ª Cam.	2.764.052	2.860.794
Especialista 3.ª Cam.	2.486.417	2.573.442
Peón especialista	2.280.311	2.360.122
Oficial 1.ª Mec.	2.972.441	3.076.476
Oficial 2.ª administrativo	2.464.717	2.550.982
Auxiliar administrativo	2.358.606	2.441.157

San Sebastián

Rep. Vend. 1.ª	2.455.389	2.541.328
Rep. Vend. 2.ª	2.442.783	2.528.280
Especialista 2.ª Cam.	2.709.391	2.804.220
Peón especialista	2.267.148	2.346.498
Oficial 1.ª Mec.	2.893.636	2.994.913
Oficial 2.ª Adm. B	2.458.543	2.544.592

Categorías	Año 1995	Año 1996
	Fijo anual Pesetas	Fijo anual Pesetas
Zaragoza		
Rep. Vend. 1.ª	2.478.532	2.565.281
Rep. Vend. 2.ª	2.277.816	2.357.540
Suministrador	2.561.442	2.651.092
Especialista 2.ª Cam.	2.669.633	2.763.070
Peón especialista	2.437.661	2.522.979
Oficial 1.ª Mec.	3.040.649	3.147.072
Auxiliar administrativo	2.385.739	2.469.240
Santander		
Rep. Vend. 1.ª	2.474.175	2.560.771
Rep. Vend. 2.ª	2.454.730	2.540.646
Suministrador	2.526.416	2.614.841
Especialista 2.ª Cam. A	2.777.405	2.874.614
Especialista 2.ª Cam. B	2.538.697	2.627.551
Peón especialista	2.261.337	2.340.484
Oficial 2.ª administrativo	2.466.290	2.552.610
Auxiliar administrativo	2.358.557	2.441.106
Oviedo		
Cond. Oficial 1.ª A	2.605.650	2.696.848
Cond. Oficial 1.ª B	2.582.714	2.673.109
Rep. Vend. 1.ª	2.395.785	2.479.637
Rep. Vend. 2.ª	2.384.439	2.467.894
Suministrador	2.393.001	2.476.756
Especialista 2.ª Cam.	2.641.007	2.733.442
Peón especialista	2.184.815	2.261.284
Oficial 1.ª Mec.	2.839.927	2.939.324
Oficial 2.ª administrativo	2.418.209	2.502.846
Auxiliar administrativo	2.358.846	2.441.406
Cobrador	2.198.546	2.275.496
La Coruña		
Rep. Vend. 1.ª A	2.475.951	2.562.609
Rep. Vend. 1.ª B	2.531.427	2.620.027
Rep. Vend. 2.ª	2.454.738	2.551.004
Suministrador	2.536.180	2.624.946
Especialista 3.ª Cam.	2.463.149	2.549.359
Peón especialista	2.262.778	2.341.975
Auxiliar administrativo	2.391.839	2.475.553
Vigo		
Rep. Vend. 1.ª	2.476.215	2.562.883
Rep. Vend. 2.ª	2.464.638	2.550.900
Suministrador	2.472.352	2.558.884
Especialista 2.ª Cam.	2.746.426	2.842.551
Peón especialista	2.271.751	2.351.262
Oficial 1.ª Mec.	2.954.671	3.058.084
Peón limpieza	911.836	943.750
Oficial 2.ª administrativo	2.480.700	2.567.525
Auxiliar administrativo	2.558.467	2.441.013

Categorías	Año 1996
	Fijo anual Pesetas
C.R.L. de Ulzama	
Especialista 1.ª	2.670.691
Especialista 2.ª	2.533.599

Categorías	Año 1995	Año 1996
	Fijo anual Pesetas	Fijo anual Pesetas
Fábrica Salas		
Fabricación y almacén:		
Nivel A	2.083.680	2.156.609
Nivel B	2.158.360	2.233.903
Nivel C	2.302.082	2.382.655
Nivel D	2.460.239	2.546.348
Nivel E	2.689.096	2.783.214
Mantenimiento:		
Nivel A	2.382.899	2.466.300
Nivel B	2.672.003	2.765.523
Nivel C	2.979.972	3.084.271
Oficial Oficinas Varios	2.486.496	2.573.523
Empleados:		
Limpieza Laboratorio	2.083.273	2.156.188
Auxiliar Laboratorio	2.370.916	2.453.898
Auxiliar administrativo	2.391.726	2.475.437
Oficial 2.ª Laboratorio/Almacén Mto.	2.460.214	2.546.322
Oficial 2.ª administrativo	2.558.214	2.647.752
C.R.L. de Salas		
Oficial 2.ª administrativo	2.609.586	2.700.822
Zona sur		
Vigilante	2.337.978	2.419.807
Oficial 1.ª Mantenimiento	2.071.812	3.179.325
Oficial 1.ª Vehículos	3.060.578	3.167.698
Oficial 2.ª Mantenimiento	2.662.154	2.755.330
Oficial 2.ª Vehículos	2.646.261	2.738.880
Oficial 3.ª	2.468.706	2.555.111
Especialista 1.ª Cámaras	2.918.850	3.021.010
Suministrador Colectividades	2.614.085	2.705.578
Suministrador Preventa y Sum. Tr. Centros	3.023.716	3.129.546
Oficial 1.ª Oficinas Varios	2.754.064	2.850.457
Especialista 1.ª Distribución	2.918.250	3.021.010
Especialista 1.ª	2.818.830	2.917.489
Especialista 2.ª B	2.592.818	2.683.566
Especialista 2.ª A	2.621.380	2.713.128
Especialista 3.ª A	2.479.324	2.566.100
Especialista 3.ª Túnel/Controlador	2.600.105	2.691.109
Auxiliar Laboratorio	2.419.617	2.504.304
Operario limpieza	2.149.027	2.224.243
Especialista 3.ª B Cámaras	2.505.596	2.593.292
Especialista 3.ª B	2.416.213	2.500.780
Especialista 3.ª Envasado	2.388.187	2.471.774
Peón	2.044.622	2.116.184
Conductor Vend. Oficial 1.ª	2.513.793	2.601.776
Conductor Vend. Oficial 1.ª B	2.384.328	2.467.779
Conductor Vend. Oficial 2.ª	2.285.407	2.365.397
Conductor Vend. Oficial 2.ª B	2.160.828	2.236.457
Transportista Oficial 1.ª A	2.684.015	2.777.956
Oficial 1.ª administrativo	2.832.156	2.931.282
Oficial 2.ª administrativo	2.587.337	2.677.893
Auxiliar 1.ª administrativo	2.423.658	2.508.486
Auxiliar administrativo	2.179.768	2.256.060
Ordenanza	2.185.771	2.262.273