

Categorías	Pesetas
Almacenero	28,51
Oficial	45,66
Subgrupo II. Colocación:	
Monitor de Montaje	15,56
Colocador de primera	32,37
Colocador de segunda	32,37
Subgrupo III. Oficios auxiliares:	
Oficial de primera	17,58
Conductor de primera	17,58
Oficial de segunda	32,37
Conductor de segunda	32,37
Oficial de tercera	40,51

29626 RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 1998, 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 17 de septiembre de 1998, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 resuelve:

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, 20 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DANONE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

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

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán los derechos y obligaciones que presiden 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. Ámbito 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 los artículos 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. Ámbito 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 1998. Las condiciones económicas en él contenidas surtirán efectos a partir del 1 de enero de 1998.

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 «Danone, Sociedad Anónima», con excepción de aquellos 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 y 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 extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Para ello, y por medio del presente Convenio Colectivo, Ambas partes se adhieren expresamente y en su totalidad al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC) y su reglamento de desarrollo, de fecha 25 de enero de 1996, con las siguientes particularidades, dado el ámbito territorial de carácter nacional de la empresa:

Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a un centro/s ubicado/s en el ámbito de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al orga-

nismo correspondiente de solución extrajudicial de conflictos (Tribunal Laboral de Cataluña, Instituto Laboral de Madrid, Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, etc.). En aquellas Comunidades Autónomas que no exista o no funcione el organismo indicado, las partes en conflicto se dirigirán al organismo correspondiente a la Comunidad Autónoma geográficamente más próxima.

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

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:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del Convenio.

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.

CAPÍTULO 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, Preventistas, 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 aquel 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 2.^a, 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.

El traslado producido entre dos centros de una misma provincia será tratado de acuerdo con los pactos que se llevan a cabo en cada caso concreto.

El traslado de centro de trabajo entre dos provincias distintas se compensará con una ayuda a fondo perdido de 2.600.000 pesetas.

Aquel trabajador que opte por cambiar de residencia, percibirá 500.000 pesetas como compensación por todos los gastos derivados de dicho traslado. Esta opción la podrá ejercitar en el período de dos años.

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

El trabajador tendrá derecho a un viaje inicial de ida al centro de trabajo de destino elegido, a la estancia de un día y una noche y al regreso a su domicilio, cuyos gastos correrán 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.

Un día de permiso en base al artículo 53 de nuestro Convenio Colectivo «permiso retribuido por traslado del domicilio habitual» siempre y cuando éste se produzca.

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 2.050.000 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, 2.600.000 pesetas, 1.300.000 pesetas lo es a fondo perdido y el resto (1.300.000 pesetas) tendrá la consideración de deuda contraída, a razón de 27.083 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.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 14. *Definición del sistema.*

La dirección de la empresa se compromete a desarrollar un sistema de clasificación profesional en todas las fábricas, 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, con el criterio general de asociar categorías a competencias profesionales que den lugar a una mayor productividad.

Este desarrollo tendrá lugar en el período 1998-1999, y debido a la necesidad de unificar criterios y de trabajar de forma colegiada, se trasladarán todas las negociaciones al respecto a la Comisión de categorías donde están representadas todas las fábricas.

La puesta en marcha del nuevo sistema tendrá lugar a partir del 1 de enero de 1999.

En este sentido y para el colectivo de trabajadores del grupo profesional de Administración, se formará una comisión de trabajo que analice las posibilidades de aplicación de un sistema de clasificación basado en competencias. La fecha de inicio de la comisión será durante el primer trimestre de 1999.

Artículo 15. *Definición de puestos de Comercial y Logística.*

Preventista: Determinar el pedido en cantidad y variedad para conseguir el «stock» ideal que cubra las posibilidades de venta, responsabilizarse de que no existan productos no comercializables en el mural frigorífico, proceder a la colocación y el mantenimiento del material de animación de ventas y señalización de murales, proceder a la recogida de

datos que se especifique; todo ello en los puntos de venta asignados, que permita conseguir los objetivos comerciales establecidos, manteniendo una óptima imagen de la empresa.

Preventista-Rotador: Cubre los días de libranza de los Preventistas.

Suplente: Cubre las ausencias del Preventista no atendidas por el Preventista-Rotador y apoya las actividades comerciales relacionadas con la venta.

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. Realizará 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.

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

Cámaras:

a) **Operario de cámara:** Es el empleado que realiza las tareas propias que se llevan a cabo en las cámaras y almacenes. Las principales son: Preparación de pedidos, carga y descarga de producto, movimiento y ubicación de palés, clasificación de bandejas y limpieza de la instalación.

b) **Camarista:** Es el empleado que, además de las tareas propias del operario de cámara, tiene asignadas otras tareas de coordinación del trabajo, administración y control de la cámara (o almacén).

CAPÍTULO IV

Contratación, ascensos, excedencias y ceses de personal

SECCIÓN 1.^a CONTRATACIÓNArtículo 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.

A tenor de lo prevenido en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, por medio del presente Convenio Colectivo se acuerda ampliar a tres años, a partir del 17 de mayo de 1998, el plazo para la conversión de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos vigentes en esa fecha o de los que se suscriban durante ese período ampliado, en contratos para el fomento de la contratación indefinida.

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 formación

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 85 por 100 del salario correspondiente al puesto ocupado durante toda la vigencia del contrato.

Tutor/a: Cada dos contratados en formación como máximo, tendrán un tutor que, como mínimo, deberá poseer el nivel de cualificación a adquirir por el contratado.

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 2.^a ASCENSOSArtículo 18. *Ascensos.*

Cuando 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 cuyo ejercicio no se requiera 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 (test 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 las 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 hubiere, 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 3.^a 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.

SECCIÓN 4.^a 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 1998 hasta la firma del Convenio, salvo en aquellos casos en que exista un acuerdo específico.

CAPÍTULO V

Régimen de retribuciones

SECCIÓN 1.^a 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 III con carácter bruto, fijo y anual para el año 1998. 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 III. Los demás conceptos, sean salariales o no salariales, serán mantenidos y reflejados en la tabla que se elabore en cada zona. Para 1998, el incremento general será del 2,1 por 100.

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 tendrán un incremento económico para 1998 del 2,1 por 100.

b) **Cláusula de revisión salarial.**—Si el porcentaje económico que represente el incremento general más el de la participación en beneficios fuere inferior al índice de precios al consumo 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. Esta revisión afectaría a los conceptos: Tabla salarial, incentivos y kilometraje.

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 Compensación 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.
 - 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. Compensación por cese derivado de jubilación.

SECCIÓN 2.^a 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 III).

SECCIÓN 3.^a 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 1.399 ptas.

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 693 pesetas.

Artículo 30. *Plus de nocturnidad.*

Se establece un plus de nocturnidad de 270 pesetas/hora, para todo trabajador, sin distinción de categorías, y por hora de trabajo entre las veintidós y las seis 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 III).

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 estándar en concepto de mínimo exento, que no generarán incentivo alguno.

Una prima diaria de 2.816 pesetas, pagaderas por día efectivamente trabajado.

Una prima de 0,6850 pesetas, pagadera por cada una de las unidades estándar vendidas que sobrepasen la cantidad de 56.000, y hasta la cantidad igual al promedio de ventas en unidades estándar de las rutas de autoventa, correspondientes al año 1997, para cada centro distribuidor.

Una prima de 1,141 pesetas, 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 1997, para cada centro distribuidor.

Por tanto, el incentivo para este colectivo será el resultante de la suma de las primas calculadas de la forma antes 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 mensualmente la cantidad correspondiente a los puntos conseguidos según el sistema establecido (Midas)

3. Preventista-Rotador.—Percibirá el promedio de incentivos de las rutas que conforman el área comercial a la que pertenece (Midas).

4. Suplente.—Percibirá el promedio de incentivos de las rutas que conforman el área comercial a la que pertenece, incrementado en un 20 por 100. Además, percibirá una prima adicional según consta en el artículo 29 (Midas).

Fórmula para la obtención de la unidad estándar: Para fijar 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:

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

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 1998:

Tráiler (un conductor): 11,89 pesetas/kilómetro.

Tráiler (dos conductores): 6,07 pesetas/kilómetro.

Camión (un conductor): 9,17 pesetas/kilómetro.

Camión (dos conductores): 4,71 pesetas/kilómetro.

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 III).

Artículo 35. *Compensación festivos.*

1. Con carácter general, en el caso de que por circunstancias imprevisibles se tuvieran que atender eventuales necesidades organizativas o técnicas no contempladas en pactos o calendario laboral y que impliquen ocasionalmente trabajar días de fiestas o domingos, se negociarán entre la representación social y la dirección del centro las condiciones y particularidades de la prestación, compensándose el día o la parte proporcional de la forma fijada en este Convenio Colectivo:

Personal de horario estricto (fábrica, administrativos, colocador y cámaras): 13.000 pesetas más un día de libranza o dos días de libranza.

Personal de ventas, suministro: 16.000 pesetas (incluye prima).

Esta prestación del trabajo en festivos o domingos y para estas circunstancias se realizará con carácter voluntario.

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.

2. Para la fábrica de Salas, se mantiene, durante la vigencia del presente Convenio, el artículo 14 del Convenio de 1994.

Artículo 36. *Gratificaciones transportistas.*

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

Año 1998:

Entradas a centros: 1.323.
Festivos completos: 11.044.
Suplencias mañana/tarde: 3.627.
Regreso/salida centros:
Nordeste: 6.499.
Centro: 7.301.
Este, norte, sur: 5.629.

*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 III).

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:

Enero: 52.788 pesetas brutas.
Febrero: 52.788 pesetas brutas.
Octubre: 52.788 pesetas brutas.
Noviembre: 52.788 pesetas brutas.
Marzo: 52.788/29.451 pesetas brutas(*).
Abril: 52.788/29.451 pesetas brutas(*).
Mayo: 29.451 pesetas brutas.
Diciembre: 29.451 pesetas brutas.
Junio: 11.670 pesetas brutas.
Septiembre: 11.670 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 anteriormente 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 1.994 en cada zona.

SECCIÓN 4.ª PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

*Subsección primera: Suplidos*Artículo 40. *Plus de transporte.*

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

Artículo 41. *Quebranto de moneda.*

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

Artículo 42. *Diets.*

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

Alojamiento: 1.692 pesetas.
Comida: 1.589 pesetas.
Cena: 1.589 pesetas.
Desayuno: 543 pesetas.
Total día: 5.413 pesetas.

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 38 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 dicho índice el 4 por 100 a nivel de centro y/o sección, se realizará el 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 anteriormente 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, daría lugar a una renegociación del presente artículo.

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.

b) 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 socioeconómico con el que deben enfrentarse los empleados con hijos o cónyuge de capacidad física o psíquica disminuidas, se establece una ayuda económica mensual de 22.635 pesetas brutas, 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 una cuantía mensual de 4.800 pesetas brutas en concepto de 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 tres 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 15 cursos).

Para tener derecho a esta ayuda, los beneficiarios en favor de hijos en edades de tres 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 sólo 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 diez 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. *Jubilación.*

1. 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 doce años, percibirá una compensación bruta, de acuerdo con el siguiente escalado:

Sesenta años: 12 mensualidades.
Sesenta y un años: 10 mensualidades.
Sesenta y dos años: 9 mensualidades.
Sesenta y tres años: 8 mensualidades.

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

CAPÍTULO VI

Jornada. Vacaciones. Licencias

Artículo 50. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general.—A tenor de lo prevenido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo para los empleados con horario estricto, será de mil setecientos cuarenta y dos horas anuales en 1998 y 1999. 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 mil setecientos cuarenta y dos horas en 1998 y en 1999 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 mil setecientos cuarenta y dos 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 51. *Horas extraordinarias.*

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

Artículo 52. *Vacaciones.*

Normas generales.—Todos los empleados con una antigüedad mínima de un año disfrutarán de unas vacaciones anuales consistentes en veintiséis 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 53. *Permisos retribuidos.*

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

Artículo 54. *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 periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.

2. La trabajadora que habiendo dado a luz y agotado el periodo 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 periodo 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 55. *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 Instituto Nacional de la Seguridad Social.

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.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 56. *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 57. *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 en 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 58. *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. Para el personal de Fábrica se constituirá una Comisión que estudiará cuál es la ropa de trabajo más adecuada desde el punto de vista de seguridad, de la mayor comodidad y de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el personal de Comercial y Logística se acuerda como ropa de trabajo más adecuada desde el punto de vista de seguridad y de la mayor comodidad la siguiente:

- Preventista y autoventista:
- Prendas de trabajo con periodicidad anual:
- Camisas: 4.
Pantalón: 4.
Jersey: 1.
Zapatos: 2.
Corbata: 1.
Anorak: 1 cada tres años.

Las siguientes prendas se realizarán en dos entregas:

1.ª entrega:

Camisas: 2.
Pantalón: 2.
Zapatos: 1.

2.ª entrega:

Camisa: 2.
Pantalón: 2.
Zapatos: 1.

Suministrador:

Prendas de trabajo con periodicidad anual:

Polo: 4.
Pantalón: 4.
Jersey: 1.
Zapatos: 2.
Anorak: 1 cada tres años.
Guantes*
Chubasquero: 1 cada cuatro años.

Las siguientes prendas se realizarán en dos entregas:

1.ª entrega:

Polo: 2.
Pantalón: 2.
Zapatos:

2.ª entrega:

Polo: 2.
Pantalón: 2.
Zapatos: 1.

*= entrega en función de necesidades

Personal de Cámara

Prendas de trabajo con periodicidad anual:

Polo: 4.
Pantalón*: 2 (a elegir):
Peto anorak.
Peto acolchado.
Pantalón tela.

Jersey:
Botas*:
Anorak: 1 cada dos años.
Guantes*:
Gorro: 1 cada dos años (opcional).
Chubasquero*:

Las siguientes prendas se realizarán en dos entregas:

1.ª entrega:

Polo: 2.

2.ª entrega:

Polo: 2.

*= entrega en función de necesidades

Notas generales:

1. La entrega de las prendas con periodicidad anual se realizará en el mes de mayo.
2. Las dos entregas anuales se corresponderán a los meses de mayo y octubre.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 59. *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 trece 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 según el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y, entre otras:

1. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

2. Situación de Danone en el mercado. Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación de la producción y ventas de la entidad y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la previsión de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

3. Salud Laboral:

Estadística sobre el índice de absentismo y sus causas.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los índices de siniestralidad.

Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

4. Informar de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5. Número de contratos realizados con empresas de trabajo temporal y motivos de utilización.

6. Del acuerdo de participación en beneficios, número de personas beneficiadas y el sumatorio de los salarios anuales de las personas beneficiadas.

7. Información anual sobre la plantilla de la empresa y sus variaciones:

Plantilla efectiva.

Plantilla media.

Número de empleados fijos y eventuales (no fijos).

Traslados.

Prejubilaciones y jubilaciones anticipadas.

Empleos puente.

Proyectos personales.

Varios.

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.

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

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 tablones 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 60. *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 61. *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 cinco 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 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 e higiene, 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.

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 62. *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, 1.535 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, seis de los cuales serán nombrados por las Secciones Sindicales de UGT y CC. OO. y seis 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 63. *Seguro de vida e invalidez.*

Para todo el personal de la empresa, menor de 65 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 Invalidez:	1,5 anualidad de salario fijo.
Gran invalidez o absoluta	1 anualidad de salario fijo.
Permanente total	1.500.000 pesetas.
Parcial (según % 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 64. *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.º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteración voluntaria de las condiciones físicas normales.
- 2.º 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.º 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.

CAPÍTULO X

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 65. *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. 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 mismas 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 6.º 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.

Disposición adicional 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.

Disposición adicional 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.

Disposición transitoria primera.

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.

Disposición transitoria segunda.

La empresa actualizará el complemento de I.T. 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 1998. Asimismo, a partir del 1 de octubre de 1998 se suprime la cláusula de penalización de complemento de incapacidad temporal, pasando todos los centros concernidos a una cláusula común que figura en el artículo 44 del presente Convenio.

Disposición transitoria tercera.

El sistema de abono de la Ayuda Escolar se continuará efectuando como hasta el momento presente.

Disposición transitoria cuarta.

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 rija, la dirección podrá disponer de una bolsa de trabajo flexible de hasta cuatro días desde el 1 de agosto de 1998 hasta el 31 de julio de 1999, 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, entendiéndose 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: 9.000 pesetas brutas.

Sábados Bolsa:

Mañana: 9.000 pesetas brutas más un día de libranza.

Tarde: 11.000 pesetas brutas más 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.

Ambas partes se comprometen a que antes del 1 de agosto de 1999 esté acordado el sistema de trabajo flexible establecido en esta disposición.

Para Comercial y Logística:

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

Disposición transitoria quinta.

Se mantiene durante la vigencia del presente Convenio y para la zona de Madrid, el concepto Fondo de Previsión, siendo su importe, para el año 1998, el siguiente: 24.703.880 pesetas, cantidad correspondiente a la aportación de la empresa.

Disposición transitoria sexta.

La fecha de entrada en vigor del artículo 12, movilidad geográfica b) traslado forzoso, será a partir del 21 de abril de 1998. No obstante, en aquellos casos en los que la carta de comunicación de traslado sea anterior a esa fecha y siempre dentro del año 1998, se les abonará la diferencia económica establecida con respecto al presente Convenio.

Disposición final.

Los acuerdos o pactos puntuales de los distintos Centros de Trabajo se regirán por lo dispuesto en la disposición adicional segunda.

Acuerdo de participación 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.

AcuerdoArtículo 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 tiene 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 (ejemplo: 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 5 por 100 del REN/CNN: Exento de participación.

Entre el 5 y 6 por 100 del REN/CNN: Se percibirá un 5 por 100 de participación de la parte comprendida entre el 5 y 6 por 100 de la CNN.

Entre el 6 y 8 por 100 del REN/CNN: Se percibirá un 6 por 100 de participación de la parte comprendida entre el 6 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 y 10 por 100 de la CNN.

Entre el 10 y 12 por 100 del REN/CNN: Se percibirá un 10 por 100 de participación de la parte comprendida entre el 10 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:

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

* 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:

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

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 sobrepasen 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 6 por 100 de la masa salarial individual definida en cómputo anual.

En el supuesto que entrara en vigor esta limitación, el exceso resultante se destinará 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. s.
«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 (por dos)	4
Agrupaciones natural, azucarado, sabores	7

Relación de productos	Valor u. s.
Agrupaciones natural (por 16)	15
Agrupaciones sabores (por 16)	16
Agrupaciones con frutas	11
Bionatural	5
Biofrutas bosque, ciruelas, desnatados	6
Biomanzana-frutos secos	7
Biozumos	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 (por dos)	4
Copa choco-nata 150 (por dos)	4
«Mousse» chocolate (por dos)	3
Quesos desnatados	2
«Quark» 250 gr	3
«Quark» 5 Kg	60
«Mousse» queso y «yoghourt» 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

Zona nordeste

Año 1998

Categorías	Fijo anual - Pesetas
<i>Comercial y distribución zona «A»</i>	
Personal diario:	
Conductor vendedor de primera	2.733.000
Conductor vendedor de segunda	2.592.000
Oficial de primera suministrador	2.858.000
Oficial de segunda suministrador	2.858.000
Transportista ruta	3.153.000
Conductor Ordenanza	3.018.000
Especialista de segunda camarista	2.967.000
Especialista de tercera operario de cámara	2.683.000
Oficial de primera mecán.-frigorista	3.389.000
Oficial de primera pintor-planchist.-electricista	3.269.000
Oficial de segunda mecán.-planch.-pintor	2.978.000
Oficial de tercera engrasador	2.681.000
Personal mensual:	
Oficial de segunda administrativo	3.096.000
Auxiliar administrativo	2.608.000
Guarda	2.652.000
Portero	2.682.000
<i>Centros comerciales zona «B»</i>	
Personal diario:	
Conductor vendedor de primera	2.687.000
Conductor vendedor de segunda	2.470.000
Oficial de primera suministrador	2.777.000

Categorías	Fijo anual - Pesetas
Oficial de segunda suministrador	2.777.000
Oficial de primera suministrador transportes centro	2.895.000
Especialista de segunda camarista	2.895.000
Especialista de tercera op. cámara	2.642.000
Oficial de primera mecánico	3.297.000
Peón de limpieza	2.146.000
Personal mensual:	
Auxiliar administrativo	2.715.000
Auxiliar administrativo	2.587.000

Categorías	Fijo anual - Pesetas	Salario tipo - Pesetas
Producción (personal diario):		
Oficial de primera de mantenimiento	3.541.000	3.541.000
Oficial de segunda de mantenimiento	3.157.000	3.157.000
Oficial de tercera de mantenimiento	2.651.000	2.651.000
Oficial de tercera de mantenimiento Prác. 2. ^a	2.134.000	-
Oficial de tercera de mantenimiento Prác. 1. ^a	2.037.000	-
Especialista de primera	3.157.000	3.157.000
Especialista de segunda	2.978.000	2.914.000
Especialista de segunda	2.914.000	2.914.000
Especialista de tercera	2.658.000	2.658.000
Especialista de segunda	2.736.000	2.449.000
Especialista de tercera	2.582.000	2.449.000
Operario especializado	2.449.000	2.449.000
Operario especializado	2.253.000	2.253.000
Peón especializado	2.253.000	2.253.000
Peón de limpieza exteriores	2.491.000	-
Peón de limpieza	2.266.000	-

Categorías	Fijo anual - Pesetas
Producción (personal mensual):	
Oficial de segunda administrativo	3.096.000
Auxiliar administrativo	2.608.000
Auxiliar de laboratorio (primer año)	2.490.000
Auxiliar de laboratorio	2.780.000
Telefonista recepcionista	2.608.000
Ordenanza	2.566.000
Portero	2.765.000
<i>C. R. L. Castelló d'Empuries</i>	
Personal diario:	
Oficial de primera de mantenimiento «A»	3.540.000
Oficial de primera de mantenimiento «B»	3.524.000
Oficial de primera	3.116.000
Especialista de segunda «A» Recep. Prep.	2.825.000
Especialista de segunda «B» Recep. Prep.	2.755.000
Especialista de tercera «A» Recep. Prep.	2.537.000
Especialista de tercera «B» Recep. Prep.	2.404.000
Personal mensual:	
Auxiliar de laboratorio	2.621.000

Zona Centro*Año 1998*

Categorías	Fijo anual — Pesetas
Transportista	3.195.170
Conductor vendedor	2.782.658
Suministrador	2.877.563
Oficial de primera de mantenimiento	3.723.167
Oficial de segunda de mantenimiento	3.213.077
Oficial de tercera de mantenimiento	2.898.179
Oficial de primera mecánico	3.709.460
Oficial de segunda mecánico	3.199.264
Oficial de tercera mecánico	2.859.858
Lavacoches	2.710.148
Especialista de primera fabricación	3.212.542
Especialista de segunda fabricación	3.021.037
Especialista de tercera fabricación	2.707.148
Especialista de segunda envasado	2.710.148
Peón especializado	2.421.280
Peón	2.347.762
Auxiliar de laboratorio	2.780.187
Especialista de segunda cámaras	3.021.037
Especialista de tercera cámaras	2.710.148
Peón especializado	2.421.280
Peón	2.347.355
Peón de limpieza	2.234.587
Oficial de primera administrativo	3.214.700
Oficial de segunda administrativo	2.634.659
Auxiliar administrativo	2.593.635
Oficial segunda administrativo centros	2.826.109
Guarda de centros	2.879.664
Almacenero	3.279.655
Portero	2.397.803
<i>Zona B</i>	
Conductor vendedor	2.676.612
Suministrador	2.742.557
Oficial de primera mecánico	3.467.969
Especialista de segunda cámaras	2.824.989
Especialista de tercera cámaras	2.659.801
Peón especializado	2.436.418
Peón	2.148.437
Oficial de segunda administrativo	2.978.539
Auxiliar administrativo	2.677.687
<i>C. R. L. Segovia</i>	
Auxiliar administrativo	2.762.966
Oficial de segunda administrativo	3.047.681
Especialista de tercera	2.655.344

Zona Este*Año 1998*

Categorías	Fijo anual — Pesetas
Administrativo A	2.895.040
Administrativo B	2.839.226
Administrativo C	2.769.837
Administrativo D	2.411.576
Administrativo E	2.295.802
Vigilante	2.490.017
Transportista oficial de primera	2.866.771
Suplente monitor	2.673.690
Preventista	2.673.690
Autoventista de primera	2.673.690
Autoventista de segunda	2.500.398

Categorías	Fijo anual — Pesetas
Suministrador	2.770.778
Oficial de primera	3.283.525
Oficial de segunda	2.920.441
Oficial de tercera	2.705.923
Especialista de primera	3.087.154
Especialista de segunda	2.817.157
Especialista de tercera A	2.651.321
Especialista de tercera B	2.499.355
Especialista de tercera C	2.423.701
Auxiliar de laboratorio	2.663.820
Auxiliar de mantenimiento	2.172.512
Peón	2.092.599

Zona Norte*Año 1998*

Categorías	Fijo anual — Pesetas
<i>Pamplona</i>	
Conductor oficial primera «A»	2.855.378
Conductor oficial de primera «B»	2.775.996
Especialista de segunda Cam. «A»	2.956.919
Especialista de segunda Cam. «B»	2.662.818
Especialista de tercera Cam. «A»	2.634.258
Especialista de tercera Cam. «B»	2.533.627
Peón especialista	2.466.210
Peón de limpieza	1.992.142
Oficial de primera mecánico	3.179.646
Conductor-vendedor de primera	2.677.681
Conductor-vendedor de segunda	2.631.613
Suministrador	2.713.061
Oficial de primera administrativo	3.211.286
Oficial de segunda «A»	3.084.206
Oficial de segunda administrativo «B»	2.867.790
Oficial de segunda administrativo «C»	2.750.711
Auxiliar administrativo «A»	2.716.043
Auxiliar administrativo «B»	2.565.062
<i>Bilbao</i>	
Conductor-vendedor de primera	2.714.007
Conductor-vendedor de segunda	2.701.457
Suministrador	2.729.372
Especialista de segunda cámaras	3.005.916
Especialista de tercera cámaras	2.704.901
Peón especialista	2.481.438
Oficial de primera mecánico	3.231.852
Oficial de segunda administrativo	2.681.373
Auxiliar administrativo	2.566.326

San Sebastián

Conductor-vendedor de primera	2.662.158
Conductor-vendedor de segunda	2.648.489
Especialista de segunda cámaras	2.937.550
Peón especialista	2.458.065
Oficial de primera mecánico	3.137.309
Oficial de segunda administrativo «B»	2.665.577

Zaragoza

Conductor-vendedor de primera	2.687.250
Conductor-vendedor de segunda	2.469.632
Suministrador	2.777.140
Especialista de segunda cámaras	2.894.443
Peón especialista	2.642.936
Oficial de primera mecánico	3.296.703
Auxiliar administrativo	2.586.642

Categorías	Fijo anual - Pesetas
<i>Santander</i>	
Conductor-vendedor de primera	2.682.525
Conductor-vendedor de segunda	2.661.444
Suministrador	2.739.166
Especialista de primera cámaras	3.011.290
Especialista de segunda cámaras	2.752.480
Peón especialista	2.451.765
Oficial de segunda administrativo	2.673.977
Auxiliar administrativo	2.557.171
<i>Oviedo</i>	
Conductor oficial de primera «A»	2.825.072
Conductor oficial de primera «B»	2.800.205
Conductor-vendedor de primera	2.597.534
Conductor-vendedor de segunda	2.585.232
Suministrador	2.594.516
Especialista de segunda cámaras	2.863.406
Especialista de tercera cámaras	2.670.486
Peón especialista	2.368.799
Oficial de primera mecánico	3.079.077
Oficial de segunda administrativo	2.621.846
Auxiliar administrativo	2.557.486
Cobrador	2.383.686
<i>A Coruña</i>	
Conductor-vendedor de primera «A»	2.684.451
Conductor-vendedor de primera «B»	2.744.599
Conductor-vendedor de segunda	2.672.294
Suministrador	2.749.752
Especialista de tercera cámaras	2.670.570
Peón especialista	2.453.326
Auxiliar administrativo	2.593.255
<i>Vigo</i>	
Conductor-vendedor de primera	2.693.235
Conductor-vendedor de segunda	2.680.681
Suministrador	2.689.045
Especialista de segunda cámaras	2.986.199
Peón especialista	2.471.552
Oficial de primera mecánico	3.203.483
Peón de limpieza	997.118
Oficial de segunda administrativo	2.698.098
Auxiliar administrativo	2.565.570

C. R. L. de Ulzama*Año 1998*

Categorías	Fijo anual - Pesetas
Especialista de primera	2.797.672
Especialista de segunda	2.654.062

Fábrica Salas*Año 1998*

Categorías	Fijo anual - Pesetas
Fabricación y almacén:	
Nivel A	2.259.147
Nivel B	2.340.116

Categorías	Fijo anual - Pesetas
Nivel C	2.495.941
Nivel D	2.667.417
Nivel E	2.915.545
Mantenimiento:	
Nivel A	2.583.563
Nivel B	2.897.013
Nivel C	3.230.916
Oficial de oficios varios	2.695.884
Empleados:	
Limpieza de laboratorio	2.258.706
Auxiliar de laboratorio	2.570.571
Auxiliar administrativo	2.593.134
Oficial de segunda de laboratorio (almacén de mantenimiento)	2.667.389
Oficial de segunda administrativo	2.773.642
<i>C. R. L. de Salas</i>	
Oficial de segunda administrativo	2.829.340

Zona Sur*Año 1998*

Categorías	Fijo anual - Pesetas
Vigilante	2.534.859
Oficial de primera de mantenimiento	3.330.489
Oficial de primera de vehículos	3.318.309
Oficial de segunda de mantenimiento	2.886.335
Oficial de segunda de vehículos	2.869.103
oficial tercera	2.676.596
Especialista de primera cámaras	3.164.647
Suministrador de colectividades	2.834.217
Suministros preventa y suministros transportes centros	3.278.343
Oficial de primera de oficios varios	2.985.985
Especialista de primera de distribución	3.164.647
Especialista de primera	3.056.204
Especialista de segunda «B»	2.811.159
Especialista de segunda «A»	2.842.126
Especialista de tercera «A»	2.688.108
Especialista de tercera de túnel-controlador	2.819.061
Auxiliar de laboratorio	2.623.374
Operario de limpieza	2.329.997
Especialista de tercera «B» cámaras	2.716.593
Especialista de tercera «B»	2.619.682
Especialista de tercera envasado	2.589.297
Peón	2.216.800
Conductor-vendedor oficial de primera	2.725.480
Conductor-vendedor oficial de primera «B»	2.585.112
Conductor-vendedor oficial de segunda	2.477.862
Conductor-vendedor oficial de segunda «B»	2.342.792
Transportista oficial de primera «A»	2.910.037
Oficial de primera administrativo	3.070.652
Oficial de segunda administrativo	2.805.216
Auxiliar de primera administrativo	2.627.755
Auxiliar administrativo	2.363.327
Ordenanza	2.369.835

29627 RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Mutua de Previsión del Personal de Fasa Renault, Mutualidad de Previsión Social».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mutua de Previsión del Personal de Fasa Renault, Mutualidad de Previsión Social» (código