MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

2291 *RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2003, 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 Convenio número 9010192) que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, 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, 17 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DANONE, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio General para la Empresa Danone S.A. 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, S.A.», cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle, y los que pueda tener en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la Empresa Danone, S.A., con la excepción, en general, de los afectados por el artículo 1.3 c) y 2.1 a) de la Ley 1/95 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 2004. Las condiciones económicas en él contenidas surtirán efectos a partir del 1 de enero de 2002.

El Convenio se prorrogará tácita y automáticamente, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes con 2 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 S.A. 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 ám bito 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 mas 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 6 miembros de cada una de las partes firmantes.

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.

Reglamento de funcionamiento: La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, para tratar de asuntos de su competencia, dentro del plazo de los 15 días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. Si cumplido el plazo de 30 días naturales desde que se recibe la petición, la reunión no se hubiera celebrado, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión, pudiendo la parte interesada ejercitar las acciones que considere pertinentes.

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.

De cada sesión se levantará acta, en el día de la reunión.

A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija la sede de la Comisión Paritaria en el domicilio de las Oficinas Centrales de Danone, calle Buenos Aires 21, 08029 Barcelona.

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 3 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 6 meses consecutivos en un año u 8 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.

Comercial y Logística: Vendedores y Administración.

Centros de Recogida de Leche.

Para Logística y Comercial, se entenderá por nivel/perfil la correspondiente Categoría Profesional.

En virtud del Acta de 9 de Junio de 1999, la movilidad funcional se podrá revisar a partir del 1 de enero del año 2004. Por ello, desde el 2.º trimestre del año 2003, una Comisión de 10 miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio iniciará en su caso los trabajos que permitirán proponer modificaciones al texto acordado.

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 E.T. 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 30 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 2002: 18.030,36 euros.
Año 2003: 18.631,38 euros.
Año 2004: 19.232,39 euros.

Aquel trabajador que opte por cambiar de residencia percibirá 3.005,06 euros 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 art. 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 12.320,75 euros, durante el plazo máximo de un año. Dicha petición deberá ser atendida si no han transcurrido más de 2 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 4 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 4 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 trabajadores, en el nivel que corresponda, según el ámbito y extensión de aquéllas, al objeto de que, sin perjuicio de la ejecutividad de las mismas, entre ambas partes se estudien las medidas que, respetando los objetivos perseguidos por la nueva organización, permitan que ésta se lleve a cabo con el máximo respeto de los derechos individuales de los trabajadores implicados.

En el caso de afectar a un colectivo de trabajadores, el período de consultas tendrá una duración de un mes. Durante el expresado período ambas partes negociarán de buena fe las condiciones de la nueva organización en los términos fijados más arriba. Si no se alcanza un acuerdo, en el plazo de 15 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 28. 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, S.A.» 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. Dicho documento forma parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos.

El sistema cumple el propósito de favorecer la evolución, el progreso y la formación de las personas que trabajan en Danone S.A. y proporcionar a la Empresa una mejora global de su competitividad.

En virtud del Acta de 14 de Noviembre de 2000, el citado Sistema de Clasificación se podrá revisar a partir del 1 de enero del año 2004. Por ello, desde el 2.º trimestre del año 2003, una Comisión de 10 miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio iniciará en su caso los trabajos que permitirán proponer modificaciones al texto acordado.

Artículo 15. *Definiciones de puestos de fábrica.*

El Sistema de Clasificación Profesional de fábricas recoge los siguientes perfiles:

Procesista-preparador: Interviene en todas etapas de proceso (desde la descarga de leche hasta la alimentación a envasadoras), asegurando en cada una de ellas el flujo de materias/productos semielaborados en las condiciones de productividad establecidas.

Acondicionador: Interviene en todas etapas de envasado, asegurando en cada una de ellas el flujo de materias/producto en las condiciones de productividad establecidas.

Manutención: Interviene en las etapas de Manutención, asegurando en cada una de ellas el flujo de materias/producto en las condiciones de productividad establecidas.

Eenergías-Base Taller: Asegura la producción de energías y el mantenimiento de sus instalaciones, así como el servicio de apoyo en mantenimiento diverso a todas las zonas de fábrica.

Instrumentista: Asegura el mantenimiento de las instalaciones de equipos eléctricos y electrónicos de la planta así como la programación y estado de los autómatas, cumpliendo los criterios de productividad establecidos.

Analista: Realiza los análisis definidos, asegurando su fiabilidad y proporcionando la información a las funciones implicadas, cumpliendo las condiciones de productividad establecidas.

Operario de Planta: Interviene en el almacenaje, movimiento, suministro, expedición y control de las materias primas, ingredientes, embalajes y producto terminado, y en la conducción de máquinas auxiliares asegurando las condiciones de productividad establecidas.

Depuradora: Interviene en todas las etapas de la depuración de aguas residuales, asegurando en cada una de ellas las condiciones de productividad establecidas.

Otras categorias:

Servicios Auxiliares: Categoría profesional que recoge las funciones o trabajos que se realizan en las fábricas y que no están contempladas en el Sistema de Clasificación, a excepción de las funciones administrativas.

Artículo 16. *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 dispone el «Manual del Vendedor». Dicho documento forma parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos.

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 ruta, 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.

CAPÍTULO IV

Contratación, vacantes, excedencias y ceses de personal

Sección 1.ª Contratación

Artículo 17. *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 8 por 100 de la plantilla media de la Empresa en cómputo anual. No formarán parte de este cómputo los contratos de interinidad, cualquiera que sea el motivo de la sustitución.

En relación con el contrato para el fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

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 16 y menores de 21 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 limite 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 lo dispuesto en la Ley 63/97.

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 sustituto ría, 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 63/97.

Contratación eventual por circunstancias de la producción (artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores): En cuanto a la duración de estos contratos se entiende aplicable lo dispuesto en el art. 49.3 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados de fecha 23 de abril 2001:

«De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el art. 15.1.b) de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta nueve meses dentro del período de doce a contar desde la fecha de las respectivas contrataciones.»

En todos los casos de contratación, ya sea indefinida o temporal, al amparo de cualquier modalidad contractual, la Dirección deberá entregar copia del contrato al trabajador en el plazo de 48 horas una vez que sea revisado por el INEM. En todos los contratos, se especificará la jornada anual, el horario de trabajo, el perfil/nivel o categoría profesional y el salario que correspondan.

Copia básica: A efectos del cumplimiento de lo previsto en la Ley 2/91 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 18. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba de 6 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 19. *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 establecidos 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:

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 12 meses siguientes a la realización de las pruebas.

La persona que ocupe el puesto por convocatoria pasará a la categoría para la que se examino 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 éste procedimiento acceda a la plaza vacante, lo hará por el nivel especificado como nivel de entrada al perfil.

Habrá un periodo de formación de 6 meses. Durante éste 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 periodo 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 secretarias, 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.

Así mismo, 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 20. *Excedencias.*

Los trabajadores con una antigüedad de al menos 2 años, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia de 1 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 21. *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 22. *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 2002 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 23. *Salario.*

a) Carácter general:

Para el año 2002, los salarios tendrán un incremento general del 3 por 100.

Para el año 2003, los salarios tendrán un incremento general del 2 por 100 (IPC previsto).

En el año 2004 los salarios tendrán un incremento general del IPC previsto por el Gobierno.

Los salarios que figuran en el anexo II corresponden a los salarios tipo del año 2002 para los distintos niveles/categorías.

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 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:

Año 2002: 3 por 100.
Año 2003: IPC previsto (2 por 100).
Año 2004: IPC previsto para ese año.

b) Cláusula de revisión salarial: Para los años 2002, 2003 y 2004: 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 a todos los conceptos incluidos en la tabla salarial, incentivos, situación anterior y prima personal, y servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año siguiente.

Artículo 24. *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 ex antigüedad.
1.3 Plus de situación anterior/Prima personal.

2. De puesto de trabajo:

2.1 Prima suplente monitor.
2.2 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 ruta.
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 25. *Percepciones económicas no salariales.*

Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, y que no estén relacionados en el Artículo precedente, tendrán la consideración a los efectos del presente Convenio de percepciones económicas no salariales:

1. Suplidos.

1.1 Plus de transporte.
1.2 Quebranto de moneda.
1.3 Dietas.
1.4 Kilometraje en vehículo particular.

2. Mejora voluntaria de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social:

2.1 Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.
2.2 Retribución en caso de accidente laboral.
2.3 Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos.

Artículo 25 bis *Percepciones dinerarias y en especie de carácter social.*

1. Ayuda Escolar.
2. Ayuda estudios para empleados.
3. Ayuda estudios para hijos de empleados.

SECCIÓN 2.ª SALARIO BASE

Artículo 26. *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 II).

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Subsección 1.ª Personales

Artículo 27. *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.

La vigencia de este artículo está vinculada al supuesto que entre en vigor el Plan de Pensiones contemplado en la Disposición Adicional de este Convenio, en los términos y condiciones que en la misma se establecen. A partir de la formalización del citado Plan de Pensiones, los importes de los quinquenios que en la actualidad percibe cada trabajador más el que tenga en curso de devengo, pasarán a constituir un nuevo concepto salarial denominado Plus Ex Antigüedad, que se consolidará «ad personam», no será compensable ni absorbible y tendrá los incrementos que se pacten en el Convenio Colectivo

Artículo 28. *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 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 2002: 4,56 euros.
Año 2003: 4,67 euros.
Año 2004: 4,79 euros.

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 22,00 y las 6,00 horas, de:

Año 2002: 2,10 euros.
Años 2003 y 2004 2,35 euros.

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 niveles/categorías profesionales, y formando parte integrante del Salario fijo anual que figura en las tablas anexas (Anexo II).

Artículo 32. *Incentivos a la venta.*

El Sistema de Incentivos para el personal de ventas está regulado en un acuerdo de la Comisión MIDAS, el cual forma parte integrante del presente Convenio a todos los efectos.

1. Vendedor: Percibirá mensualmente la cantidad correspondiente a los puntos conseguidos según el sistema establecido.
2. Rotador: Percibirá el promedio de incentivos de las rutas que conforman el área comercial a la que pertenece incrementado en un 10 por 100.
3. 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.

Artículo 33. *Prima de terminación de ruta.*

El Vendedor percibirá una prima de terminación de ruta, 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 II).

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):

Año 2002: 96,16 euros brutos + 1 día libranza ó 2 días de libranza.
Año 2003: 98,56 euros brutos + 1 día libranza ó 2 días de libranza.
Año 2004: 101,02 euros brutos + 1 día libranza ó 2 días de libranza.

Personal de ventas:

Año 2002: 117,20 euros brutos (incluye prima).
Año 2003 120,13 euros brutos (incluye prima).
Año 2004: 123,13 euros brutos (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 art.14 del convenio de 1994, en cuanto a su aplicación y funcionamiento. Las compensaciones económicas serán las que se describen en el punto 1 para el personal de horario estricto (fábrica y administración).

Subsección 4.ª De vencimiento periodico superior al mes

Artículo 35. *Pagas y gratificaciones extraordinarias.*

Por este concepto se mantendrá lo acordado en el convenio de 1.994 para la Zona Centro. Para el resto de zonas, se establecen tres pagas extraordinarias en los meses de Julio, Septiembre y Diciembre. El importe de dichas pagas forman parte integrante del Salario fijo anual que figura en las tablas anexas (Anexo II).

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 2002 — Euros brutos	Importe 2003 — Euros brutos	Importe 2004 — Euros brutos
Enero	349,16	357,89	366,84
Febrero	349,16	357,89	366,84
Marzo	349,16/194,80*	357,89/199,67*	366,84/204,66*
Abril	349,16/194,80*	357,89/199,67*	366,84/204,66*
Mayo	194,80	199,67	204,66
Junio	77,19	79,12	81,10
Septiembre	77,19	79,12	81,10
Octubre	349,16	357,89	366,84
Noviembre	349,16	357,89	366,84
Diciembre	194,80	199,67	204,66

(*) El mes en el que 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.*

El plus de residencia será abonado a 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 II 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

Artìculo 38. *Plus de Transporte.*

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

Artículo 39. *Quebranto de moneda.*

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:

Año 2002 30,31 euros brutos/mes o su parte proporcional.
Año 2003 31,07 euros brutos/mes o su parte proporcional.
Año 2004 31,85 euros brutos/mes o su parte proporcional.

Dicha cantidad no es consolidable en la persona.

Artículo 40. *Dietas.*

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

	Año 2002 — Euros	Año 2003 — Euros	Año 2004 — Euros
Alojamiento	11,14	11,42	11,71
Desayuno	3,57	3,66	3,75
Comida	10,46	10,72	10,99
Cena	10,46	10,72	10,99
Total día	35,63	36,52	37,44

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 durante la vigencia del presente Convenio 0,24 euros por kilómetro recorrido y por tal concepto.

Subsección 2.ª Mejora voluntaria de las prestaciones reglamentarias de la seguridad social

Artículo 42. *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 y nocturnidad en su caso, promediados en los 6 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, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia 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 43. *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 y nocturnidad, 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 44. *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 2002: 150,45 euros brutos/ mes.
Año 2003: 155,50 euros brutos/mes.
Año 2004: 160,50 euros brutos/mes.

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 caracter social

Artículo 45. *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 2002: 32,25 euros.
Año 2003: 33,25 euros.
Año 2004: 34,25 euros.

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 3 años de edad, y cesará con el fin del curso escolar, que acaba en el año natural en que cumpla 18 años de edad (como máximo 15 cursos).

Para tener derecho a esta ayuda, los beneficiarios en favor de hijos en edades de 3 a 5 y de 16 a 18 años deberán presentar al inicio de cada curso escolar el correspondiente justificante o certificación de matricula o escolarización del curso académico completo.

A partir del mes de Enero 2002, esta ayuda se extenderá a los hijos de empleados hasta 3 años, que se encuentren inscritos en Escuelas Infantiles; para lo cual se exigirá justificación documental trimestral. En este caso la ayuda se percibirá igualmente en 10 pagos anuales.

En el supuesto de que ambos cónyuges con hijos comunes pertenecieran a la plantilla de la Empresa, percibirá estas ayudas uno sólo de ellos, a su elección.

Artículo 46. *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 47. *Ayuda al estudio para hijos de empleados.*

Los hijos de empleados que durante el año natural cumplan 19 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 2002, a los 21 años para estudios como mínimo de Diplomatura y Módulos Formativos de Grado Medio. En el año 2003, se ampliará a 22 años para Titulaciones Superiores y Ciclos Formativos de Grado Superior; y, a partir del año 2004, a 23 años para idénticas titulaciones.

Artículo 48. *Jubilación.*

Los trabajadores que cumplan 64 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 65 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.

CAPÍTULO VI

Jornada. Vacaciones. Licencias

Artículo 49. *Jornada de trabajo con carácter general.*

A tenor de lo prevenido en el art. 34 del E.T., se establece que la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo para los empleados con horario estricto será de 1.718 horas anuales en el año 2003 y 1.710 en el año 2004. 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 el colectivo de ventas, 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 1.718 en el año 2003 y 1.710 en el año 2004 con un margen de 80 horas anuales por cada año, descontados descansos, como módulo de referencia en cómputo anual.

Cuando se reestructuren las rutas, servirán de referencia las 1.718 y 1.710 horas efectivas aludidas, quedando las 80 restantes como margen de posibles prolongaciones o incidencias en los mismos.

Reestructuración de rutas a petición individual:

A propuesta de cada 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 aquellas rutas 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 la ruta el propio titular del mismo.

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

Distribución de la jornada:

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

Al margen de los acuerdos específicos de cada Centro de Trabajo existentes o que pudieren existir, se acuerdan como criterios mínimos de distribución de la jornada que figuran en la correspondiente Disposición Transitoria.

Artículo 50. *Horas extraordinarias.*

Durante el año 2003, 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 1 de Enero del año 2002.

Artículo 51. *Vacaciones.*

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

La retribución durante el período vacacional comprenderá el salario fijo más el promedio de incentivos y nocturnidad 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 del 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 52. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores acogidos al presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

B) Nacimiento o alumbramiento de hijos: 4 días naturales.

C) Adopción legal: 2 días naturales.

D) Fallecimiento o enfermedad grave de cónyuges o hijos: 5 días naturales.

Intervención quirúrgica menor de los citados familiares: 1 día natural.

E) Fallecimiento o enfermedad grave de padres, padres políticos: 3 días naturales.

F) Fallecimiento o enfermedad grave de hermanos, hermanos políticos: 2 días naturales.

G) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos o nietos propios o políticos: 2 días naturales

H) Accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado: 2 días naturales.

I) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: 1 día natural (día de la celebración).

J) Por cambio de domicilio habitual: 1 día natural.

K) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal, siempre que no pueda solventarse fuera de la jornada de trabajo, se preavise al menos con un día de antelación y se justifique documentalmente.

L) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

M) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un titulo académico o profesional, siempre que su turno de trabajo coincida con el horario de la prueba.

En el supuesto de que sea necesario el desplazamiento de más de 300 kms (600 kms ida y vuelta), en los casos de enfermedad grave o fallecimiento, se podrán ampliar en 2 días naturales.

Los trabajadores que disfruten de cualquier licencia o permiso contemplado en el presente artículo, tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios y en los casos en que la licencia sea debida a una situación de enfermedad grave, deberá aportar el justificante médico.

La retribución de los mencionados días de licencia comprenderá el salario fijo de tablas.

El permiso comenzará a contar desde el día del hecho causante. No podrán acumularse permisos derivados de un mismo hecho.

La solicitud de los permisos contemplados en este artículo deberán realizarse, con al menos 48 horas de antelación al inicio de su disfrute, excepto para casos de urgencias justificadas.

Artículo 53. *Permisos sin retribución.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 54. *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 55. *Vigilancia de la salud/Asistencia Sanitaria.*

Siguiendo las directrices de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa realizará a partir de la Evaluación 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 una Comisión de 10 miembros designados entre los Delegados de Prevención de los diferentes centros de trabajo, 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 protocolos de los reconocimientos médicos, se mantendrán en vigor los reconocimientos médicos vigentes en el art. 57 del Convenio Colectivo de 1998.

Artículo 56. *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 Comercial se acuerda como ropa de trabajo más adecuada desde el punto de vista de seguridad y de la mayor comodidad la siguiente:

Vendedor.—Prendas de Trabajo con periodicidad anual:

Camisas: 4.
Pantalón: 4.
Jersey: 1.
Calzado: 2.
Corbata: 1.
Anorak: 1 cada 3 años.

Las siguientes prendas se realizarán en 2 entregas:

1.ª entrega: Camisas: 2.
Pantalón: 2.
Zapatos: 1.
Jersey: 1.
Corbata: 1.

2.ª entrega:

Camisas: 2.
Pantalón: 2.
Zapatos: 1.

Notas generales:

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

Personal de Fábrica.—Se compondrá de:

Pantalón.
Camisola.
Camiseta .
Gorro.
Calzado.

Dichas prendas se reemplazarán por deterioro en su uso normal.

Todo el vestuario del personal se adecuará en todo momento a las normas de seguridad e higiene, de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 57. *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 art.64 del E.T. 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.

Artículo 58. *Secciones Sindicales.*

1. Podrán constituirse secciones sindicales en el ámbito de la Empresa «Danone, S.A.» 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 art. 8 de la mencionada Ley.

2. De carácter Estatal: Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales de carácter estatal a los sindicatos más representativos en el seno de la Empresa, que reúnan los dos requisitos siguientes:

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

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

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

Artículo 59. *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 L.O.L.S. Estos delegados sindicales dispondrán de las garantías y funciones que a su vez determina la mencionada Ley.
2. No obstante lo anterior, se acuerda expresamente que las Secciones Sindicales Estatales definidas en el artículo precedente tendrán 5 delegados sindicales en total, uno por cada una de las Zonas históricas en las que está organizada la Empresa.

Garantías y funciones: Los delegados sindicales de las secciones sindicales estatales tendrán las garantías y funciones establecidas en la L.O.L.S. con el siguiente alcance y delimitación:

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

Existir una cantidad de afiliados a su Sindicato superior al 10 por 100 de la plantilla total del centro.
Haber obtenido, al menos, el 8 por 100 de los votos válidos la candidatura presentada por su Sindicato a las elecciones a representantes de los trabajadores en el centro de trabajo.
En los centros en los que no se den ninguno de los anteriores requisitos, la Sección Sindical podrá disponer de un tablón de anuncios, bajo la responsabilidad del delegado sindical correspondiente.

b) En relación con cada uno de los centros de trabajo de su Zona, en los que se 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 evacua directamente con el comité de empresa integrado por uno o varios miembros pertenecientes al Sindicato correspondiente.
Acumulación de horas sindicales: Se acuerda expresamente la acumulación de horas de crédito sindical para los delegados sindicales de las secciones sindicales estatales, miembros de comités de empresa o delegados de personal pertenecientes a una misma representación sindical. Todo ello con carácter anual y con el alcance y las condiciones que se establezcan en los correspondientes acuerdos entre la Dirección de la Empresa y las Organizaciones Sindicales.

3. Cada Sección Sindical Estatal elegirá un coordinador a nivel nacional, que tendrá como función principal la de coordinación de dicha sección, y será el interlocutor ante la Dirección de la Empresa, ostentando para ello la representación del Sindicato.
Los coordinadores nacionales podrán tener acceso a todos los centros de trabajo de la Empresa, cuando sea necesario, y previa comunicación a la Dirección de la empresa. Gozarán de las garantías que la L.O.L.S. establece para los delegados sindicales.

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 60. *Formación profesional y continua.*

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

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

Año 2002 10 euros.
Año 2003 10,25 euros.
Año 2004 10,50 euros.

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 el importe máximo que se establece en el art. 40 para la comida.

B) Comisión Nacional de Formación de «Danone. S.A.».—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, S.A.» en los términos especificados en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.
4. Solicitar subvenciones al Acuerdo Nacional de Formación Continuada 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, S.A.», elaborado al efecto, y que se transcribe a continuación:

Reglamento de funcionamiento de la Comision Nacional de Formacion de «Danone, S.A.»
Artículo 1.º 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.º 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.º 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.º 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.º 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.º Esta Comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como observador durante el desarrollo de cualquier curso.

Artículo 7.º 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.º 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.º Esta Comisión informará al personal de los cursos de formación y sus condiciones con una antelación mínima de 15 días hábiles.

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 61. *Seguro de Vida e Invalidez.*

Para todo el personal de la Empresa, menor de 65 años, excepto aquellos cuyos niveles salariales no se encuentren contemplados en las tablas anexas, se concierta un Seguro Colectivo, que cubrirá exclusivamente los riesgos señalados a continuación y bajo las condiciones que se establezcan en las pólizas correspondientes, por los importes asimismo indicados:

Causa	Importe asegurado
Fallecimiento derivado de enfermedad.	1 anualidad de salario fijo.
Fallecimiento derivado de accidente no laboral.	1,5 anualidad de salario fijo.
Fallecimiento derivado de accidente de trabajo.	2 anualidades de salario fijo.
Invalidez:	
Gran invalidez o Absoluta.	1 anualidad de salario fijo.
Permanente Total	12.020,24 euros.
Parcial (según porcentaje de baremo).	Hasta 6.010,12 euros.

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.

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.

La vigencia de este artículo está vinculada a que entre en vigor el Plan de Pensiones contemplado en la Disposición Adicional de este Convenio. En este supuesto, los importes de las prestaciones serán las que se establecen en la citada Disposición Adicional y que entrarán en vigor el 1 de enero de 2004.

Artículo 62. *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 63. *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 24 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 48 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 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 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 6 meses, ó 25 en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o cinco alternos en un período de 1 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 1 a 15 días.

C. Por Faltas Muy Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
Despido.

D) Prescripción. Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto 6.º del procedimiento, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposicion adicional.

Plan de Pensiones de Empleo: Las partes firmantes del Convenio, asumen el compromiso de establecer un Plan de Pensiones de Empleo en los términos y condiciones que a continuación se detallan:

Todo el personal cobrará en nómina el quinquenio que tenga en curso de devengo, y ya no devengará más quinquenios a futuro.

A partir del primer día del mes siguiente a aquél en que el empleado cobre el próximo quinquenio, se le realizará una aportación mensual del 0,85 por 100 sobre el salario base. Aportación que se incrementará en 0,85 por 100 adicional cada año, y así sucesivamente hasta un máximo del 30 por 100.

Adicionalmente, a todo el personal que haya ingresado en Danone antes del 31 de diciembre de 2002 inclusive, y cuando acrediten dos años de antigüedad en la Empresa, se les realizará una aportación del 1 por 100 del salario base hasta el último día del mes en que cumplan 50 años y del 1,45 por 100 del salario base a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que cumplan la edad de 50 años. Esta aportación tendrá carácter anual y se realizará en el mes de diciembre.

El personal que ingrese en Danone a partir del 1 de enero de 2003 inclusive, ya no devengará antigüedad. Cuando acrediten dos años de antigüedad, podrán adherirse al Plan en cualquier momento, con derecho a percibir una aportación del 0,85 por 100 del salario base. Aportación que se incrementará en 0,85 por 100 adicional cada año, y así sucesivamente hasta un máximo del 30 por 100. Hasta tanto no decida incorporarse, le será de aplicación lo dispuesto en el punto 2 del Derecho Transitorio siguiente.

Prestaciones de Invalidez y Fallecimiento del Plan de Pensiones:

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 anualidades de salario fijo.

Invalidez:

Gran invalidez o Absoluta 1 anualidad de salario fijo.
Permanente Total 15.025,30 euros.
Parcial (según porcentaje de baremo) hasta 6.010,12 euros.

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 el Plan de Pensiones 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. En ambos casos el salario fijo incluirá la prima personal y situación anterior.

Durante el año 2003 se desarrollará un Plan de Comunicación del Plan a todo el personal de la empresa. En el plazo comprendido desde el 1 de octubre al 15 de noviembre de 2003 cada trabajador podrá decidir su no incorporación al Plan. Esta decisión tendrá carácter definitivo, aunque podrá adherirse al Plan en cualquier momento, con el sistema de aportaciones previsto para el personal de nuevo ingreso.

En el caso de que al final del mencionado período (15 de noviembre de 2003) el número de partícipes no alcance el 70 por 100 del total de la plantilla implicada, no se pondrá en marcha el mencionado plan. En este supuesto y a partir del 1 de enero de 2004 resultará de aplicación

el punto 2 del artículo 49 del Convenio Colectivo 1999-2001. En caso de alcanzar el 70 por 100 del total de la plantilla implicada, el Plan de Pensiones tendrá plenos efectos desde el 1 de enero de 2003.

Derecho transitorio: A aquellos trabajadores que decidan no ser incorporados al Plan de Pensiones en el plazo estipulado, se les aplicarán los artículos del Convenio Colectivo, relacionados con el citado Plan, del siguiente modo:

1. Mantendrán el derecho a seguir percibiendo los quinquenios en los términos establecidos en el Convenio Colectivo 1999-2001, art.º 26.
2. Seguro de vida e invalidez: las prestaciones serán las definidas en el Convenio Colectivo 1999-2001, artículo 63.
3. No se beneficiarán de las aportaciones al Plan de Pensiones hasta el momento en que decidan incorporarse al mismo, aportándose entonces lo previsto en el punto 6 anterior.

Disposición transitoria primera.

La Empresa actualizará el complemento de I.T. derivado de enfermedad común, accidente no laboral y accidente laboral en aquellos procesos cuya fecha de inicio sea a partir del 1 de enero de 2002.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición transitoria tercera.

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

Para Fábricas:

Sobre el calendario laboral que rija, la Dirección podrá disponer de una bolsa de trabajo flexible de hasta 4 días durante el año 2003 y otros 4 días durante el año 2004, 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 72 horas de antelación a su aplicación, respetando en todo caso el descanso de 12 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.

El 50 por 100 de los sábados de trabajo del calendario laboral anual correspondientes a cada trabajador, se podrán trabajar a 2 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 72 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: 2003, 117,20 euros brutos; 2004, 120,25 euros brutos.

Sábados Bolsa:

Mañana: 2003, 117,20 euros brutos + 1 día de libranza; 2004, 120,25 euros brutos + 1 día de libranza.

Tarde: 2003, 129,22 euros brutos + 1 día de libranza; 2004, 132,32 euros brutos + 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: 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. En el seno de la Comisión MIDAS, se debatirá con carácter monográfico este tema.

4.ª Se procederá a revisar los conceptos de los artículos 24 y 25 bis (que no hayan sido objeto de revisión anual por la cláusula del art.23.b), por la diferencia entre el incremento real acumulado del periodo 2002-2004 y el IPC real acumulado del mismo periodo de tiempo, que será el que determine el INE.

Dicha diferencia se calculará a partir del 31 de diciembre de 2004 del siguiente modo: al sumatorio de las cantidades percibidas por cada concepto durante ese periodo, se le aplicará el porcentaje diferencial mencionado y se abonará si procede.

El nuevo importe servirá de base de cálculo para los años posteriores.

5.ª La Comisión del Fondo de Previsión de Madrid, integrada por la representación de la Dirección y por la representación de los trabajadores de la Zona Centro, negociará y adoptará, en su caso, los acuerdos que estime pertinentes en relación con el Fondo de Previsión.

Disposición final.

1. 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.
2. Actas de acuerdos de los distintos Centros de Trabajo: La Comisión Paritaria del Convenio confeccionará una relación de pactos y actas de acuerdos 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.

Acuerdo de participación en beneficios

Preámbulo

«Danone, S.A.», 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, S.A.», 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, S.A.», con una antigüedad de, al menos, 9 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, S.A.», 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, S.A. por una Empresa de ese mismo Grupo.

Artículol 3. *Características del sistema.*

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

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

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

El importe total de la participación en beneficios se calculará en función del porcentaje resultante de dividir el REN entre la 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.

De este importe total así calculado, la cantidad total a distribuir no podrá exceder del 15 por 100 de la masa salarial fija del personal afectado calculada de la forma indicada en el artículo 5.

Cláusula de garantía: Si el porcentaje resultante de dividir el REN entre la CNN, está comprendido entre el 0 por 100 y el 5 por 100, se percibirá un 2 por 100 de participación de la parte comprendida entre el 0 por 100 y el 5 por 100 de la CNN.

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

La cantidad total a distribuir de la participación en beneficios, calculada de la forma anteriormente indicada, se repartirá de la siguiente forma:

Participación Lineal: El 30 por 100 del importe total se distribuirá en partes iguales a cada empleado de «Danone, S.A.» según la fórmula siguiente:

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

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:

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

El sumatorio (Σ) de los salarios anuales de las personas afectadas no incluirá el de aquellas personas con un período de permanencia continuada en la Empresa inferior a 9 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 Salarial, Situación anterior, Término de ruta, Puesto de trabajo, Valoración mérito, 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 bajas por riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

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 45 días laborables de ausencia —exceptuando aquellos que tienen consideración de tiempo efectivo de trabajo—, no percibirán la participación en beneficios proporcional. Para el descuento de la parte proporcional de la participación en beneficios existirán dos tramos:

a) Primer tramo hasta el día 30 de ausencia, se descontará proporcionalmente sobre el total de días laborables del año.

b) Segundo tramo desde el día 31 al 45, se descontará un 4,00 por 100 por cada día de ausencia en este período.

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

Artículo 6. *Limitación de cuantía.*

El importe máximo individual a percibir por la participación en beneficios, no podrá, en ningún caso, superar el 10 por 100 del salario. Dicho salario se compone de los siguientes conceptos: salario fijo de tablas, antigüedad, situación anterior, prima personal, incentivos y nocturnidad, todo ello en cómputo anual.

En el supuesto que entrase en vigor esta limitación, el exceso resultante se incluirá como aportación individual a todos los partícipes del Plan de Pensiones en ese ejercicio y se realizará en el mes de diciembre.

El exceso correspondiente a aquellas personas que habiendo percibido participación en beneficios en el ejercicio no sean partícipes del Plan de Pensiones, se destinará como aportación lineal al resto de partícipes del mencionado ejercicio.

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, S.A.», 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. Se establece como fecha tope de abono del 10 por 100 restante, el 31 de julio de dicho ejercicio.

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, S.A.», 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 20....

Notas:

(1) Deben excluirse en cualquier caso los datos relativos al DNI 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

Fábricas

Niveles	Año 2002 salario tipo — Euros	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) — Euros
VIII	28.526,11	882,25
VII	26.411,06	816,84
VI	24.458,20	756,44
V	22.654,00	700,64
IV	20.903,85	646,51
III	19.484,80	602,62
II	17.626,54	545,15
I	16.092,62	497,71
Servicios auxiliares	14.900,57	460,84

Comercial

Categoría	Año 2002 salario tipo — Euros	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) — Euros
Vendedor	17.506,48	541,44

Administración

Categoría	Año 2002 salario tipo — Euros	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) — Euros
Oficial 1.ª Advo.	21.071,10	651,68
Oficial 2.ª Advo.	19.702,22	609,35
Auxiliar Advo.	17.888,45	553,25
Nivel entrada *	15.806,95	488,87

(*) De aplicación para el personal de nuevo ingreso y por un período máximo de 6 meses.

(**) Fórmula de cálculo:

$$\frac{\text{Salario tipo}}{0{,}97} - \text{Salario tipo}$$

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

2292 *RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2003, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se convocan actividades formativas a desarrollar por el Centro de Estudios Superiores de la Función Pública durante el primer semestre del año 2002: Cursos semilargos de Formación Superior.*

La realización de actividades encomendadas, en el ámbito de sus competencias, al Centro de Estudios Superiores de la Función Pública, implica el desarrollo de una serie de programas específicos de perfeccionamiento que potencien la profesionalidad del personal superior de las Administraciones Públicas.

El INAP ha asumido el reto de la modernización adaptándose a las nuevas necesidades de formación surgidas de las profundas transformaciones experimentadas por la Administración y la gestión pública, así como a la necesidad de potenciar la cualificación y preparación técnica de los empleados públicos. De acuerdo con estos criterios, el INAP oferta acciones formativas en las que prima lo cualitativo sobre lo cuantitativo, acciones que contribuyan al desarrollo de los cuadros superiores de la Función Pública y mejoren la capacidad de respuesta de ésta a las grandes demandas de la sociedad.

En el marco de estos objetivos, el INAP ha diseñado una serie de acciones dirigidas especialmente al nivel superior administrativo, destinadas a asegurar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de sus funciones específicas, así como a contribuir a una cualificación y actualización permanente del personal superior que redunde en una mejora del funcionamiento de las Administraciones Públicas, clasificado por áreas temáticas.

A tal fin, el INAP organiza, a través del Centro de Estudios Superiores de la Función Pública, las siguientes áreas de especialización:

1 CS04 03 Curso de Especialización de Dirección de Personas para crear valor.

1 CS05 03 Curso de Especialización en Relaciones Internacionales.

1 CS06 03 Curso de Especialización en Gestión de Personal.

1 CS07 03 Curso de Especialización en Gestión Económico-Financiera.

1 CS08 03 Curso de Especialización en Informática a nivel de usuario para directivos.

1 CS09 03 Curso de Especialización en Contratación Administrativa y Procedimiento Advo.

1 CS10 03 Curso de Especialización en Materia Presupuestaria.