

13859 *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2000, 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 25 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Comité de Empresa, 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 de Trabajo, 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, 3 de julio de 2000.—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 presidan las relaciones laborales de todos los centros de trabajo de «Danone, Sociedad Anónima», cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle, y los que pueda tener en el futuro.

Artículos 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 el artículo 1.3 c) y 2.1 a) de la Ley 1/1995 de 24 de marzo y, en particular, con las excepciones que figuran en el articulado de este Convenio.

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

Artículo 4. *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 2001. Las condiciones económicas en él contenidas surtirán efectos a partir del 1 de enero de 1999.

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 aquéllos cuyos niveles salariales no se encuentran contemplados en las tablas anexas, y tiene por objeto dar solución a los conflictos que puedan originarse entre la Dirección de la empresa y sus trabajadores cualquiera que sea su lugar de trabajo 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 fechas 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 ubicados en el ámbito de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al organismo 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 firmantes. 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 nivel inferior en un perfil diferente y 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 consecutivos en un año u ocho meses alternos en un período de dos años por un trabajador procedente de un nivel inferior y de un perfil diferente, deberá aplicarse el procedimiento de cobertura de vacantes 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 el nivel del puesto de origen o se percibirá, desde el primer día, la retribución del nivel del puesto de destino, si fuera superior.

A efectos de la movilidad funcional se entenderá como nivel de destino mínimo en cualquier perfil el definido como de entrada en el sistema de clasificación.

Se definen los siguientes grupos profesionales y/o categorías, de acuerdo con lo establecido en el capítulo III del presente Convenio y el Acuerdo Nacional de Clasificación Profesional firmado el día 19 de julio de 1999.

Fábricas: Producción, Mantenimiento, Explotación y Administración.
Logística y Comercial: Cámaras, Talleres, Vendedores, Conductores-Vendedores/Suministradores y Administración.

Centros de recogida de leche.

Para logística y comercial, se entenderá por nivel/perfil la correspondiente categoría profesional.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

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

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

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

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

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:

Año 1999: 2.657.200 pesetas brutas.

Año 2000: 2.750.000 pesetas brutas.

Año 2001: 2.850.000 pesetas brutas.

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 periodo 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 este 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 el 50 por 100 lo es a fondo perdido, y el 50 por 100 restante tendrá la consideración de deuda contraída que se devolverá proporcionalmente a los meses que falten hasta alcanzar esos cuatro años.

No aceptación del traslado: En el caso de que el trabajador no acepte el traslado forzoso en las condiciones más arriba expresadas, se dará comunicación a los representantes de los trabajadores y se le abonará una indemnización por la rescisión del contrato igual a la establecida en el artículo 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

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 tra-

bajadores, 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 más arriba. Si no se alcanza un acuerdo, en el plazo de quince días naturales cualquiera de las partes podrá recurrir al procedimiento de solución de conflictos contemplado en el capítulo I de este Convenio Colectivo. Agotado este plazo sin que se haya presentado la solicitud de procedimiento de solución de conflictos o el mismo termine 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.*

Para las fábricas de «Danone, Sociedad Anónima» existe un sistema de clasificación profesional basado en las competencias individuales que se recoge en un documento específico ratificado en fecha 19 de julio de 1999 por el Comité Intercentros. El sistema cumple el propósito de favorecer la evolución, el progreso y la formación de las personas que trabajan en «Danone, Sociedad Anónima» y proporcionar a la empresa una mejora global de su competitividad. El primer ciclo de formación del sistema empezará a partir del mes de septiembre de 2000.

Por otra parte, la Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores se comprometen a desarrollar un sistema de clasificación profesional para el colectivo de administrativos de la compañía. Durante el año 2000 se iniciarán los trabajos de la Comisión que desarrollará dicho sistema.

Artículo 15. *Definición de puestos de comercial y logística.*

Vendedor: Es el trabajador que tiene como funciones: 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. Será el conductor del vehículo que se le asigne, y cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación.

En cuanto a sus tareas y forma de actuación en lo tocante a ausencias, utilización de los medios y sistema de comunicación con mandos y soporte al pedido, se estará a lo que disponga el «Manual del Vendedor» que se elaborará y acordará en la Comisión Midas.

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.

Rotador: Es el vendedor que cubre los días de libranza de los vendedores.

Suplente: Es el vendedor que cubre las ausencias de los vendedores no atendidas por el 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.

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 palets, 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, vacantes, excedencias y ceses de personal

SECCIÓN 1.^a CONTRATACIÓN

Artículo 16. *Modalidades de contratación.*

La empresa declara su voluntad de recurrir al empleo eventual de la forma más limitada posible, cumpliendo estrictamente la legislación vigente en esa materia y dando conocimiento a los representantes de los trabajadores de la evolución general de la empresa y evolución general del empleo. En todo caso, la contratación eventual no podrá exceder del 10 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 periodo 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: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El contrato se regirá por las siguientes reglas:

Se podrán celebrar contratos para la formación, con los trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (Formación Profesional, Licenciatura, Diplomatura, Técnicos Medios y Superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

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.

Para el resto de condiciones, se estará a lo dispuesto en la Ley 63/1997.

Contrato en prácticas: El contrato de trabajo en prácticas podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios excluido, en su caso, de dicho plazo el tiempo dedicado al servicio militar o prestación social sustitutoria, de acuerdo con las siguientes reglas:

La retribución corresponderá al 90 por 100 y 100 por 100 para el primero y segundo año de contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Para el resto de condiciones, se estará en lo dispuesto en la Ley 63/1997.

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.

En el caso de que existieran cláusulas adicionales en el contrato de trabajo, éstas se adjuntarán como anexo a dicha copia básica.

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 VACANTES

Artículo 18. *Cobertura de vacantes.*

Cuando existan vacantes en la empresa, estas se cubrirán con personal interno antes de recurrir al exterior, siempre que se encuentre el perfil requerido. El procedimiento a seguir será el siguiente:

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

En la convocatoria se harán constar los siguientes aspectos:

Categoría, departamento y sección o perfil y rama del puesto a cubrir y grupo profesional al que se adscribe.

Número de plazas a cubrir.

Lugar y plazo límite de la presentación de solicitudes.

Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.

Fecha en la que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a las pruebas de aptitud.

Programa de pruebas teóricas prácticas y psicotécnicas a realizar en cada caso y puntuación de las mismas.

Temario o texto de referencia.

Lugar y fecha de las pruebas.

Se establece que si un puesto de trabajo de un determinado perfil, es cubierto por un mismo o distintos trabajadores de otro perfil distinto y de un nivel inferior (o por un mismo o distintos trabajadores de una categoría inferior), por 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 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 los ejes de competencias (técnicas, organizativas, relacionales, etc...) del personal, evaluándose mediante:

Pruebas de capacidad (tests psicotécnicos): 30 por 100.

Pruebas de conocimientos teórico-prácticos: 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 juntamente con la Dirección.

3. Incorporación a la nueva categoría:

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.

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

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

Particularidades para comercial y logística:

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

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 equivalente 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.

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 recibirá la remuneración del nuevo puesto mientras lo desempeñe en el referido período de prueba.

Particularidades para industrial:

(Regla 1.6 del sistema clasificación profesional).

Se podrán presentar quienes cumplan los requisitos estipulados y no pertenezcan al perfil donde hay que cubrir la vacante.

Si la vacante se produce en un perfil que incluya niveles del grupo profesional de Explotación, con carácter previo a la publicación de la convocatoria se dará información al Comité de Empresa de las causas que motivan la decisión de que la vacante corresponda a la rama de Producción o de Mantenimiento.

Quien por este procedimiento acceda a la plaza vacante, lo hará por el nivel especificado como nivel de entrada al perfil.

Habrà un período de formación de 6 meses. Durante este tiempo se percibirá el salario del nivel en formación (un nivel inferior al de entrada), ya que no se poseen las competencias. En el caso de que el aspirante proceda de un nivel igual o superior al especificado como de entrada, percibirá la diferencia salarial que corresponda hasta un máximo igual al nivel de entrada.

Una vez cumplido el período de formación, se realizará una prueba de evaluación de todas las competencias, correspondientes al nivel de entrada, aplicadas a la zona donde se ha recibido la formación.

Si se superan todas las competencias, se consolidará el nivel definido como de entrada, con su salario correspondiente.

Si se superan más de un 70 por 100 de las competencias, sin llegar al 100 por 100 se podrá optar por:

Permanecer en el perfil al que se está optando, con el nivel salarial inmediatamente inferior al nivel de entrada.

Regresar al perfil de origen, con el nivel y salario que se poseía.

Si no se superan el 70 por 100 de las competencias, se regresará al perfil de origen, con el nivel y salario que se poseía.

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 sean 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.

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

SECCIÓN 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 1999 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 1999. Para el año 2000 los salarios tendrán un incremento general del 2 por 100. Los salarios que figuran en el anexo IV corresponden a los salarios tipo del año 2000 para los distintos niveles/categorías. La diferencia entre el salario de cada trabajador y el salario tipo de su nivel/categoría, se cubrirá en dos años de la siguiente forma:

Año 2000: hasta 60.000 pesetas.

Año 2001: resto hasta llegar al salario tipo.

Para el resto de categorías que no tienen asignado un salario tipo, su retribuciones para el año 2000, serán las que quedan reflejadas en el anexo V, desglosadas por zonas.

Aquellos trabajadores que tengan un salario superior (incluida situación anterior) al salario tipo del nivel/categoría que ocupan, mantendrán su actual nivel salarial. La diferencia entre su salario actual y el nuevo salario tipo se incluirá en el concepto de prima personal.

En dichos anexos, 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, IV y V. Los demás conceptos, sean salariales o no salariales, serán mantenidos y reflejados en la tabla que se elabore en cada zona. Para 2001 el incremento general será el IPC previsto para ese año.

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

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

1999: 2,2 por 100.

2000: IPC previsto (2 por 100).

2001: IPC previsto para ese año.

b) Cláusula de revisión salarial:

Para el año 1999: Si el porcentaje económico que represente el incremento general más el de la participación en beneficios fuere inferior al IPC real, se garantiza la percepción del IPC real al final de la vigencia del Convenio, sin que la cantidad que esto signifique consolide en tablas salariales. Esta revisión afectaría a los conceptos: Tabla salarial, incentivos y kilometraje.

Para los años 2000 y 2001: Si el porcentaje económico que represente el incremento general fuere inferior al IPC real, se garantiza la percepción del IPC real al final de cada uno de esos años. Esta revisión afectaría exclusivamente a todos los conceptos incluidos en la tabla salarial, situación anterior y prima personal, y servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2001.

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/Prima personal.

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 Horas extraordinarias.

3.4 Prima de terminación de reparto o tarea.

3.5 Compensación de festivos.

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.
 - 1.5 Uso de teléfono 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. Ayuda estudios para hijos de empleados.
4. 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, IV y V)

SECCIÓN 3.^a COMPLEMENTOS SALARIALES

Subsección 1.^a 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/Prima personal.*

En el concepto de situación anterior 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.

En el concepto de prima personal se incluirán los importes correspondientes a diferencias salariales de aquellos trabajadores que, por diversas razones, tengan salarios superiores a los correspondientes a su nivel/categoría establecidos en convenio. 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 2.^a De puesto de trabajo

Artículo 28. *Prima de suministrador.*

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

Año 1999: 1.430 pesetas brutas.
Año 2000: 1.459 pesetas brutas.

Artículo 29. *Prima de suplente monitor.*

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

Año 1999: 708 pesetas brutas.
Año 2000: 722 pesetas brutas.

Artículo 30. *Plus de nocturnidad.*

Se establece un plus de nocturnidad para todo trabajador, sin distinción de categorías, y por hora de trabajo entre las veintidós y las seis horas, de:

Año 1999: 300 pesetas brutas.
Año 2000: 325 pesetas brutas.
Año 2001: 330 pesetas brutas.

Subsección 3.^a 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, IV y V).

Artículo 32. *Incentivos a la venta.*

1. Autoventistas: Se establece un incentivo sobre la venta neta realizada por el personal autoventista, que será permanente sin que quepa incrementarse por los posibles lanzamientos o promociones comerciales, y que estará estructurado de la siguiente forma:

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

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

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

Una prima de 1,141 pesetas, pagadera por cada unidad standard vendida que sobrepase la cantidad igual al promedio de ventas en unidades standard 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 arriba mencionada.

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

La empresa se obliga a reestructurar aquellos repartos de Autoventa que obtengan, durante dos meses naturales consecutivos, una venta inferior a las 90.000 unidades standard 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. Vendedor: Percibirán mensualmente la cantidad correspondiente a los puntos conseguidos según el sistema establecido (Midas).

3. Rotador: Percibirá el promedio de incentivos de las rutas que conforman el área comercial a la que pertenece incrementado en un 10 por 100 (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 standard:

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

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

redondeando de 0,50 a la unidad superior.

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

La conversión de una unidad física a unidad standard 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 standard:

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

Artículo 33. *Prima de terminación de reparto o tarea.*

El Conductor-Vendedor y el Vendedor percibirán una prima de terminación de tarea o reparto, según lo previsto en las respectivas definiciones de dichos puestos. Dicha prima forma parte integrante del Salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo III, IV y V).

Artículo 34. *Compensación festivos.*

1. Con carácter general, en el caso de que por circunstancias imprevistas 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):

Año 1999: 13.000 pesetas brutas + 1 día libranza o 2 días de libranza.

Año 2000 y 2001: 15.000 pesetas brutas + 1 día libranza o 2 días de libranza.

Personal de ventas, suministro:

Año 1999: 16.000 pesetas brutas (incluye prima).

Años 2000 y 2001: 18.500 pesetas brutas (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. Dadas las particularidades productivas de la fábrica de Salas se mantiene durante la vigencia del presente Convenio, el artículo 14 del convenio de 1994, en cuanto a su aplicación y funcionamiento, con las siguientes compensaciones económicas:

Año 1999: 1.128 pesetas/hora brutas + 1 día de libranza.

Año 2000: 12.000 pesetas brutas + 1 día de libranza.

Año 2001: 14.000 pesetas brutas + 1 día de libranza.

Año 2002: Importe general.

Subsección 4.^a De vencimiento periódico superior al mes

Artículo 35. *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 (anexos III, IV y V).

Artículo 36. *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:

Mes	Importe 1999 — Pesetas/brutas	Importe 2000 — Pesetas/brutas
Enero	53.949	55.298
Febrero	53.949	55.298
Marzo	53.949/30.099 (*)	55.298/30.851 (*)
Abril	53.949/30.099 (*)	55.298/30.851 (*)
Mayo	30.099	30.851
Junio	11.927	12.225
Septiembre	11.927	12.225
Octubre	53.949	55.298
Noviembre	53.949	55.298
Diciembre	30.099	30.851

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

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

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

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

Subsección 5.^a De residencia

Artículo 37. *Plus de residencia.*

Para el año 1999, por este concepto se mantendrá lo acordado en el convenio de 1994 en cada zona. A partir del año 2000 se establece un plus de residencia para los trabajadores de los centros de trabajo ubicados en las provincias de Barcelona y Madrid, que forma parte integrante del salario fijo, no consolidable en la persona, con los importes que se indican en el anexo IV para cada nivel/categoría en cómputo anual y cuya fórmula de cálculo figura asimismo en dicho anexo.

SECCIÓN 4.^a PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Subsección 1.^a Suplidos

Artículo 38. *Plus de transporte.*

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

Artículo 39. *Quebranto de moneda.*

Para el año 1999, por este concepto se mantendrá lo acordado en el convenio de 1994 en cada zona. A partir del año 2000 por este concepto, todos los trabajadores que de forma habitual, por orden de la empresa y por jornada completa, efectúen liquidaciones y cobros o pagos, percibirán la cantidad de 4.800 pesetas brutas mes, no consolidable en la persona, o la parte proporcional que corresponda.

Artículo 40. *Dietas.*

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

	Año 1999 — Pesetas	Año 2000 — Pesetas
Alojamiento	1.729	1.764
Desayuno	555	566
Comida	1.624	1.656
Cena	1.624	1.656
Total día	5.532	5.642

Artículo 41. *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 año 1999 y 39 pesetas año 2000 por kilómetro recorrido y por tal concepto.

Artículo 42. *Uso de teléfono particular.*

El vendedor que en el ejercicio de sus funciones deba utilizar la línea telefónica particular, percibirá mensualmente la cantidad de 500 pesetas brutas en compensación de ese gasto. En caso de que el gasto sea superior, se abonará la diferencia, previa justificación.

Subsección 2.^a *Mejora voluntaria de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social***Artículo 43. *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, 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes el abono de los complementos más arriba establecidos.

e) 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.

f) 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 44. *Retribución en caso de accidente laboral.*

a) 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, 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 45. *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 y, al objeto de colaborar en las cargas que estas situaciones representan para la familia, se establece una ayuda económica mensual de:

Año 1999: 23.133 pesetas brutas.

Año 2000: 23.711 pesetas brutas.

Año 2001: 24.304 pesetas brutas.

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 3.^a *Percepciones dinerarias y en especie de carácter social***Artículo 46. *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:

Año 1999: 4.906 pesetas brutas.

Año 2000: 5.055 pesetas brutas.

Año 2001: 5.210 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 47. *Ayuda al estudio para empleados.*

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

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

Artículo 48. *Ayuda al estudio para hijos de empleados.*

A partir del año 2000, los hijos de empleados que durante el año natural cumplan diecinueve años y cursen estudios, podrán percibir la ayuda económica señalada en el artículo anterior, con el alcance y los requisitos en él establecidos, entendiéndose subvencionado el curso académico que finalice ese mismo año.

Dicha ayuda se ampliará, a partir del año 2001, a los veinte años.

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

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

CAPÍTULO VI

Jornada. Vacaciones. LicenciasArtículo 50. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general: A tenor de lo prevenido en el artículo 34 del ET, se establece que la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo para los empleados con horario estricto será de 1.734 horas anuales en 2000 y 1.726 en 2001 y 2002. 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 y suministro, dada la imposibilidad de establecer un control estricto de la duración de la jornada asignada, por las peculiaridades de este tipo de trabajo, por la influencia de factores externos en el mismo, y por la dependencia del ritmo e intensidad de cada persona en el desempeño de su labor, ambas partes, reconociendo la existencia de estas dificultades, pero teniendo en su ánimo evitar la posibilidad de abusos tanto por exceso como por defecto, acuerdan establecer una jornada anual de 1.734 horas en 2000 y de 1.726 en 2001 y 2002 con un margen de 80 horas anuales por cada año, descontados descansos, como módulo de referencia en cómputo anual.

Cuando se reestructuren los repartos, servirán de referencia las 1.734 y 1.726 horas efectivas aludidas, quedando las 80 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 procede.

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.*

Para el año 1999 por este concepto se mantendrá lo acordado en los convenios de zona de 1994. Durante el año 2000 una comisión de trabajo de las partes firmantes analizará un plan de convergencia económica, y un nuevo texto unificado. El resultado de la comisión será ratificado por el Comité Intercentros. Los efectos económicos derivados de los acuerdos de dicha comisión serán aplicables desde el 1º de enero de 2000.

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, 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 período no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.

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

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

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

Artículo 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 INSS.

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

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 o, en general, a condiciones inseguras de trabajo.

Las funciones y competencias de los Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención se desarrollarán en su reglamento de funcionamiento, todo ello de acuerdo con la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 57. *Vigilancia de la salud/Asistencia sanitaria.*

Siguiendo las directrices de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la empresa realizará, a partir de la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, la vigilancia de la salud de todo su personal.

La frecuencia, exploración y pruebas complementarias de los reconocimientos médicos, serán protocolizados y consensuados con los Comités de Seguridad y Salud Laboral, teniendo en cuenta la edad, antecedentes patológicos y la exposición a los diferentes factores de riesgo. El comité intercentros validará estos protocolos.

Hasta tanto no estén validados los nuevos reconocimientos médicos, se mantiene en vigor el artículo 57 del convenio colectivo de 1998.

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 durante el mes de septiembre del año en curso 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:

Vendedor y autoventista: Prendas de trabajo con periodicidad anual:

Camisas Cuatro.
Pantalón: Cuatro.
Jersey: Uno.
Zapatos: Dos.
Corbata: Una.
Anorak: Uno cada tres años.

Las siguientes prendas se realizarán en dos entregas:

Primera entrega: Camisas: Dos. Segunda entrega: Camisas: Dos.
Primera entrega: Pantalón: Dos. Segunda entrega: Pantalón: Dos.
Primera entrega: Zapatos: Dos. Segunda entrega: Zapatos: Dos.
Primera entrega: Jersey: Uno.
Primera entrega: Corbata: Una.

Suministrador: Prendas de trabajo con periodicidad anual:

Polo: Cuatro.
Pantalón: Cuatro.
Jersey: Uno.
Zapatos: Dos.
Anorak: Uno cada tres años.
Guantes (*)
Chubasquero: Uno cada cuatro años.

Las siguientes prendas se realizarán en dos entregas :

Primera entrega: Polo: Dos. Segunda entrega: Polo: Dos.
Primera entrega: Pantalón: Dos. Segunda entrega: Pantalón: Dos.
Primera entrega: Zapatos: Uno. Segunda entrega: Zapatos: Uno.
Primera entrega: Jersey: Uno.

Personal de cámara: Prendas de trabajo con periodicidad anual:

Polo: Cuatro.
Pantalón (*): Dos (a elegir).
Peto anorak.
Peto acolchado.
Pantalón tela.
Jersey.
Botas (*).
Anorak: Uno cada dos años.
Guantes (*).
Gorro: Uno cada dos años (opcional).
Chubasquero (*).

Las siguientes prendas se realizarán en dos entregas:

Primera entrega: Polo: Dos. Segunda entrega: Polo: Dos.

(*) 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

Artículos 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 13 miembros titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a estos 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) Elegir los miembros que formarán parte de las distintas comisiones de trabajo de ámbito estatal que se creen.

c) Recibir información periódica según el artículo 64 del ET 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 estos.

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 estos 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 ETT's 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.

Artículos 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:

- Tener el 10 por 100 de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa de la totalidad de la empresa.
- 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:

- Las generales que les otorgue la Ley Orgánica de Libertad Sindical
- Designar los miembros del Comité Intercentros de entre los componentes de los distintos comités de empresa o delegados de personal.

Artículos 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 LOLS. 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 LOLS con el siguiente alcance y delimitación:

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

Existir una cantidad de afiliados a su Sindicato superior al 1.010 por 100 de la plantilla total del centro.

Haber obtenido, al menos, el 810 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 de 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 evacúa 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. Gozarán de las garantías que la LOLS establece para los delegados sindicales.

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 impar-

tirse 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, 1.569 pesetas/hora (año 1999) y 1.600 pesetas/hora (año 2000).

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. En el caso de que la asistencia a una acción de formación le impida al trabajador comer en su domicilio, se le abonará, previa presentación de recibo, la cantidad justificada, con un importe máximo de 1.100 pesetas (año 2000).

B) Comisión Nacional de Formación de «Danone, Sociedad Anónima»:

La Comisión Nacional de Formación tendrá carácter paritario, estará compuesta por los representantes del personal y la Dirección de la empresa. Las funciones de la Comisión de Formación serán:

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

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

Programas y acciones de formación.

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

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

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

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

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

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

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

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE FORMACIÓN DE «DANONE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. Esta Comisión Nacional paritaria se crea al amparo del artículo de formación del convenio colectivo de empresa, donde quedan recogidos sus funciones y cometidos.

Artículo 2. La Comisión estará compuesta por 12 miembros, 6 en representación de los trabajadores y 6 por la Dirección de la empresa. Cada una de las representaciones podrá contar con asesores.

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 y representantes del personal.

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 sesenta y cinco años, excepto aquellos cuyos niveles salariales no se encuentren contemplados en las tablas anexas, se concerta 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 no laboral.	1,5 anualidad de salario fijo.
Fallecimiento derivado de accidente de trabajo.	2 anualidad de salario fijo.
Invalidez:	
Gran invalidez o Absoluta.	1 anualidad de salario fijo.
Permanente Total.	2.000.000 de pesetas.
Parcial (según porcentaje de baremo).	Hasta 1.000.000 de pesetas.

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

Las cuantías acordadas, como importes asegurados, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio y no tendrán efectos retroactivos para los siniestros ocurridos con anterioridad a dicha firma. Para los casos que se produjeron con anterioridad, será de aplicación lo pactado en el convenio de 1998.

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 carnet de conducir o, en su caso, del tipo de carnet 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

Artículos 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, quién 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 estos 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, aún por breve tiempo.

c) Pequeños descuidos en la conservación del material.

d) Falta de aseo o limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

f) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

g) No notificar a la empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse producido.

2. Faltas graves: Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la 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 estos.

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 sexto 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 IT derivado de enfermedad común, accidente no laboral y accidente laboral en aquellos procesos cuya fecha de inicio sea a partir del 1 de enero de 1999.

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:

Para el año 1999, se aplicará lo establecido en el acuerdo tercero del acta extraordinaria suscrita con el Comité Intercentros de fecha 20 de julio de 1999.

Sobre el calendario laboral que rijan, la Dirección podrá disponer de una bolsa de trabajo flexible de hasta cuatro días desde el primero de junio de 2000 hasta el 31 de mayo de 2002, a utilizar en sábados por la mañana y por la tarde que considerados de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales días flexibles serán de aplicación teniendo en cuenta criterios de causalidad, entendiendo por tales razones de carácter técnico o productivo de las que se informará a los representantes de los trabajadores, así como a los directamente implicados, con setenta y dos horas de antelación a 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 por períodos semestrales a contar desde la fecha de inicio.

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:**

Tarde: 18.000 pesetas brutas.

Sábados bolsa:

Mañana: 18.000 pesetas brutas + 1 día de libranza.

Tarde: 20.000 ptas. brutas + 1 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.

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: 25.247.365 pesetas (año 1999) y de 25.752.312 pesetas (año 2000), cantidades correspondientes a la aportación de la empresa.

Disposición transitoria sexta.

Transportista: Con carácter transitorio y por si durante la vigencia del Convenio existiera esta figura, se determina lo siguiente:

a) Definición: 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.

b) Kilometraje: Se establece a favor de los transportistas de ruta, el kilometraje que se indica a continuación:

Trailer (un conductor) 11,89 pesetas/kilómetro.
Trailer (dos conductores) 6,07 pesetas/kilómetro.
Camión (un conductor) 9,17 pesetas/kilómetro.
Camión (dos conductores) 4,71 pesetas/kilómetro.

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

Entradas a centros: 1.323 pesetas.
Festivos completos: 11.044 pesetas.
Suplencias mañana/tarde: 3.627 pesetas.
Regreso/salida centros:

Nordeste: 6.499 pesetas.
Centro: 7.301 pesetas.
Este, norte, sur: 5.629 pesetas.

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.

ACUERDO

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

Artículo 2. *Beneficiarios.*

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

Esta regla tienen una sola excepción:

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

Artículo 3. *Características del sistema.*

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

El REN y CNN son los mismos que se inscriben en el Registro Mercantil. El REN no incluye ingresos o gastos de naturaleza ajena a la explotación (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 por 100 y 6 por 100 del REN /CNN: Se percibirá un 5 por 100 de participación de la parte comprendida entre el 5 por 100 y 6 por 100 de la CNN.

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

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

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

Superior al 12 por 100 del REN/CNN: Se percibirá un 12 por 100 de participación de la parte que exceda del 12 por 100 de la CNN.

Artículo 5. *Modalidades de distribución individual de la participación.*

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

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

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

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:

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

El sumatorio (Σ) de los salarios anuales de las personas afectadas no incluirá el de aquellas personas con un período de permanencia con-

tinuada 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, plus de 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. A partir del ejercicio 2000 se amplían dichos días de ausencia de treinta a cuarenta y cinco días laborables. Este nuevo tramo tendrá un descuento proporcional del 4 por 100 por día.

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 una mensualidad de salario. Esta mensualidad se compone de los siguientes conceptos: salario fijo de tablas, antigüedad, situación anterior, incentivos, nocturnidad y prima suministrador, todo ello en cómputo anual y dividido entre doce meses.

En el supuesto que entrara en vigor esta limitación, el exceso resultante se destinaría a un plan de pensiones.

Este artículo tendrá vigencia durante los años 1999 y 2000.

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 fallecimiento, jubilación, declaración de invalidez permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez y terminación de contrato.

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 D.N.I. 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 standard

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 (x2)	4
Agrupaciones natural, azucarado, sabores	7
Agrupaciones natural (x16)	15
Agrupaciones sabores (x16)	16
Agrupaciones con frutas	11
Bio natural	5
Bio frutas bosque, ciruelas, desnatados	6
Bio manzana- frutos secos	7
Bio zumos	6
Combi fresa-frambuesa, cóctel de frutas	2
Dan'up 750 fresa, piña-coco	5
Dan'up 750 fresa-plátano, natural azucarado	6
Dan'up 200 fresa, fresa plátano, chocolate	2
Gelificados	1
Flanes, arroz, cremas y cuajadas	1
Copa choco-nata 100 (x2)	4
Copa choco-nata 150 (x2)	4
Mousse chocolate (x2)	3

Relación de productos	Valor u.s.
Quesos desnatados	2
Quark 250 gr.	3
Quark 5 kg	60
Mousse Queso y yoghurt fresas, albaricoque	3
Petit suisse natural, azucarado, fresa, plátano	5
Petit suisse fresa-plátano, combi	6
Petit suisse chocolate, ligeros	6
Petit suisse drink fresa, plátano	2
Gervais	6
Mousse yoghurt natural, con fresa, con melocotón	1
Actimel líquido, batido	6

ANEXO III

Zona nordeste

Categorías	Año 1999 Fijo anual Pesetas
<i>Comercial y Distribución zona «A»</i>	
Personal diario:	
Conductor Vendedor primera	2.793.000
Conductor Vendedor segunda	2.649.000
Oficial primera Suministrador	2.921.000
Oficial segunda Suministrador	2.921.000
Especialista segunda Camarista	3.032.000
Especialista tercera Operario Cámara	2.742.000
Oficial primera Mecánico/Frigorista	3.464.000
Oficial primera Pintor/Planchista/Electricista	3.341.000
Oficial segunda Mecánico/Planchista/Pintor	3.044.000
Personal mensual:	
Oficial segunda administrativo	3.164.000
Auxiliar administrativo	2.665.000
Guarda	2.710.000
Portero	2.741.000
<i>Centros comerciales zona «B»</i>	
Personal diario:	
Conductor Vendedor primera	2.746.000
Conductor Vendedor segunda	2.524.000

Categorías	Año 1999 fijo-anual - Pesetas	Año 1999 salario-anual - Pesetas
<i>Producción</i>		
Personal diario:		
Oficial primera Mantenimiento	3.619.000	3.619.000
Oficial segunda Mantenimiento	3.226.000	3.226.000
Oficial tercera Mantenimiento	2.709.000	2.709.000
Oficial tercera Pract. segunda	2.181.000	—
Oficial tercera Mantenimiento Pract. primera	2.082.000	—
Especialista primera	3.226.000	3.226.000
Especialista segunda	3.044.000	2.978.000
Especialista tercera	2.716.000	2.716.000
Especialista segunda	2.796.000	2.503.000
Especialista tercera	2.639.000	2.503.000
Operario Especializado	2.503.000	2.503.000
Operario Especializado	2.303.000	2.303.000
Peón Especializado	2.303.000	2.303.000
Peón Limpieza Exteriores	2.546.000	—
Peón Limpieza	2.316.000	—

Categorías	Año 1999 Fijo anual — Pesetas
<i>Producción</i>	
Personal diario:	
Oficial segunda administrativo	3.164.000
Aux. administrativo	2.665.000
Aux. Laboratorio primer año	2.545.000
Aux. Laboratorio	2.841.000
Telefonista Recepcionista	2.665.000
Ordenanza	2.662.000
Portero	2.826.000

Zona centro

Categorías	Año 1999 Fijo anual — Pesetas
Transportista	3.265.464
Conductor-Vendedor	2.843.876
Suministrador	2.940.869
Oficial primera Mantenimiento	3.805.077
Oficial segunda Mantenimiento	3.283.765
Oficial tercera Mantenimiento	2.961.939
Oficial primera Mecánico	3.791.068
Oficial segunda Mecánico	3.269.648
Oficial tercera Mecánico	2.922.775
Lavacoches	2.769.771
Especialista primera Fabricación	3.283.218
Especialista segunda Fabricación	3.087.500
Especialista tercera Fabricación	2.769.771
Especialista segunda Envasado	2.769.771
Peón Especializado	2.474.548
Peón	2.398.997
Auxiliar de Laboratorio	2.841.351
Especialista segunda Cámaras	3.087.500
Especialista tercera Cámaras	2.769.771
Peón Especializado	2.474.548
Peón	2.398.997
Peón Limpieza	2.283.748
Oficial primera administrativo	3.285.423
Oficial segunda administrativo	2.692.621
Auxiliar administrativo	2.650.695
Oficial segunda administrativo Centros	2.888.283
Guarda Centros	2.943.017
Almacenero	3.351.807
Portero	2.450.555

Zona B

Conductor-Vendedor	2.679.233
Suministrador	2.745.243
Oficial primera Mecánico	3.471.366
Especialista segunda Cámaras	2.827.755
Especialista tercera Cámaras	2.662.406
Peón Especializado	2.438.805
Peón	2.176.567
Oficial segunda administrativo	2.981.456
Auxiliar administrativo	2.680.309

Zona este

Categorías	Año 1999 Fijo anual — Pesetas
Administrativo A	2.958.731
Administrativo A	2.958.731
Administrativo B	2.901.689
Administrativo C	2.830.774
Administrativo D	2.464.631

Categorías	Año 1999 Fijo anual — Pesetas
Administrativo E	2.346.310
Vigilante	2.544.797
Transportista Oficial primera	2.929.840
Suplente Monitor	2.732.511
Preventista	2.732.511
Autoventista primera	2.732.511
Autoventista segunda	2.555.407
Suministrador	2.831.735
Oficial primera	3.360.904
Oficial segunda	2.989.832
Oficial tercera	2.770.595
Especialista primera	3.160.213
Especialista segunda	2.884.277
Especialista tercera A	2.714.791
Especialista tercera B	2.559.482
Especialista tercera C	2.482.164
Aux. Laboratorio	2.727.565
Aux. Mantenimiento	2.225.449
Peón	2.143.778

Zona norte

Categorías	Año 1999 Fijo anual — Pesetas
<i>Pamplona</i>	
Cond. Ofic. 1 A)	2.918.196
Cond. Ofic. 1 B)	2.837.068
Especta. 2 Cam. A)	3.021.971
Especta. 2 Cam. B)	2.721.400
Especta. 3 Cam. A)	2.692.212
Especta. 3 Cam. B)	2.589.367
Peón Especta.	2.520.467
Peón Limpieza	2.035.969
Oficial 1 Mec.	3.249.598
Con. Vend. 1	2.736.590
Con. Vend. 2	2.689.508
Suministrador	2.772.748
Ofic. 1 Adm.	3.281.934
Ofic. 2 Adm. A)	3.152.059
Ofic. 2 Adm. B)	2.930.881
Ofic. 2 Adm. C)	2.811.227
Aux. Adm. A)	2.775.796
Aux. Adm. B)	2.621.493

Bilbao

Con. Vend. 1	2.773.715
Con. Vend. 2	2.760.889
Suministrador	2.789.418
Especta. 2 Cam.	3.072.046
Espcta. 3 Cam.	2.764.409
Peón Espeta.	2.536.030
Ofic. 1 Mec.	3.302.953
Ofic. 2 Adm.	2.740.363
Aux. Adm.	2.622.785

San Sebastián

Con. Vend. 1	2.720.725
Con. Vend. 2	2.706.756
Espcta. 2 Cam.	3.002.1765
Peón Esp.	2.512.142
Ofic. 1 Mec.	3.206.330
Ofic. 2 Adm.	2.724.220

Zaragoza

Con. Vend. 1	2.746.370
Con. Vend. 2	2.523.964
Suministrador	2.838.237

Categorías	Año 1999 Fijo anual - Pesetas
Espcta. 2 Cam.	2.958.121
Peón Esp.	2.701.081
Ofic. 1 Mec.	3.369.230
Aux. Adm.	2.643.548
<i>Santander</i>	
Con. Vend. 1	2.741.541
Con. Vend. 2	2.719.996
Suministrador	2.799.428
Espcta. 1 Cam.	3.077.538
Espcta. 2 Cam.	2.813.035
Peón Esp.	2.505.704
Ofic. 2 Adm.	2.732.804
Aux. Adm.	2.613.429
<i>Oviedo</i>	
Cond. Ofic. 1 A)	2.887.224
Cond. Ofic. 1 B)	2.861.810
Con. Vend. 1	2.654.680
Con. Vend. 2	2.642.107
Suministrador	2.651.595
Espcta. 2 Cam.	2.926.401
Espcta. 3 Cam.	2.729.237
Peón Esp.	2.420.913
Ofic. 1 Mec.	3.146.817
Ofic. 2 Adm.	2.679.527
Aux. Adm.	2.613.751
Cobrador	2.436.127
<i>A Coruña</i>	
Con. Vend. 1 A)	2.743.509
Con. Vend. 1 B)	2.804.980
Con. Vend. 2	2.731.084
Suministrador	2.810.247
Espcta. 3 Cam.	2.729.323
Peón Esp.	2.507.299
Aux. Adm.	2.650.307
<i>Vigo</i>	
Con. Vend. 1	2.752.486
Con. Vend. 2	2.739.656
Suministrador	2.748.204
Espcta. 2 Cam.	3.051.895
Peón Esp.	2.525.926
Ofic. 1 Mec.	3.273.960
Peón Limpieza	1.019.055
Ofic. 2 Adm.	2.757.456
Aux. Adm.	2.622.013
<i>CRL Ulzama</i>	
Especialista primera	2.859.221
Especialista segunda	2.712.451

Fábrica Salas

Categorías	Año 1999 Fijo anual - Pesetas
<i>Fabricación y Almacén</i>	
Nivel A	2.308.989
Nivel B	2.391.986
Nivel C	2.550.852
Nivel D	2.726.100
Nivel E	2.979.687
<i>Mantenimiento</i>	
Nivel A	2.640.401
Nivel B	2.960.747

Categorías	Año 1999 Fijo anual - Pesetas
Nivel C	3.301.996
Ofic. Of. Varios	2.755.356
<i>Empleados</i>	
Limpieza Laboratorio	2.308.560
Auxiliar Laboratorio	2.627.160
Auxiliar Administrativo	2.650.200
Ofic. segunda Lab./Almacén Mto.	2.726.072
Oficial segunda Adm.	2.835.240

Zona sur

Categorías	Año 1999 Fijo anual - Pesetas
Vigilante	2.590.626
Oficial primera Mantenimiento	2.406.840
Oficial primera Vehículos	3.406.840
Oficial segunda Mantenimiento	2.949.834
Oficial segunda Vehículos	2.932.223
Oficial tercera	2.735.481
Especialista primera Cámaras	3.237.350
Suministrador Colectividades	2.896.570
Sumin. Preventa y Sum. Tr. Centros	3.350.467
Oficial primera Oficios Varios	3.051.677
Especialista primera Distribución	3.237.350
Especialista primera	3.126.521
Especialista segunda B	2.876.085
Especialista segunda A	2.907.733
Especialista tercera A	2.750.327
Especialista tercera Túnel/Controlador	2.884.161
Auxiliar Laboratorio	2.684.169
Operario Limpieza	2.381.257
Especialista tercera B Cámaras	2.779.438
Especialista tercera B	2.680.395
Especialista tercera Envasado	2.649.342
Peón	2.265.570
Conductor Vend. Oficial primera	2.785.441
Conductor Vend. Oficial primera B	2.641.984
Conductor Vend. Oficial segunda	2.532.375
Conductor Vend. Oficial segunda B	2.394.333
Transportista Oficial primera A	2.974.058
Oficial primera Administrativo	3.138.206
Oficial segunda Administrativo	2.866.931
Auxiliar primera Administrativo	2.685.566
Auxiliar Administrativo	2.415.320
Ordenanza	2.421.971

ANEXO IV**Fábricas**

Niveles	Año 2000 Salario tipo	Plus de residencia (Barcelona y Madrid)
VIII	4.394.927	135.926
VII	4.068.643	125.835
VI	3.767.378	116.517
V	3.489.047	107.908
IV	3.219.055	99.558
III	3.000.142	92.788
II	2.713.471	83.922
I	2.476.837	76.604

CRL Ulzama

Nivel	Año 2000 Salario tipo
III	3.000.142

Comercial

Categoría	Año 2000 Salario tipo	Plus de residencia (Barcelona y Madrid)
Vendedor	2.694.949	83.349

Logística

Categoría	Año 2000 Salario tipo	Plus de residencia (*) (Barcelona y Madrid)
Suministrador	2.960.935	91.575
Camarista	3.054.773	94.477
Operario Cámara	2.835.027	97.542

(*) Fórmula de cálculo: $\left\{ \frac{\text{Salario tipo}}{0,97} - \text{Salario tipo} \right\}$

ANEXO V**Zona nordeste**

Categorías	Año 2000 Fijo anual - Pesetas
Comercial y Logística	
<i>Personal mensual</i>	
Oficial segunda Administrativo	3.227.000
Auxiliar Administrativo	2.718.000
Producción	
<i>Personal diario</i>	
Peón Limpieza	2.362.000
Peón Especializado	2.349.000
<i>Personal mensual</i>	
Oficial segunda Administrativo	3.227.000
Auxiliar Administrativo	2.718.000
Telefonista Recepcionista	2.718.000
Ordenanza	2.674.000
Portero	2.883.000

Zona centro

Categorías	Año 2000 Fijo anual - Pesetas
Oficial primera Mecánico	3.866.889
Peón Especializado	2.524.039
Peón	2.446.977
Oficial primera Administrativo	3.351.131
Oficial segunda Administrativo	2.746.473
Auxiliar Administrativo	2.703.709
Oficial segunda Administrativo Centros	2.946.049
Almacenero	3.418.843
Portero	2.499.566

Zona este

Categorías	Año 2000 Fijo anual - Pesetas
Administrativo A	3.017.906
Administrativo B	2.959.723
Administrativo C	2.887.389
Administrativo D	2.513.924
Administrativo E	2.393.236
Vigilante	2.595.693
Peón	2.186.654

Zona norte

Categorías	Año 2000 Fijo anual - Pesetas
<i>Pamplona</i>	
Oficial primera Administrativo	3.347.573
Oficial segunda Administrativo A)	3.215.100
Oficial segunda Administrativo B)	2.989.499
<i>Bilbao</i>	
Peón Especialista	2.586.751
<i>Santander</i>	
Oficial segunda Administrativo	2.787.460
<i>San Sebastián</i>	
Oficial primera Mecánico	3.270.457
Oficial segunda Administrativo	2.778.704

Fábrica Salas

Categorías	Año 2000 Fijo anual - Pesetas
Limpieza Laboratorio	2.354.713
Almacén Mantenimiento	2.780.593
Oficial segunda Administrativo	2.891.945
Auxiliar Administrativo	2.703.204
Peón	2.355.168

Zona sur

Categorías	Año 2000 Fijo anual - Pesetas
Oficial primera Vehículos	3.459.138
Especialista primera Cámaras	3.302.097
Oficial primera Administrativo	3.200.971
Oficial segunda Administrativo	2.924.270
Auxiliar primera Administrativo	2.739.278
Auxiliar Administrativo	2.463.627
Ordenanza	2.470.411
Peón	2.310.882
Vigilante	2.642.439
Operario Limpieza	2.428.883