

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16082 RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Grupo Dhul, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Dhul, S. L.» (Código de Convenio n.º 9015693), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, 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, 8 de septiembre de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA, ÁMBITO NACIONAL, «GRUPO DHUL, S. L.»

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios a la empresa «Grupo Dhul, Sociedad Limitada».

La concertación de contrato laboral con la empresa implica la aceptación y cumplimiento de este Convenio por cualquier productor que, de forma eventual o definitiva, ingrese a formar parte de la misma.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Por el presente Convenio se regulan los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales, incluidos los servicios especiales y actividades complementarias o conexas, entre «Grupo Dhul, Sociedad Limitada», empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos lácteos y de alimentación, y su personal.

El contenido de este Convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas ambas partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

Son de obligado cumplimiento todos los acuerdos que se han pactado entre el Comité de Empresa y las diferentes entidades procedentes de la antigua «Dhul, Sociedad Anónima y Cial. Alimentaria Dhul, Sociedad Limitada».

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores comprendidos dentro de los ámbitos territorial y funcional, o que se contraten durante su vigencia, con las excepciones siguientes:

- Las personas intervinientes en operaciones mercantiles con la empresa que asuman el riesgo y ventura de aquellas y queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación.
- Las personas que desempeñen funciones de dirección, asesoría, gobierno o consejo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de tres años y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retro trayéndose sus efectos para todo el personal que se encuentre en situación de alta en la empresa al día 1 de enero de 2005, quedando, por tanto, finalizado el día 31 de diciembre de 2007.

Se prorrogará tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denunciase ante la Autoridad competente dentro de los tres meses anteriores a la fecha de la terminación de la vigencia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones legales de cualquier clase u organismo ajenas a este Convenio que lleven consigo variación de las condiciones generales de trabajo o en sus conceptos retributivos o supongan creación de otros nuevos, únicamente serán de aplicación práctica si, consideradas en su conjunto y en cómputo global anual, superasen a las que se fijan en el presente Convenio, considerándose en caso contrario totalmente absorbidas y compensadas.

Para la valoración de los cálculos globales se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada.

La revisión anual del salario mínimo interprofesional no modificará por sí misma la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio, si bien se garantiza a los trabajadores como ingreso anual irreducible su cuantía en cada momento en cómputo anual.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio se considera como una unidad integral por todo su articulado y tabla salarial anexa. Caso de nulidad o inaplicabilidad de alguna de sus partes o artículos, afectará a la totalidad del Convenio, quedando en suspenso la efectividad del mismo hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

Artículo 7. *Comisión paritaria y solución de conflictos.*

Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria. Dicha Comisión estará formada por tres miembros de cada una de las partes, siendo la representación de los trabajadores de las organizaciones sindicales firmantes, elegida entre los miembros del Comité de Empresa en función a su representatividad en el mismo.

La Dirección y trabajadores de la empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación del Convenio, se someterán a dicha Comisión, que, para la validez de sus acuerdos requerirá de votación secreta y voto favorable de la mayoría simple.

A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir los asesores que cada parte estime conveniente, con un máximo de dos por cada parte firmante.

La comisión paritaria queda constituida de acuerdo con los siguientes objetivos y funciones:

- Para la interpretación de la aplicación del Convenio.
- La vigilancia y control de lo pactado.
- Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- Cuando las funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.
- Establecimiento de los días por asuntos propios.
- Será preceptivo el sometimiento a la Comisión Paritaria de los conflictos que afecten a las funciones y materias descritas en los puntos anteriores, con carácter previo al procedimiento establecido legalmente. Las partes se comprometen expresamente a intentar la conciliación ante el SERCLA u organismo similar en función del área geográfica del conflicto, una vez agotadas las posibilidades de solución en el seno de la Comisión Paritaria y con carácter previo a cualquier procedimiento en la vía jurisdiccional y al ejercicio del derecho de la huelga.

Artículo 8. *Revisión, denuncia y prórroga.*

La denuncia proponiendo la rescisión del presente Convenio habrá de formularse por escrito a la parte contraria, precisamente, dentro de los tres meses anteriores a la terminación de la vigencia del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia se presentará, igualmente, y en el mismo plazo ante el organismo que en ese momento sea competente.

En dicho caso se estará a nueva negociación, y al igual que en caso de denuncia, hasta tanto no se logre acuerdo expreso, las relaciones laborales en la empresa seguirán rigiéndose por el Convenio denunciado o expirado.

Para el primer año de duración del vigente Convenio Colectivo los salarios serán los que se detallan en la tabla salarial reflejada en el Anexo I de este texto (cuyo incremento supone un 3,20 %). Si el IPC superara el I.P.C. previsto, la revisión sería la diferencia del IPC previsto y el real.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio, la tabla salarial quedará fijada en el IPC previsto, incrementado en 0,75 % la revisión seria la diferencia del IPC previsto y real, que correspondiese en ese año.

Para el tercer año de vigencia del presente Convenio, la tabla salarial quedará fijada en el IPC previsto, incrementado en un 1 % la revisión seria la diferencia del I.P.C. previsto y el real.

Las diferencias, sobre todos los conceptos salariales si las hubiera por efectos de la revisión salarial, serán abonadas dentro del primer trimestre del año siguiente, excepto la revisión del año 2004 que será abonada dentro del primer semestre del año 2005.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 9. *Ingresos, períodos de prueba y ceses.*

Ingresos: A su ingreso, el personal podrá ser contratado directamente por la empresa a través de cualquier servicio de empleo o aplicando las normas y procedimientos específicos detallados más adelante, con contrato escrito, y por la duración o jornada que precise la empresa y se encuentren legalmente autorizadas.

De manera expresa se establece en nueve meses, dentro de un período de doce meses, la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción. En caso de que se concierte por plazo inferior a nueve meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

La dirección de la empresa podrá someter a los aspirantes a ocupar cualquier puesto de vacante, a las pruebas teóricas-prácticas o psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo será competencia de la dirección de esta empresa.

Los puestos de nueva creación que, a juicio de la empresa, no sean de especial responsabilidad y las vacantes que se produzcan entre el personal que reúnan iguales características, serán cubiertos mediante convocatoria restringida inicialmente a los trabajadores que formen parte de la plantilla en el momento de la oferta, a cuyo efecto se constituirá un Tribunal examinador que estará compuesto por cuatro miembros: Un Presidente (designado por la Dirección General) y tres vocales, designados cada uno de ellos por el Departamento de Personal, Departamento afectado y Comité de Empresa, debiendo ser el nombrado por este último de ser posible, de igual o superior categoría profesional a la del personal a examinar y que tenga relación con el puesto a cubrir.

El Tribunal comunicará al Comité de Empresa y exhibirá en los tabloneros de anuncios con dos semanas de antelación los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar. La graduación de las puntuaciones la efectuará el Tribunal del uno al diez, y para el personal de la empresa que acceda a estas pruebas, la antigüedad que poseyese en ese momento será cuantificada con 0,1 puntos por año de servicio hasta el máximo de 1 punto. La antigüedad referida anteriormente será la que figure en la hoja de salarios del trabajador afectado.

A igualdad de puntuaciones, tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad, mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso la disminución no le impida desarrollar totalmente las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico y de la empresa.

Se informará a los trabajadores a través del tablón de anuncios del aspirante que por superar las pruebas establecidas se haya hecho acreedor a la vacante ofertada y, directamente al interesado.

La empresa determinará las condiciones mínimas de acceso a cada convocatoria y el Tribunal fijará para cada caso las pruebas que hayan de realizarse, debiendo este dictar fallo en un plazo de quince días a partir de la fecha de terminación de las pruebas; siendo vinculantes sus resultados siempre que se superen los mínimos de aptitud fijados para cada convocatoria.

Períodos de prueba: Las admisiones del personal que se efectúen de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán provisionales durante un período de prueba variado, que deberá concertarse por escrito y que tendrá la siguiente duración:

- Técnicos titulados. Seis meses.
- Técnicos no titulados. Tres meses.
- Administrativos y personal comercial de autoventa. Dos meses.
- Obreros cualificados y subalternos. Un mes.
- Obreros no cualificados. Catorce días.
- Personal eventual o interino. Diez días.

La situación de incapacidad temporal no interrumpirá por sí el período de prueba, a no ser que se haya pactado lo contrario en el momento de la contratación del interesado.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la misma y rescindir libremente el contrato de trabajo sin necesidad de aviso previo y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización, abonándose únicamente los jornales o sueldos devengados.

Ceses: El trabajador podrá desistir unilateralmente de las relaciones laborales en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso a la empresa de al menos quince días, salvo Jefes, Técnicos y Delegados, que lo deberán hacer con un mes de antelación.

El incumplimiento de este requisito supondrá descontar del importe de la liquidación que corresponda al cesante, el total de su retribución diaria por cada día de los que se retrasase en avisar.

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

Los salarios pactados en la tabla salarial adjunta al presente Convenio Colectivo corresponden a una jornada de trabajo máxima anual de 1.822 horas.

La distribución de dicha jornada será pactada entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección.

Para este convenio se establece la siguiente distribución de la jornada de trabajo en los distintos departamentos:

- Fábrica: La jornada será de cuarenta horas en cómputo semanal, distribuidas de lunes a viernes.
- Almacén central: La jornada será de cuarenta horas en cómputo semanal de lunes a sábado; siempre alternándose los turnos, de manera que cada grupo pueda librar en sábados alternos.
- Personal Delegaciones: De lunes a sábado, sin perjuicio del régimen del presente convenio de descanso del artículo 12.
- Administración central: La jornada será de lunes a viernes con un máximo de cuarenta horas semanales.

Esta jornada laboral se podrá ver ampliada por causas ajenas al proceso normal de producción, por los motivos reflejados en el artículo 31 de este convenio, teniendo el tratamiento de horas extraordinarias no estructurales.

Se fija un margen de cinco minutos sin penalización ni justificación en el momento de fichar la entrada. En caso de que el retraso se produzca en circunstancias reiterativas, la demora en la entrada podrá ser recuperada a la salida.

En el momento de fichar, tanto a la entrada como a la salida, el trabajador tendrá que ir correctamente uniformado.

El descanso de quince minutos previsto para los supuestos de jornada continuada, no tendrá consideración de trabajo efectivo. Aunque queda abierto un proceso de estudio, entre la dirección y el comité de empresa a lo largo de la duración de este convenio, para analizar la posibilidad de que pase a computar como tiempo efectivo de trabajo. Las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputables a la empresa, serán recuperadas en los días laborables siguientes a razón de una hora diaria como máximo. Con carácter previo, los representantes de los trabajadores y la Inspección de Trabajo serán informados de la causa concreta por la que se procede a la recuperación.

Los tiempos de presencia y posibles prolongaciones de jornada de trabajo de los colectivos de personal de transporte pesado, distribución, venta o reparto, se considerarán dentro de la jornada efectiva de trabajo y no se computarán a efectos del límite de horas. Pero si se generaran un exceso de horas, éstas serían compensadas según establece el artículo 12 de este Convenio.

La empresa garantiza a los porteros o guardas el salario funcional del anexo I, con independencia del número de horas trabajadas por los mismos. En el supuesto de que la jornada de este personal superase la pactada en cómputo anual, el exceso de horas trabajadas se abonará a prorrata del valor de la hora ordinaria, según tabla salarial anexa.

El personal que preste sus servicios por horas no realizando la jornada ordinaria completa, percibirá una retribución proporcional a la jornada que efectivamente realice, y que está calculada y fijada o en casos de nuevo ingreso, se calculará, en base al tiempo efectivo de trabajo. Con motivo de la festividad del Corpus en Granada, la jornada de trabajo será reducida en los días anterior y posterior en dos horas y, en el resto de centros de trabajo se reducirá de igual forma el día anterior y posterior en una de las fiestas patronales de la localidad en que radique.

Artículo 11. *Descanso semanal y festivo.*

Por tratarse ésta de una industria cuya materia prima precisa recepción diaria e inmediato tratamiento, y por ser este trabajo ineludible para la misma, se reconoce en este Convenio a la empresa el trabajo obligatorio en sábados, domingos y festivos en las secciones de mantenimiento,

carga y almacenaje, recepción y control de leche y distribución, quedando el personal vinculado a la prestación de su trabajo en modo que permita la realización de dichos procesos todos los días naturales del año.

Las funciones y trabajos que hayan de desarrollarse en sábados, domingos y festivos, se realizarán mediante turnos rotativos en modo que el mismo empleado, salvo caso excepcional, no trabaje dos sábados o domingos consecutivos, disfrutando en compensación por el sábado, habiendo realizado su jornada de 40 horas semanales, el correspondiente descanso el siguiente viernes laborable.

El personal que preste servicios en domingos y festivos y realice su descanso semanal compensatorio, percibirá la prima que establecida en el artículo 26, en proporción al tiempo trabajado en dichos días.

Artículo 12. *Días libres.*

El colectivo de delegaciones disfrutará de un sábado libre al mes, supeditado a que dicho descanso no afecte de ninguna manera al normal desenvolvimiento de la delegación y mermas en las ventas. Las fechas de disfrute de estos días serán establecidas en cada delegación o departamento afectado de acuerdo con las necesidades de estacionalidad de las ventas, calendario de vacaciones, etc., procediéndose a planificar estos descansos con la participación del sector afectado, delegados, inspectores, jefes y representantes de personal. De igual forma, la empresa procederá al estudio de la viabilidad de ampliar en doce sábados anuales, el descanso de personal, en la forma indicada en el párrafo primero, a la brevedad que sea posible, preferiblemente antes del 31 de diciembre del corriente año.

Por estos días de descanso solo se les detraerán de sus salarios a los afectados la cantidad correspondiente a las comisiones de las ventas que en esos días no se realizaron.

En el supuesto que a un trabajador le coincidiesen sus vacaciones con el turno de libranza de sábados, éste sería disfrutado en otras fechas distintas de las establecidas para el turno normal, no interrumpiéndose así el descanso de sus compañeros.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

Sin perjuicio de que el personal realice normalmente su trabajo habitual, y a efectos de cubrir posibles necesidades organizativas o productivas, la empresa podrá, si lo precisa, destinar a un trabajador a funciones o tareas correspondientes a categorías superior, inferior o distinta a la suya.

Cuando se trate de un puesto de categoría inferior a la que tenga asignado el trabajador, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a dos meses, conservando en todo caso el trabajador la retribución correspondiente a su nivel de origen.

No se considerarán trabajos de inferior categoría los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice.

En el caso de que las funciones o tareas del puesto sean de mayor categoría el trabajador verá incrementado su sueldo en la cuantía que esté garantizada para ésta, desde el primer día, junto con los pluses y complementos recogidos o no en convenio.

Si el cambio de categoría inferior tuviera origen en la petición del trabajador, se le asignará el sueldo y categoría que corresponda a la nueva situación.

Artículo 14. *Vacaciones.*

El personal afectado por este Convenio disfrutará unas vacaciones anuales de treinta días naturales consecutivos que también podrán fraccionarse de común acuerdo entre trabajador y empresa. Su organización será entre la empresa y comité de empresa siguiendo el criterio de rotación y siempre de acuerdo a las necesidades de organización y funcionamiento de la empresa. El período de disfrute, será preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

En el caso de que las vacaciones sean fraccionadas por motivos de organización de la empresa, los trabajadores afectados disfrutarán de veinticuatro días laborables entendiéndose como tal de lunes a viernes.

Las vacaciones una vez comenzadas, no se interrumpirán, ni sufrirán ampliación por causa de enfermedad, accidente, licencias, permisos o cualquier otro motivo particular coincidente con el período de disfrute, salvo casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave calificada como tal por personal facultativo.

El período de vacaciones estará retribuido, exclusivamente, por los salarios fijados en el anexo I más el plus de antigüedad que corresponda, y la percepción de haberes del citado período coincidirá con la fecha de pago para el resto del personal.

En el caso del personal de venta, reparto y conductores de vehículos pesados, que devenguen el complemento salarial de «comisiones y kilometraje contemplados en el artículo 16 y 17 del presente Convenio, se les

abonará en sustitución, una prima para el disfrute de sus vacaciones consistente en 180 € haciéndola coincidir con el mes siguiente al disfrute. El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al período contratado.

Previamente al comienzo de las vacaciones el personal deberá obligatoriamente firmar la ficha, recibo o parte, que señale el inicio del período de disfrute.

No es permisible la acumulación de vacaciones para el año siguiente, ni podrán concederse a cuenta del año anterior, cuando por cualquier causa no hayan sido disfrutadas, salvo en caso de cese en el trabajo en el que se liquidará la parte proporcional positiva o negativa, correspondiente al período de año natural devengado en el momento del cese.

Para estímulo y ayuda al disfrute del período de vacaciones se establece un premio denominado «Bolsa de vacaciones», consistente en el abono de 2,40 € por día natural de vacaciones anuales realmente disfrutadas con derecho dentro del año natural del devengo, esta bolsa de vacaciones es incompatible con la prima de disfrute de vacaciones. Dicho premio no se percibirá en los casos de liquidación por cese en la empresa.

Artículo 15. *Licencias y permisos.*

El personal de la empresa podrá faltar al trabajo con percepción de su salario por el tiempo que se expresa y para los casos que se prevén, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales, que podrán ampliarse a cinco en caso de desplazamiento, en los casos de nacimiento de hijos, o fallecimiento de cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hijos, nietos y hermanos.
- Dos días por traslado del domicilio habitual, cuando el trabajador fuere padre o madre de familia, y un solo día cuando el trabajador no tuviere tal carácter. Igual período se disfrutará en caso de fallecimiento de los abuelos o sobrinos del trabajador, de igual forma en los casos de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, ampliándose el plazo hasta cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- Un día por boda de hijo, nieto o hermano. Y dos días en caso de fallecimiento de tíos y cuñados por consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre que éste no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- El tiempo necesario para recibir asistencia personal del médico de cabecera (o especialista de la Seguridad Social con volante médico previo), siempre que coincida el horario de consulta con el de trabajo.
- Dos días por asuntos propios. Estos podrán ser tomados de forma consecutiva. No se podrán hacer uso de estos, en porcentaje de trabajadores que suponga poner en peligro la producción o cualquier trabajo elemental para el correcto proceso productivo.

Los trabajadores favorecidos con cualquiera de las licencias anteriores, tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios, excepto en el caso del permiso por asuntos propios.

Artículo 16. *Comisiones, dietas y desplazamientos.*

Comisiones.—Cada año junto a la negociación de subida salarial se renovará la tabla de comisiones, tomando como base la del año anterior.

Dietas.—Las cuantías en la asignación y régimen de dietas en comisión de servicio, estarán reglamentadas por conceptos y categorías en documento aparte de régimen interior que conocerá el Comité de Trabajadores, revisándose estas en función del incremento del I.P.C.

Desplazamientos.—Cuando por necesidades de la empresa los trabajadores tengan que realizar viajes dentro del territorio nacional o localidad distinta a aquella en que radique su centro de trabajo, los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio y clase de transporte más adecuado, siendo obligación de los trabajadores el justificar con posterioridad y mediante los oportunos comprobantes, los gastos realizados.

Excepcionalmente y cuando la comisión de servicio sea itinerante o se realice en distintas localidades, sea de extrema urgencia o no exista posibilidad de utilizar los servicios públicos o medios facilitados por la empresa, se podrá utilizar vehículo propio siempre con autorización de la Dirección correspondiente, compensándose e indemnizándose en este caso los kilómetros recorridos, según tabla recogida en documentación de régimen interior de la empresa y que conocerá el Comité de Trabajadores.

CAPÍTULO III

Condiciones económicasArtículo 17. *Niveles retributivos de categorías y retribuciones.*

Las retribuciones mensuales para cada categoría profesional quedan determinadas por las cantidades que se pactaran con el Comité de Empresa y que se incluirán en este Convenio.

Los tiempos de presencia y posibles prolongaciones de jornada del personal de ventas y transportes de gran tonelaje, estarán retribuidos por determinadas primas (incentivos, comisiones, kilometraje, etc.), que estarán calculadas en modo que cubran y compensen dichos tiempos y las características propias de estos servicios.

Se establece el precio de 0,0622 € por kilómetro recorrido para el personal de transportes de gran tonelaje, conforme a las rutas preestablecidas.

Artículo 18. *Forma de pago.*

Con el fin de evitar los riesgos que supone el transporte de cantidades elevadas de dinero en metálico, las percepciones de carácter mensual se abonarán por meses vencidos y en el último día laborable de cada mes, mediante transferencia bancaria, a la cuenta o libreta de ahorro de elección del trabajador. Conforme a la autorización obtenida por la Autoridad Laboral las nóminas de haberes no requerirán la firma del trabajador, valiendo como justificante del abono la transferencia realizada. En el departamento de personal, estarán disponibles estas para ser retiradas por los trabajadores que las requieran durante los diez días siguientes del mes liquidado. Se excluye de esta modalidad de pago los ceses por cualquier naturaleza, que si requerirán la firma del trabajador y su abono mediante cheque bancario.

Artículo 19. *Salario base.*

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base el que bajo tal concepto figura para cada categoría profesional en la tabla salarial adjunta, y servirá de base para el cálculo del plus de trabajos nocturnos y complementos de antigüedad.

Este concepto determina y compensa la retribución del trabajador fijada como unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos

Artículo 20. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores que vinieran percibiendo el denominado «Complemento de Antigüedad» continuaran devengándolo, mediante trienios con un valor del 6 por 100 calculado sobre el salario base respectivo y con un máximo de diez.

Para los trabajadores indicados anteriormente, cada trienio comenzará a devengarse el día 1 del mes en que se cumple, siempre que se inicie la antigüedad en la primera quincena del mes correspondiente. Si el ingreso en la empresa ha tenido lugar en la segunda quincena, el devengo del trienio tendrá efectos a partir del día 1 del mes siguiente al de ingreso.

Los trabajadores que hayan iniciado su prestación de servicios a la empresa, con posterioridad al día 1 de enero de 1999 no generaran el denominado complemento de antigüedad.

En caso de que se sustituya el concepto de salario base por cualquier otro o se determine la sustitución de las tablas salariales actuales por otro sistema de cálculo para dicho complemento, se realizará tomando como base el salario existente en el último Convenio Colectivo de la empresa en que haya aparecido.

Artículo 21. *Complementos de puesto de trabajo.*

Plus de «complemento de puesto».—El importe del plus de «Complemento de Puesto» será para cada categoría profesional el que se especifica en el anexo del presente Convenio sustituyendo este al extinguido plus de responsabilidad.

La categoría de Vendedor Especialista que no devenga este plus, percibirá la cantidad de 9,0940 €, en concepto de «Plus de Terminación de Ruta», devengable por la terminación día a día del número mínimo de visitas de la ruta, cantidad que en unión de los otros emolumentos mencionados para el personal de auto-venta (comisiones, incentivos, etc.) cubrirá y compensará la posible prolongación de jornada y las especiales incidencias de este trabajo.

Plus de extra responsabilidad y/o puesto de mando.—Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, la empresa otorgará un complemento especial a quienes sean designados y durante el periodo que ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad, en función de su mayor dedicación y responsabilidad.

Este complemento se devengará a partir de la incorporación al puesto de trabajo y dejará de percibirse en el momento de cesar en el mismo o no realizar las funciones por las que se concede, estando sujeto a las siguientes condiciones:

Guardará íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgue cualquiera que sea la categoría profesional de quien lo desempeñe.

Se percibirá exclusivamente en las mensualidades ordinarias mientras se esté desempeñando el puesto o cargo para el que se le asignó, y no computará a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que pudieran corresponder a la categoría profesional del perceptor.

En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez, tampoco tendrá carácter compensable ni absorbible por las futuras mejoras económicas que pudieran corresponder al interesado por razón exclusiva de su categoría profesional.

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan derivarse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad.

Artículo 22. *Plus de transporte.*

A fin de paliar en lo posible los gastos que se originan al trabajador en las idas y vueltas a su centro de trabajo, tanto en transportes públicos como con medios propios, y ante la excesiva laboriosidad que originaría el cálculo y determinación de la indemnización individual compensatoria de los gastos de transportes, habida cuenta las dispares distancias domiciliarias de los trabajadores en relación con el centro de trabajo, que se haya ubicado en el extrarradio, y teniendo presente el elevado costo del transporte, se establece una cantidad media de 2,70 € por día efectivo de asistencia al trabajo, en compensación de los gastos que puedan ocasionar su desplazamiento al mismo.

Dado el tratamiento de indemnización o suplido por gastos de desplazamiento al puesto de trabajo, se entenderá que cualquier ausencia al mismo, aunque sea justificada, producirá automáticamente su no percepción.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en el abono de una mensualidad del salario base más antigüedad, vigente para la categoría profesional del trabajador en el mes anterior a la fecha de pago.

Se denominarán «paga extraordinaria de verano» y «paga extraordinaria de Navidad» y se devengarán en períodos de doce meses a contar desde el día 16 de julio y 26 de diciembre anteriores, respectivamente. La primera se abonará el día 15 de julio y la segunda el día 15 de diciembre.

En los supuestos de ingreso o cese durante el período de devengo se percibirán las partes proporcionales al tiempo trabajado en cada período.

El personal que preste su servicio en jornada reducida o por horas, tendrá derecho a las mismas gratificaciones en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

Artículo 24. *Participación en beneficios.*

Consistirá en una mensualidad del salario base Convenio más antigüedad vigente para la categoría profesional del trabajador el día 31 de marzo de cada año, fecha acordada para su cobro, devengándose desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

El personal que ingrese o cese durante cada año natural, percibirá dicha gratificación en proporción al tiempo devengado en el mismo período.

Los trabajadores que presten sus servicios por horas, jornadas reducidas o discontinuas, tendrán derecho a idéntica gratificación en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo real de su servicio.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

Todo trabajador que preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período un plus equivalente al 27,50 por 100 sobre el salario base devengado en el mismo período.

Quedan exceptuados del percibo de este plus los Porteros, Guardas, que habitualmente realicen su función durante la noche y aquellos trabajadores expresamente contratados para trabajar en jornada nocturna, cuyo salario deberá haber sido consecuentemente valorado.

Artículo 26. *Prima sobre domingos y festivos.*

El trabajador que realice jornada laboral en domingos y festivos, con excepción del personal de transporte pesado, distribución y venta, sujeto a régimen especial, y realice el disfrute del descanso semanal compensatorio, percibirá por el trabajo de dichos días una prima fijada en el 40 por 100 de la retribución correspondiente al tiempo de jornada normal trabajada en dichos días.

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales

Artículo 27. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.*

A partir del día en que se inicie el derecho ante la Seguridad Social o Entidad Gestora para el percibo de prestaciones por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, y mientras el trabajador se encuentre en situación de baja por dicho motivo, la empresa abonará la cantidad complementaria que sea precisa sobre el subsidio indemnizatorio de la Seguridad Social para que el trabajador perciba el total de los salarios pactados en la tabla salarial adjunta para su categoría, incrementados con los aumentos de antigüedad que, en su caso, correspondan. Junto a ellos el trabajador percibirá igualmente en su integridad, las cantidades que en concepto de subsidio abone la Seguridad Social por los emolumentos variables que el trabajador tenga cotizados.

En todos los casos de hospitalización y en la primera o única baja de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa retribuirá los tres primeros días con los salarios fijados en la tabla salarial adjunta para su categoría profesional, incrementados con los complementos correspondientes a todos los conceptos que pueda corresponderle.

Los doce días restantes para completar los quince a partir de los que se puede iniciar el pago por la Seguridad Social de las prestaciones relativas a incapacidad temporal, serán con cargo a la empresa y retribuidos exclusivamente con los emolumentos señalados para la categoría profesional del trabajador en la tabla salarial anexa y en todos los conceptos que pueda corresponderle.

En los supuestos de baja por maternidad y mientras dure dicha situación, la trabajadora percibirá directamente de la entidad gestora de la Seguridad Social las prestaciones que le reconozca dicho organismo, sin complementos de ninguna índole por parte de la empresa.

Artículo 28. *Faltas de asistencia.*

Toda ausencia deberá ser comunicada a la empresa dentro de la jornada de trabajo en que se produzca la falta y a ser posible con anterioridad al inicio de la jornada, salvo caso de fuerza mayor, debiendo ser justificado el motivo de la ausencia documentalmente.

Aquellas ausencias no justificadas, con independencia de que puedan constituir faltas sancionables, darán lugar a la pérdida de los haberes correspondientes al tiempo no trabajado, calculándose el coste de cada hora no trabajada de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución año}}{\text{Horas año}}$$

En que la retribución año será la totalidad de las remuneraciones que con carácter fijo perciba el trabajador en el momento de la ausencia, y siendo las horas año las pactadas en este Convenio.

En los casos de enfermedad sin baja, se abonarán hasta tres días al año. Cuando el trabajador tenga agotados los tres días, seguirá en la obligación de justificar estas ausencias y las faltas sufrirán la deducción mencionada para los casos de ausencias injustificadas. El justificante de estas enfermedades sin baja deberá indicar sin lugar a duda la imposibilidad de trabajar esa jornada, siendo rechazadas las justificaciones de haber asistido a consulta u otras similares.

Artículo 29. *Ayuda a hijos discapacitados.*

Se abonará a todos los trabajadores de la plantilla una ayuda mensual de 85,1016 € por cada hijo con una discapacidad igual o superior al 33 por 100 y cuya condición haya sido reconocida por la autoridad oficial que corresponda.

Este tipo de ayuda comenzará a partir de la fecha en que se solicite de la empresa (sin retroactividad) siempre que haya sido previamente reconocida tal situación.

Igualmente se extinguirá esta ayuda por abandono o desidia de los padres o tutores en la educación y cuidados al discapacitado.

Artículo 30. *Préstamos y anticipos.*

Continúa vigente el fondo para préstamos sin interés, dotado en el presente Convenio con la cuantía de 30.000 euros, creado para atender necesidades sociales del personal y que en ningún caso podrá ser rebasado.

La concesión de dichos préstamos queda limitada en su cuantía individual, que no podrá superar los 600 euros y estará condicionada por los siguientes requisitos:

a) El solicitante deberá ser mayor de edad, o, en su defecto, aportará autorización paterna o de tutor, quienes deberán presentarse personalmente a la empresa.

b) Tener una antigüedad superior a seis meses en el servicio a la empresa.

c) Presentación de solicitud en escrito razonado tramitado ante el Departamento de Recursos Humanos.

d) Capacidad de devolución en el plazo máximo de doce meses.

e) El orden de prelación se fijará en función de las necesidades personales y familiares de las solicitudes, a cuyo efecto se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Ingresos del solicitante.

Cargas familiares.

Situaciones o estados excepcionales.

f) No se podrá solicitar la concesión de préstamo hasta transcurrido seis meses desde la fecha en que se amortizó totalmente el anterior.

En materia de anticipos el personal tiene derecho a percibir en el curso de cada mes anticipos proporcionales al período del mes ya transcurrido, sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario devengado. A fin de racionalizar la labor administrativa en la concesión de anticipos, éstos se realizarán los días 10 y 20 de cada mes.

En caso de quedar extinguida la relación laboral sea cual fuere la causa, antes de la total amortización del préstamo o cancelación del anticipo otorgado, la empresa podrá descontar de la liquidación de cese el importe pendiente de devolución, y en caso de que ésta no fuese suficiente, el prestatario queda obligado a la cancelación total de la deuda antes de causar baja definitiva en la empresa, y en caso de imposibilidad se negociará el sistema de cancelación de la cantidad adeudada, que siempre deberá quedar debidamente avalada.

Si al final del año no se hubiese agotado el fondo anual, se podrá reparar entre los trabajadores que hayan solicitado un préstamo mayor.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias urgentes pueden ser por:

Fuerza mayor.

No estructurales.

Las horas extraordinarias que se consideran no estructurales se realizan, entre otros, por los siguientes conceptos:

Pedidos imprevistos y/o períodos punta de producción

Iniciación o finalización del proceso productivo o administrativo.

Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.

Ausencias imprevistas y cuyo puesto de trabajo sea imprescindible cubrir para el buen funcionamiento y desarrollo del proceso productivo u otro.

Prolongaciones de jornadas que eviten la pérdida o deterioro de materias primas.

Las necesarias para carga y descarga o almacenaje de productos perecederos.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas con horas normales por jornadas completas, siendo este tipo de compensación de acuerdo con la legislación vigente, siempre que haya acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

El módulo que se pacta para el cálculo del importe base de la hora extraordinaria individual, se obtendrá por aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{SB + CA + PE + CP}{HA}$$

HA

En la que:

SB = Salario base anual.

CA = Complemento antigüedad anual.

PE = Pagas extraordinarias y beneficios anuales.

CP = Plus de complemento de puesto anual.

HA = Horas de trabajo efectivo anuales.

El importe así obtenido se incrementará con el 75 por 100 sobre las horas que se realicen, una vez completadas por el trabajador las horas de trabajo de cada jornada y en cómputo semanal.

Artículo 32. *Gratificaciones.*

De iniciativas y sugerencias. Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas y sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la empresa.

Las sugerencias se presentarán mediante escrito detallado y serán estudiadas por el Departamento de Recursos Humanos conjuntamente con la Jefatura y Dirección del Departamento al que afecte, quienes propondrán a la Dirección de la empresa los premios a los que los trabajadores sean acreedores, de acuerdo con la importancia de la iniciativa.

Estos premios serán mínimos de 6 euros y máximos de 1.502 euros.

De nupcialidad. Al contraer matrimonio cualquier trabajador, sin distinción de sexo, con más de 180 días en la empresa, aún en caso de ser en distintos años, percibirá en la nómina siguiente a que lo acredite mediante el Libro de Familia, un premio consistente en la cuantía de diez días de salario base más antigüedad, o de la parte proporcional al último período contratado, a que tenga derecho en la fecha de la boda.

De fidelidad. Todo el personal que cese en la empresa por razón de edad máxima de jubilación reglamentaria, percibirá una gratificación consistente en el pago de cuatro mensualidades de su salario.

A estos efectos se entenderá por mensualidad las retribuciones a que tenga derecho en el mes anterior a que cumpla la edad de jubilación.

No se incluirá en este cómputo:

- Horas extraordinarias.
- Pagos de vencimientos periódicos superiores al mes.
- Incentivos, comisiones o percepciones de cualquier índole no recogidas en la tabla salarial anexa a este Convenio.
- Mejoras voluntarias o prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora.

Artículo 33. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador en situación de activo, la empresa abonará una cantidad consistente en cuatro mensualidades de su salario, calculados de igual forma que para los casos de premio por fidelidad y que será hecha efectiva al cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio, separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación) hijos menores de edad o incapacitados siguiendo este orden de prelación o herederos legítimos, al mes siguiente a la justificación de la circunstancia alegada.

Esta ayuda será independiente de cualquier otra que pudiera corresponder a sus beneficiarios por la Seguridad Social, Mutualidad o Seguro colectivo en las condiciones que se pacten con la compañía aseguradora, según artículo 34 del presente Convenio.

El derecho al reconocimiento de su percepción prescribirá al año del fallecimiento.

Artículo 34. *Seguro colectivo.*

La empresa concertará con una aseguradora privada una póliza de Seguro de Grupo dentro del ramo de Vida, con garantías para cubrir los riesgos de muerte, invalidez (en su grado de absoluta y permanente) y muerte por accidente, que se puedan producir mientras sean empleados asalariados de la empresa, siendo el coste de dicho seguro sufragado en su totalidad por la empresa, y entregando una copia a cada trabajador, si así lo solicita; para este supuesto la indemnización se eleva a 6.000 €

En el caso de muerte por accidente laboral la indemnización se eleva a 30.050,61 €.

La determinación de las contingencias, riesgos y capitales asegurados, serán los que explícitamente figuren en la póliza concertada, y ninguna responsabilidad alcanzará a la empresa en caso de incumplimiento por parte de la Aseguradora.

La empresa comunicará a la compañía de seguros en el plazo de un mes desde su efecto, las altas y bajas que se produzcan en su plantilla, y no se derivará responsabilidad de ninguna especie para la empresa por los posibles rechazos de cobertura de trabajadores en las garantías de póliza que obedezcan a limitaciones o condiciones previas de inclusión fijadas por la Aseguradora, siempre que la empresa conozca la exclusión de un trabajador de la póliza, se notificará de inmediato al afectado/a.

Artículo 35. *Comedor.*

La empresa aporta para gastos de comedor una subvención anual de 6.000 euros incrementándose cada año en el IPC que se abonará a los responsables de la gestión del mismo en 12 fracciones por meses anticipados.

La gestión del servicio será competencia de los representantes de los trabajadores siendo por cuenta de la empresa la instalación de los elementos necesarios para dichos servicios, el mantenimiento de los mismos y la vigilancia de un correcto funcionamiento.

Artículo 36. *Bolsa de estudios.*

La empresa aportará para ayuda escolar de los trabajadores y los hijos de éstos que cursen estudios obligatorios la cantidad de 6.000 € anuales; cantidad que será gestionada conjuntamente entre la empresa y el Comité de Empresa.

Los plazos y requisitos para las solicitudes los hará públicos el Departamento de Recursos Humanos en el mes de julio de cada año, en relación con el curso académico siguiente y se perderá cuando se repita más de una vez el mismo curso.

Artículo 37. *Uniformidad.*

La empresa facilitará para aquellos casos que considere necesarios las prendas de trabajo reglamentarias.

El criterio que regirá para la renovación de prendas de trabajo, será el de la necesidad de las mismas en función de su deterioro, desgaste o pérdida, debidamente justificada ante el Jefe de la Sección correspondiente.

La entrega de prendas se hará en los meses de enero y junio, de acuerdo con la asignación que respecto de cada una de las categorías se establece a continuación:

- Personal de laboratorio: Dos uniformes al año y calzado adecuado.
- Peonaje, mantenimiento, almacén: Dos uniformes al año y calzado adecuado.
- Limpiador/a: Dos uniformes y dos gorros al año y calzado adecuado.
- Personal de fabricación: Dos uniformes, dos gorros, dos mascarillas al año y calzado adecuado.
- Conductores: Una chaqueta, un mono dos pantalones y cuatro camisas cada año y calzado adecuado. Vendedores: una chaquetas, dos pantalones de invierno y dos de verano, cuatro camisas cada año (dos de invierno y dos de verano), un impermeable, un par de zapatos, y dos jerseys cada año.

Los trabajadores deberán conservar y mantener en buen estado de conservación y limpieza las prendas de trabajo que reciban durante el plazo máximo de duración, comprometiéndose a utilizarlas todos los días durante las horas de la labor en el centro de trabajo o fuera de él, cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones. Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Los trabajadores que cesen por cualquier causa en el servicio de la empresa deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les hayan facilitado.

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 38. *Organización del trabajo.*

La organización técnica, administrativa y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, si bien se reconoce el derecho y la obligación de informar al Comité de Empresa de cualquier cambio que se pueda producir.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la empresa les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tengan unas retribuciones más justas y equitativas.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, comprendidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo.

Son facultades de la Dirección de la empresa en materia de organización, entre otras:

- El señalamiento de métodos operativos.
- La exigencia del rendimiento correcto y el cumplimiento de las especificaciones fijadas para cada puesto de trabajo.
- La adjudicación de puestos de trabajo, tareas, máquinas, herramientas, vehículos y útiles de trabajo.
- La determinación de los niveles de calidad y normas admisibles de cada labor.

El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de máquinas y vehículos, instrumentos y útiles de trabajo encomendados.

Posibilidad de establecer sistemas de remuneración por tarea o destajo, o la forma que fuese.

La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de distinta categoría, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia y necesidad constatadas.

El realizar modificaciones de los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales.

Cabe distinguir en el compendio del presente Convenio tres tipos de trabajo:

a) **Técnicos:** En base a las peculiares características de las funciones que este tipo de personal desarrolla, basadas en conocimientos específicos, alto grado de especialización y responsabilidad, su labor se graduará en función del concreto puesto de trabajo y de su gestión global en el mismo.

b) **Trabajo por tiempo:** Comprende todos aquellos trabajos que sin ser especiales, se desarrollan dentro de unos límites determinados de tiempo.—A estos efectos el control del tiempo trabajado se llevará a cabo mediante fichas personales.

c) **Trabajos especiales:** Son aquellos que presentan características peculiares por la forma en que se desarrolla el trabajo o por ser propios y específicos del tipo de industria.

Están comprendidos en este tipo de trabajo:

1. **Transportes de camiones pesados.** La conducción de camiones para el transporte de productos, se organizará mediante rutas que al efecto se establecen por el Departamento de Transportes. A los conductores de camiones pesados se les garantizará un descanso mínimo de veinticuatro horas, después de realizar ruta superior a tres días.

2. **El trabajo de autoventa y transporte de camiones,** por no estar sometido a tiempo, serán controlados mediante los correspondientes informes, hojas de liquidación, albaranes, etc., que personalmente emitirán los vendedores a diario y al término de la ruta los conductores de transporte pesado.

A efectos de ocupación completa de la jornada de trabajo, y en los casos en que se requiera, se determina y conviene que los administrativos o almaceneros destinados a un almacén de la empresa, realizarán tanto las funciones propias administrativas como las de almacenero.

CAPÍTULO VI

Clasificación del personal. Categorías

Este capítulo queda abierto para su posterior reforma atendiendo a una valoración de puestos de trabajo y posterior organización adaptándose a las nuevas necesidades de la empresa inmersa en una ampliación y reestructuración; realizándose a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39. *Clasificación según permanencia.*

El personal de la empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, de la siguiente forma:

a) **Personal fijo o de plantilla.** Es el que sin estar sujeto a ningún contrato de trabajo de duración determinada, presta sus servicios a la empresa de modo permanente una vez superado el período de prueba.

b) **Personal de campaña.** Es el contratado para trabajar durante los períodos normales y completos de campaña de la empresa. Este personal tendrá preferencia para ser llamado en las campañas normales siguientes.

c) **Personal eventual.** Es el que, contratado a través de la Oficina de Empleo, está sujeto a contrato de duración determinada, y su ingreso en la empresa obedece a cubrir las necesidades de trabajos extraordinarios o esporádicos, o para períodos de mayor actividad en la producción.

d) **Personal interino.** Son los trabajadores que sustituyen los períodos de ausencia de otros trabajadores por causas de incapacidad temporal, excedencias voluntarias o forzosas, vacaciones o permisos y cesarán sin derecho a indemnización a la finalización de sus respectivos contratos.

Artículo 40. *Clasificación del personal.*

El personal que preste sus servicios a esta empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que desempeña en uno de los siguientes grupos:

1. Personal directivo.
2. Personal técnico.
3. Personal administrativo.
4. Personal comercial.

5. Personal de fábrica.
6. Personal de transporte.
7. Personal subalterno.

Estos grupos son meramente enunciativos y no limitativos en función de las necesidades de la organización de la empresa:

1. **Personal directivo.**—En esta categoría estarán incluidos los trabajadores que desempeñen funciones de alta dirección, gobierno o consejo y aquellos que, en colaboración directa con la Dirección, ejerzan misiones de confianza para la empresa.

2. **Personal técnico.**—Quedan incluidos en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada preparación y reconocida competencia y práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo o de dirección especializada.

A este grupo pertenecen las siguientes categorías:

a) **Técnico titulado de grado superior.**—Es el trabajador que en posesión del título universitario o de Escuela Superior, desempeñan en la empresa, con mando o sin él, funciones propias de su titulación.

b) **Técnico titulado de grado medio.**—Es el trabajador que en posesión del título académico correspondiente expedido por la entidad capacitada para ello, desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.

c) **Técnicos no titulados.**—Es el trabajador que habiendo demostrado su preparación y reconocida competencia, le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

3. **Personal administrativo.**—Se comprende en este grupo a los trabajadores que desempeñen funciones de mecánica administrativa, contable, despacho de correspondencia, archivos, ficheros, preparación de documentos, estadísticas y otros análogos, y abarca las siguientes categorías:

a) **Técnico de Administración.**—Es el mando intermedio que provisto o no de poderes y en dependencia directa de los Jefes de Administración, Compras o Transportes, dirige, coordina y controla la actividad de varias secciones o dependencias, a cuyo frente figuran Oficiales de Administración, asignando y distribuyendo el trabajo de éstos.

Pertenecerían a este grupo:

Jefe de Administración de 1.^a

Jefe de Administración de 2.^a

b) **Oficial de Administración.**—Es el trabajador que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exigen una iniciativa e independencia determinada, pudiendo, en algunos casos, complementar los trabajos de los Jefes Técnicos Administrativos. Pertenecen a este grupo:

Oficial Administrativo 1.^a

Oficial Administrativo 2.^a

c) **Auxiliar de Administración.**—Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones elementales administrativas, en general, las puramente mecánicas inherentes en él. Pertenecen a este grupo:

Auxiliar Mayor.

Auxiliar 1.^a

Auxiliar 2.^a

4. **Personal comercial.**—Son los trabajadores que se dedican a la promoción de ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa, así como los distribuidos y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, en las condiciones de al por mayor o al por menor, y por los sistemas de preventa y/o autoventa, ya trabaje en la misma localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan depósitos de distribución cerrados al público o delegaciones propias, y abarca las siguientes categorías:

a) **Jefes Regionales.**—A las órdenes directas de la correspondiente Dirección o su suplente delegación, orientan, dirigen y dan unidad a todo el personal integrado en su respectiva sección.

b) **Delegados.**—Son los que coordinan las distintas secciones y trabajos dentro de sus respectivas delegaciones o demarcaciones, controlándolas, desarrollando los distintos planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos y respondiendo de su gestión ante la empresa.

c) **Delegados de zona.**—Son los que a las órdenes directas de la pertinente Dirección tienen a su cargo el control y dirección de una zona determinada.

d) **Supervisores.**—Son los que a las órdenes directas del Jefe Regional respectivo, o la dirección pertinente en su defecto, se encargan dentro de ella, de animar, controlar, dirigir, asesorar e inspeccionar todas las actividades relacionadas con la venta en las distribuidoras.

e) Vendedor especialista.—Realiza las funciones propias del vendedor con alto grado de eficacia conseguido a través de la experiencia en estos puestos, estando capacitado para desarrollar las misiones especiales que le sean encomendadas por sus jefes, dentro de campo de ventas.

f) Vendedor.—Es el trabajador que se ocupa de efectuar la distribución a los clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando el trabajo de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de ventas y mercancía, así como las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, si expresamente se le ordena, informando diariamente a sus superiores de su gestión y teniendo a su cargo el mantenimiento, conservación y limpieza de su vehículo. En caso de que el vendedor sea contratado con la aportación de vehículo de su propiedad, percibirá una cantidad a tanto alzado que tendrá la consideración de suplido indemnizatorio por tal circunstancia. Cuando el trabajo de este personal no absorba la jornada completa, o en los supuestos de productores en disposición para casos de suplencia se podrá destinar a otros cometidos adecuados en la empresa.

g) Repartidor-reponedor.—Es el trabajador que se inicia en el campo de las ventas realizando trabajos propios de vendedor.

h) Inspectores y promotores de delegaciones.—Tienen la función de programar, controlar y animar la gestión comercial en las distintas rutas, recorriéndolas personalmente, promocionando los productos cuando así se requiera, o visitando a los clientes para comprobar las obligaciones y la labor de los vendedores a su cargo, gestionando cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se les encomienda, relacionada con la venta y distribución de los productos de la empresa, actuando bajo las órdenes directas de su inmediato Jefe, Delegado, o suplente autorizado, al que asistirán en todo lo que considere preciso para la buena marcha de la Delegación. Ante la posibilidad de ausencia de labores propias de su categoría o cuando las necesidades así lo requieran, sustituirán a los vendedores en sus funciones.

Durante su permanencia en el centro de trabajo podrán emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares.

5. Personal de fábrica.—En este grupo están incluidos todos los trabajadores que realicen sus funciones dentro de los distintos departamentos que intervienen en la producción:

- a) Fabricación.
- b) Laboratorio.
- c) Almacenes.
- d) Mantenimiento.

a) Categorías de fabricación:

Jefes de Sección. Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los directores o jefes de producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como el buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

Encargados de Sección. Son los trabajadores que con conocimientos teóricos-prácticos suficientemente acreditados dirigen y controlan el trabajo de su sección, siguiendo instrucciones de su inmediato superior, teniendo la responsabilidad sobre la forma de ordenarse aquél y su disciplina.

Operador Especialista. Son los trabajadores que se encargan del desarrollo de operaciones de un equipo de producción integrado por un conjunto de elementos mecánicos, debiendo cuidar de su normal funcionamiento, limpieza y conservación.

Ayudante de Operador. Es quien ayuda a la realización de tareas encomendadas a operadores especialistas, estando capacitado para suplir a éstos en casos de ausencia.

Oficial de Fábrica. Realiza trabajos complementarios de fabricación en puestos que exigen mayor experiencia o especialización.

Ayudante de Fabricación. Es quien realiza los trabajos complementarios, tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento tras el aprendizaje correspondiente.

b) Categorías de Laboratorio:

Jefe de Laboratorio. Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los directores o jefes de producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como el buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

Oficial de Laboratorio. Es el trabajador que a las órdenes directas del Jefe, tiene amplios conocimientos, tanto prácticos como teóricos, de los diferentes controles y análisis que se realicen en el laboratorio, ejerciendo iniciativa y poseyendo responsabilidad con o sin otros auxiliares de laboratorio a sus órdenes, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados.

Ayudante de Laboratorio. Es quien ayuda a la realización de tareas encomendadas a los Oficiales, estando capacitado para suplir a éstos en casos de ausencia.

Auxiliar de Laboratorio. Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa determinadas funciones relacionadas con las actividades características del laboratorio.

c) Categorías de Almacenes:

Jefes de Sección. Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los directores o jefes de producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como el buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

Almacenero. Es el trabajador que está encargado de despachar los pedidos de los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, cámaras frigoríficas o locales adecuados, registrando en los libros correspondientes u hojas de control el movimiento producido durante la jornada, cursando al propio tiempo los partes oportunos a su jefe inmediato. Realiza también misiones de control de devolución de envases, como la de determinadas cargas de productos; presta ayuda a las misiones burocráticas necesarias para la buena marcha del almacén.

Carretilero. Es el trabajador que, conociendo el manejo de las carretillas elevadoras, transporta, almacena, carga y descarga los vehículos de transporte, retira de las líneas de producción y abastece a las mismas de productos y materias primas que manipula y del buen trato y entretenimiento de sus vehículos.

Ayudante de Almacén. Es el trabajador que dentro del almacén, realiza diversas misiones, de mayor responsabilidad que las asignadas a los peones, y ayuda a los almaceneros.

Peón. Es el trabajador que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

d) Categorías de Mantenimiento:

Estas categorías serán para los oficios de: Mecánica, electricidad, electrónica, albañilería, etcétera.

Jefes de Sección. Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los directores o jefes de producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como el buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

Oficial de 1.ª de Mantenimiento. Es el trabajador que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Oficial de 2.ª de Mantenimiento. Es el trabajador conocedor de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los Oficiales de 1.ª, ejecuta sus funciones con suficiente eficacia y corrección.

Ayudante de Oficial de Mantenimiento. Es el trabajador que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, presta misiones de ayuda a los distintos oficiales.

6. Personal de transporte.—En este departamento está incluido todo el personal que preste servicios dentro de este departamento. Están incluidos los siguientes trabajadores:

Jefes de Sección. Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los directores o jefes de producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como el buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

Conductores de grandes rutas. Es el trabajador que tiene como función principal la conducción de un vehículo pesado, bien para el transporte de materias primas, bien de productos terminados o semielaborados, estando en posesión del carné de conducir de primera, siendo responsable de la buena estiba y conservación de lo transportado, así como del buen uso, mantenimiento y estado de presencia del vehículo a él asignado.

Talleres de reparaciones:

a) Jefe de Taller. Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los directores o jefes de producción, realiza, ayuda, distribuye

y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como el buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

b) Oficial de 1.ª de Taller. Es el trabajador que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

c) Oficial de 2.ª de Taller. Es el trabajador condecorador de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los oficiales de 1.ª, ejecuta sus funciones con suficiente eficacia y corrección.

d) Ayudante de Oficial de Taller. Es el trabajador que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, presta misiones de ayuda a los distintos oficiales.

7. Personal subalterno.—A este grupo pertenecen los siguientes trabajadores:

a) Conserje. Es el trabajador que efectúa recados, copias de documentos, realiza encargos interdepartamentales, recogida y entrega de correspondencia y documentos, dentro y fuera de las dependencias de la empresa.

b) Portero. Es el trabajador que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de la fábrica, locales industriales y oficinas, controlando las entradas y salidas del personal, así como de los vehículos privados.

c) Ayudante de sector. Es el trabajador que desempeña funciones sin especialización alguna en cualquier área de la empresa.

d) Vigilante. Es el que tiene a su cargo mediante nombramiento expedido en formal legal, funciones de vigilancia de las distintas dependencias y centros de trabajo de la empresa, así como el control de acceso o salida de las mismas.

e) Cocineros. Es el trabajador responsable de la cocina, de su estado higiénico, de la calidad y cantidad de los alimentos y de su presentación, como misión principal tiene la preparación de las comidas diarias y bocadillos para el consumo del personal. Preparará, asimismo, los refrescos y aperitivos destinados a los invitados y personal de visitas a la factoría.

Artículo 41. *Comisión de estudio de calificación de puesto de trabajo.*

Se creará una Comisión formada por tres representantes de los trabajadores y tres miembros de la empresa.

Una vez solicitada esta Comisión por la persona afecta, se reunirá una vez al año en el segundo cuatrimestre, analizando las peticiones de los diferentes trabajadores. En aquellos donde no hay acuerdo se someterán a la decisión de un técnico independiente a elegir entre empresa y Comité, que en el plazo de dos meses dictaminará sobre la solicitud, siendo ésta vinculante y de aplicación inmediata, tanto para la empresa, como para los representantes de los trabajadores.

Este trabajador no podrá solicitar nuevamente su recalificación en categoría hasta pasados tres años a no ser que haya una variación sustancial en condiciones y situación de su puesto.

Artículo 42. *Solicitud de revisión de categoría.*

Cuando por parte de los trabajadores se solicite a la empresa a través del CE una revisión de categoría profesional, se tendrá que presentar al mismo un informe por parte del solicitante que avale y justifique su solicitud.

El C.E. hará llegar la misma a la empresa avalándolo con las firmas del Presidente, Secretario y un representante del Departamento en cuestión.

Los plazos de presentación serán los siguientes:

Primer cuatrimestre del año, para solicitar la revisión de la categoría.

Segundo cuatrimestre para reunir la comisión sobre categorías.

Tercer cuatrimestre, resolución sobre las revisiones de las categorías solicitadas. En caso de no acuerdo de la Comisión, será el técnico elegido para ello en ese momento el que dictamine sobre la revisión de las categorías.

Esta resolución, efectuada por el técnico independiente, será vinculante para el trabajador y la empresa.

En el caso de que el técnico elegido no esté disponible en el plazo de dos meses se acudirá a la Dirección de Trabajo para que facilite uno competente.

En caso de no realizarse las reuniones por cualquiera de las partes, se podrá solicitar en el tercer cuatrimestre el pronunciamiento directo del técnico independiente.

Artículo 43. *Servicio de reparto o distribución.*

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a normas dictadas por la empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo y la intensidad de su trabajo depende, en gran manera, del carácter específico y particular de su labor; por consiguiente,

además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignado un incentivo en la venta a acordarse por la Comisión Paritaria, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo; por ello, tal prolongación, debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este concepto.

Corretornos en ventas o reparto.—El personal que realice el trabajo de corretornos, para incentivar su labor y a la vez conservar la labor del vendedor o repartidor en su distrito, de manera que no resulten afectadas las ventas en cantidad, ni calidad, cobrará la media de comisiones del grupo al que esté asignado.

Retirada del permiso de conducir.—En el supuesto de retirada temporal del permiso de conducir en un vendedor, transportista o conductor de camiones pesados, la empresa se compromete, mientras dure la situación, a buscar un puesto de trabajo al productor afectado, garantizándole la percepción de su sueldo fijo de tablas, dependiendo, respectivamente, que el hecho causante haya sucedido con el vehículo de la empresa o con el suyo particular.

Este beneficio se aplicará siempre que no se den los siguientes supuestos:

1. Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteraciones voluntarias que las condiciones físicas normales, embriaguez y/o drogas. Que esta persona no reincida en hechos que motiven la retirada dentro de un año natural.

3. Compromiso, por parte del conductor, en realizar durante el tiempo de retirada cualquier trabajo que se le encomiende, con independencia de su categoría.

CAPÍTULO VII

Representación en el seno de la empresa

Artículo 44. *Representación de los trabajadores.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las funciones, atribuciones, facultades y garantías que se le reconocen en el vigente Estatuto de los Trabajadores, o que se establezcan en cada momento por la legislación laboral.

Las reuniones del Comité de Empresa con la Dirección se celebrarán con carácter ordinario cada trimestre natural, debiendo figurar en el orden del día de dichas reuniones la revisión de la aplicación general del Convenio, así como recibir información sobre la marcha de la empresa y evolución del sector económico a que pertenece.

La empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado para sus reuniones periódicas y la convocatoria a las mismas, así como las ausencias en uso del crédito de horas para realizar las funciones o gestiones sindicales de los representantes de los trabajadores, deberán ser notificadas a sus jefes respectivos con una antelación de veinticuatro horas, al objeto de suplir las ausencias de sus puestos de trabajo.

Facilitará, asimismo, un tablón de anuncios para el uso de los trabajadores, que regulará el Comité de Empresa y bajo cuya autorización y responsabilidad se fijarán las comunicaciones e información de interés laboral, previo traslado a la Dirección.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asambleas, a cuyo efecto facilitará el comedor o local análogo, para la celebración de las mismas fuera de las horas de trabajo, siempre que lo solicite por escrito el Comité de Empresa o un número de trabajadores no inferior al 10 por 100 de la plantilla, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Del normal desarrollo de la asamblea serán responsables los solicitantes de la misma.

Artículo 45. *Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.*

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones y normativas que se encuentren vigentes en cada momento.

Estableciéndose por el Comité, al efecto, los medios adecuados para cada puesto de trabajo en orden a prevención y seguridad, será obligatorio el uso de dichos medios, considerándose falta grave o muy grave la no utilización de éstos o la negativa a su uso, así como la inobservancia por parte del trabajador de las normas vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo.

En cumplimiento de la regulación legal de los planes de Formación de los Manipuladores de Alimentos será obligatorio por parte del personal manipulador la observación de las normas dictadas por el mismo y la obtención, entrega a la empresa y mantenimiento en continua vigencia, del certificado de formación en «Seguridad Alimentaria» o cualquier otro

documento equivalente que sea exigido por la Autoridad Sanitaria correspondiente.

La empresa someterá anualmente a sus trabajadores a reconocimiento médico con pruebas analíticas y exploración general, el cual tendrá carácter obligatorio para todo trabajador de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 46. *Faltas.*

Definición y clasificación.—Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga infracción, incumplimiento, quebranto o desconocimiento de los deberes laborales del trabajador.

Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren, siendo juzgadas con mayor rigidez las cometidas por el personal con responsabilidad o cuya función específica fuese la vigilancia, puesta en marcha del proceso de fabricación, supervisión, etc.

Se considerarán aspectos determinantes de la calificación, los derivados de reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, malicia, imprudencia, escándalo, así como los daños o perjuicios que de su comisión puedan derivarse.

Se considerará que existe reiteración cuando el trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aun de distinta índole.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad, trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o el rendimiento del resto del personal.

A) Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

No comunicar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se vea la imposibilidad de hacerlo.

No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

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

Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si se produjese escándalo, será considerada falta grave.

Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Usar el teléfono para casos particulares, sin debida autorización.

La falta de respeto del trabajador al dirigirse al encargado o jefe superior, o viceversa.

Lavarse, cambiarse de ropa o calzado, antes de la hora de salida.

No someterse al control de entrada, salida o presencia siempre que esté establecido.

Atender visitas ajenas al trabajo sin permiso de los jefes inmediatos.

Leer periódicos, revistas, novelas, etc., durante las horas de trabajo en los lugares donde éstos se realice.

Dejar papeles, trapos, desperdicios, etc., en el suelo o fuera de los lugares destinados a recogerlos.

La incorrección en el uso del uniforme o prendas de trabajo.

Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado u ornato que aumente el riesgo de accidente.

B) Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo.

La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

Negarse a pasar anualmente el reconocimiento médico, salvo en los casos en que se justifique la negativa con razones suficientes.

Entrar en los locales de aseo destinados al personal de distinto sexo, no estando facultado para ello.

Tolerar que los trabajadores subordinados quebranten las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Fumar en los lugares donde esté prohibido.

C) Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

Desempeñar cualquier clase de trabajo, remunerado o no, estando en situación de incapacidad temporal.

El incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones concretas de cada puesto de trabajo.

Abandono de trabajo. Se considerará que existe abandono cuando persista la no asistencia al trabajo durante seis días consecutivos sin causa justificada.

La malversación, estafa, desfalco, retención o apropiación indebida de cantidades de la empresa o a sus trabajadores, cometidas por el personal que presta sus servicios a la misma.

La embriaguez durante el trabajo.

En los vendedores, chóferes y, en general, los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa, la calificación de imprudencia simple o temeraria por la autoridad competente, relacionada con la comisión de actos contrarios a las normas de circulación que implique la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir.

Ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.

Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas objetos de materias susceptibles de provocar fuego o inflamación de gases.

Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

Las faltas graves cuando media mala fe manifiesta.

Retener o hacer uso para fines propios del dinero confiado por la empresa u obtenido en gestiones de cobro encomendadas.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros, afecte o pueda afectar a la calidad sanitaria de los productos.

Artículo 47. *Procedimiento y prescripción de faltas.*

La imposición de faltas deberá ser notificada fehacientemente por escrito al propio interesado, en el que deberá ser detallado el hecho que constituya la falta y la naturaleza y efecto de la sanción que se le imponga, salvo en los casos de amonestación verbal.

Si con el fin de esclarecer los hechos se incoase apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular pliego de descargos y solicitar la práctica de las pruebas que se propongan y que sean procedentes, a juicio del instructor.

La iniciación del expediente interrumpirá el plazo de prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En lo referente a la invalidación de notas desfavorables, éstas desaparecerán de los expedientes a los seis meses, un año y año y medio, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, respectivamente, siempre y cuando el sancionado no lo haya vuelto a ser durante los períodos de tiempo.

Artículo 48. *Sanciones.*

La facultad sancionadora corresponde a la empresa, aunque las decisiones adoptadas por ésta puedan ser revisadas por la Autoridad competente.

Las sanciones que proceda imponerse en cada caso, por las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por las faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.

Despido.

El comité de empresa, será informado de la imposición de sanciones graves y muy graves.

Artículo 49. *Recibo de salarios.*

En virtud de lo dispuesto en la Orden de 27 de diciembre de 1994, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las partes acuerdan que el recibo individual justificativo del pago de salarios para el personal de esta empresa se ajustará al modelo pactado, cuyo formato y diseño figura como anexo II al presente Convenio.

Artículo 50. *Disposicion final.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, las partes se someten a las estipulaciones recogidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente en la actualidad, y la normativa legal que lo desarrolle.

ANEXO I
Tabla salarial año 2005

Categoría	S. Base/mes 2005	C. Puesto/mes	Total anual
Almacenero/a de primera	851,2571	93,495	14.700,7959
Almacenero/a de segunda	787,7466	45,336	13.170,2308
Asistente de marketing	1.138,6825	269,274	21.121,5262
Asistente/a exportacion	1.029,4327	0	16.251,4908
Aux. Administrativo/a mayor . .	753,2457	111,471	13.446,3377
Aux. Administrativo/a primera .	709,8814	82,218	12.444,8375
Aux. Administrativo/a segunda .	690,5869	72,768	12.042,0191
Aux. De laboratorio 1	715,8186	87,255	12.594,3394
Aux. De laboratorio 2	684,7835	57,348	11.769,9278
Ayudante de almacén	703,6473	45,246	11.907,6609
Ayudante de cocina	684,7835	57,348	11.769,9278
Ayudante de fabricación	684,7835	57,348	11.769,9278
Ayudante de laboratorio	800,4865	84,069	13.826,1252
Ayudante de mecánico/a	758,0030	39,99	12.659,9249
Ayudante de sector	647,3253	0	10.519,8790
Chófer	799,6223	60,48	13.530,0950
Conserje	759,1435	67,191	13.003,4448
Delegado/a de primera	1.191,0473	252,852	21.709,9330
Delegado/a de segunda	1.106,9689	188,655	19.678,3942
Delegado/a de zona	1.106,9689	188,655	19.678,3942
Diplomado/a en enfermería . . .	600,3716	0	9.005,5742
Electricista de primera	958,9814	92,187	16.300,9649
Electricista de segunda	895,9116	59,643	14.964,3904
Encargado/a de equipo	1.257,1136	357,18	23.952,8646
Encargado/a de sección	880,5956	116,265	15.414,1139

Categoría	S. Base/mes 2005	C. Puesto/mes	Total anual
Inspector/a de ventas 1	1.005,2713	206,61	18.368,3893
Inspector/a de ventas 2	973,3111	182,208	17.596,1631
Inspector/a ventas especialista .	1.060,3154	253,584	19.757,7387
Jefe/a administración 1	1.054,6139	199,728	19.025,9440
Jefe/a administración 2 /analista	1.012,4854	167,559	18.007,9896
Limpiador/a	682,4301	52,998	11.682,4268
Mecánico/a de primera	958,9814	92,187	16.300,9649
Mecánico/a segunda	895,9116	59,643	14.964,3904
Médico/a empresa	460,3223	0	6.904,8349
Oficial administrativo/a 1	907,4059	136,911	16.064,0211
Oficial administrativo/a 2	840,4986	85,686	14.445,7107
Oficial/a primera fábrica	716,4536	98,412	12.737,7474
Oficial/a primera laboratorio . .	929,4320	177,576	16.882,3916
Oficial/a segunda fabricación . .	693,4983	75,141	12.114,1658
Oficial/a segunda laboratorio . .	846,6284	113,403	14.870,2622
Operador/a de telefonía	711,3315	84,891	12.498,6643
Operador/a especialista 1	803,2695	112,659	14.210,9502
Operador/a especialista 2	780,4673	91,695	13.617,3490
Peón de carga	744,3847	57,105	12.661,0303
Peón especialista	760,8285	73,467	13.104,0308
Portero/a	749,9062	49,467	12.652,1968
Promotor/a	900,7196	159,825	16.238,6939
Repartidor/a	682,2063	0	11.043,0945
Supervisor/a de ventas	1.005,2713	206,61	18.368,3893
Vendedor/a de primera	800,0342	93,324	13.930,4010
Vendedor/a de segunda	753,8588	57,966	12.813,4741
Vendedor/a especialista	753,2328	0	12.108,4917

