

	Día
Del 30% al 31%	175,3
Del 31% al 32%	182,5
Del 32% al 33%	189,6
Del 33% al 34%	197,8
Del 34% al 35%	206,0
Del 35% al 36%	215,3
Del 36% al 37%	223,5
Del 37% al 38%	233,7
Del 38% al 39%	242,9
Del 39% al 40%	253,2
Del 40% al 41%	264,5
Del 41% al 42%	275,7
Del 42% al 43%	288,0
Del 43% al 44%	300,3
Del 44% al 45%	314,7
Del 46% al 47%	342,4
Del 47% al 48%	357,7
Del 48% al 49%	373,1
Del 49% al 50%	390,5
Del 50% al 51%	408,0
Del 51% al 52%	426,4
Del 52% al 53%	445,9
Del 53% al 54%	466,4
Del 54% al 55%	486,9
Del 55% al 56%	509,4
Del 56% al 57%	534,0
Del 57% al 58%	557,6
Del 58% al 59%	584,3
Del 59% al 60%	610,9
Del 60% al 61%	639,6
Del 61% al 62%	669,3
Del 62% al 63%	700,1
Del 63% al 64%	732,9
Del 64% al 65%	766,7
Del 65% al 66%	802,6
Del 66% al 67%	839,5
Del 67% al 68%	878,4
Del 68% al 69%	919,4
Del 69% al 70%	961,5
Del 70% al 71%	1.006,6
Del 71% al 72%	1.053,7
Del 72% al 73%	1.102,9
Del 73% al 74%	1.154,2
Del 74% al 75%	1.207,5
Del 75% al 76%	1.262,8
Del 76% al 77%	1.322,2
Del 77% al 78%	1.382,7
Del 78% al 79%	1.447,3
Del 79% al 80%	1.515,0
Del 80% al 81%	1.585,7
Del 81% al 82%	1.662,6
Del 82% al 83%	1.743,5
Del 83% al 84%	1.828,6
Del 84% al 85%	1.916,8
Del 85% al 86%	2.009,0
Del 86% al 87%	2.105,4
Del 87% al 88%	2.206,8
Del 88% al 89%	2.313,4
Del 89% al 90%	2.424,1
Del 90% al 91%	2.540,0
Del 91% al 92%	2.663,0
Del 92% al 93%	2.789,0
Del 93% al 94%	2.922,3
Del 94% al 95%	3.061,7
Del 95% al 96%	3.207,2
Del 96% al 97%	3.360,0
Del 97% al 98%	3.519,9
Del 98% al 99%	3.686,9
Del 99% al 100%	3.861,2

Tiempos y factores a considerar: Para el cálculo.

- Tiempo computable: La jornada real de trabajo, descontado el período de bocadillo.

- Se sacará la media de todos los turnos y grupos, siendo el resultado final el que servirá de base para el cálculo de la prima.

Para facilitar el seguimiento de los resultados por parte del personal y aumentar la eficacia, las cantidades de la tabla se dividirán por 21 días aplicándose el resultado como base para el cálculo diario (ver tabla).

Conceptos que intervienen.

Todos aquéllos que no estén englobados en el listado siguiente:

- Falta de material para embotellar: Falta de energía, materias primas o materiales.

- Mantenimiento programado.

- Los cambios de productos superiores a uno/turno.

Los siguientes conceptos modificarán los módulos y por tanto el rendimiento:

- Disminución del módulo por:

Embotellado a ritmo de preparación de material.

Menor velocidad de lavado para garantía de asepsia del envase.

Cualquier prueba que se organizase y que afectase a la velocidad del tren.

- Otras circunstancias: El exceso de tiempo de parada por una avería superior a dos horas, se descontará de la jornada laboral.

Coeficientes:

Según las circunstancias del contrato, y categoría que se ocupe, las cantidades obtenidas serán afectadas por los siguientes coeficientes:

- Peón: 1.

- Peón Especializado: 1,025.

- Oficial: 1,050.

- Oficial Mantenimiento: 1,075.

- Responsable de línea: 1,125.

- Adjuntos Responsable Sección: 1,250.

- Responsable de Sección: 1,500.

El personal que trabaje en embotellado los sábados cobrará la prima correspondiente a ese día.

De igual manera, las jornadas de una sola línea con horas extraordinarias, se verán incrementadas en la parte proporcional, que corresponda según el número de aquéllas.

En caso de horas en una línea sí y en otra no, se sacará la media ponderada de rendimientos, afectando por igual a todo el personal.

La «Prima de Productividad» de los días que no se embotelle por haber compensado las horas de jornada ordinaria por horas extras, se cobrarán a razón de la media diaria de la prima percibida en los 11 meses anteriores.

RESOLUCION de 14 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se dispone el Registro, Depósito y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Dhul, SA. (1800022).

N/rfra.: Convenios Colectivos.

Expte.: 11/95.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Dhul, SA (Código de Convenio 1800022),

dedicada a la actividad de fabricación y comercialización de productos alimenticios, acordado entre la representación empresarial y de los trabajadores de la citada empresa, presentado en su día ante esta Delegación Provincial, artículo 90 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, con la modificación introducida por la Ley 42/94, de 30 de diciembre, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes. Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

ACUERDA

Primero. Inscribir el texto del Convenio Colectivo de Trabajo mencionado, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Granada, 14 de marzo de 1995.- La Delegada, Virginia Prieto Barrero.

CONVENIO COLECTIVO DHUL, SA

CAPITULO PRIMERO. CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios a la Empresa Dhul, SA en el Centro de trabajo de Granada.

La concertación de contrato laboral con la Empresa implica la aceptación y cumplimiento de este Convenio y del Reglamento de Régimen Interior de Dhul, SA, por cualquier productor que de forma eventual o definitiva ingrese a formar parte de la misma.

Supone asimismo aceptación de este Convenio y del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, la adhesión voluntaria a este pacto por cualquier otro centro de trabajo que Dhul, SA tenga establecido o establezca en ésta u otras provincias.

Artículo 2. Ambito 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 Dhul, SA, Empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos alimenticios, 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.

Artículo 3. Ambito 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:

a) Las personas intervinientes en operaciones mercantiles con la Empresa que asuman el riesgo y ventura de aquéllas y queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación.

b) Las personas que desempeñen funciones de dirección, asesoría, gobierno o consejo.

c) El personal con contrato de trabajo en prácticas,

aprendizaje o tiempo parcial (previstos en la legislación vigente) se regulará en todo lo no señalado en el presente y específicamente en materia de duración, retribución o jornada, por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.

Artículo 4. Ambito temporal.

La duración del presente Convenio será de dos años, y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, retrotrayéndose sus efectos al día primero de enero de 1995 quedando por tanto finalizado el día 31 de diciembre de 1996.

Se prorrogará tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denunciase ante la Delegación de Trabajo dentro del tercer mes anterior a la fecha de la terminación de la vigencia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las que ya existían y se apliquen en la Empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

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 cómputos 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 irreductible su cuantía en cada momento, en cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada 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 de Interpretación del Convenio.

Para la interpretación del vigente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cuatro representantes del Comité de Empresa y otros cuatro representantes de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

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 de interpretación que se pronunciará mediante votación secreta. La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En el caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la mediación del C.M.A.C., de la Administración Laboral y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

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 del tercer mes anterior a la

fecha de 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.

Si al finalizar la duración fijada en el artículo 4, el Convenio no fuese denunciado en la forma y tiempo señalados, se entenderá prorrogado por tática reconducción de año en año, aplicándose en este caso de forma automática y con efectos del año natural que comience, la revisión de todas las retribuciones comprendidas en la tabla salarial que se anexiona al Convenio y que esté vigente en ese momento, con el porcentaje que según estimación de la Administración del Estado se espere aumente el índice general del conjunto nacional de precios de consumo para el año natural que se inicie.

La aplicación automática de este aumento, tendrá que ser objeto de análisis previo a la misma en el Convenio, caso de que el ejercicio económico del año anterior resulte deficitario.

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.

Con efectos de 1 de enero de 1996 se aplicará sobre todos los conceptos salariales fijados contemplados en el presente Convenio un incremento que habrá de ser previamente acordado por las partes.

CAPÍTULO SEGUNDO. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9. Ingresos, períodos de prueba y ceses.

Ingresos. La Dirección podrá someter a los aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo será competencia exclusiva de la Dirección.

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 cubiertas mediante convocatoria restringida inicialmente a los trabajadores que formen parte de la plantilla en el momento de la ofertación, 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 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 tablones 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 punto por año de servicio hasta el máximo de un 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.

En el caso de que ningún aspirante superase los mínimos fijados en las pruebas de aptitud, la Empresa

podrá gestionar la cobertura de dichos puestos entre personal ajeno a la misma.

En cualquier caso, 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 en su caso, 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.

El Tribunal deberá 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:

- a) Técnicos titulados. Seis meses.
- b) Técnicos no titulados. Tres meses.
- c) Administrativos y personal comercial de autoventa. Dos meses.
- d) Obreros cualificados y subalternos. Un mes.
- e) Obreros no cualificados. Dos semanas.
- f) Personal eventual o interino. Diez días.

La situación de incapacidad laboral transitoria 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.

El personal temporero o interino, cesará al término de sus respectivos contratos, sin derecho a indemnización alguna, salvo que ésta haya sido fijada en la contratación, o esté regulada reglamentariamente.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

Los salarios que figuran en el Anexo I de este Convenio, están establecidos en base a una jornada de trabajo de 40 horas semanales, equivalente a 1.826 horas de trabajo real anual (resultante de deducir del año natural los domingos, festivos y vacaciones reglamentarias), computándose el tiempo de trabajo en modo que tanto al inicio como al finalizar la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y desempeñándolo.

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.

El cómputo de las horas trabajadas será mensual.

En el momento de fichar, tanto a la entrada como a la salida, tendrá que llevarse la ropa de trabajo correspondiente.

El descanso de quince minutos previstos para los supuestos de jornada continuada no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

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 laborales 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.

Queda excluido del régimen de jornada normal de trabajo, el personal de transporte pesado, distribución, venta o reparto, en virtud de las gratificaciones fijadas por la Empresa, así como determinados complementos (Incentivos, comisiones, kilometraje, etc.) con lo que se compensan las características propias de dichos servicios, los tiempos de presencia y la posible prolongación de jornada cuando sea necesaria para el cumplimiento de los servicios o rutas asignadas.

Los tiempos de presencia y posibles prolongaciones de jornada de trabajo de estos colectivos, no se considerarán dentro de la jornada efectiva de trabajo ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

La Empresa garantiza a los porteros o guardas el salario funcional del Anexo núm. 1, 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.

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 domingos y festivos en las secciones de mantenimiento, carga y almacenaje, recepción y control de leche, distribución, etc., 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 domingos y festivos, se realizarán mediante turnos rotativos en modo que el mismo empleado, salvo caso excepcional, no trabaje dos domingos consecutivos, disfrutando en compensación el correspondiente descanso en día laborable.

El personal que preste servicios en domingos y festivos y realice su descanso semanal compensatorio, percibirá la prima establecida en el artículo 25 en proporción al tiempo trabajado en dichos días.

Caso de que por necesidades del servicio no pueda realizar el descanso compensatorio, el trabajador no percibirá el plus aludido en el párrafo anterior, pero en su lugar se le retribuirá con una prima que estará calculada en base a la cuantía del salario real correspondiente al tiempo trabajado, incrementada en un 100%.

Artículo 12. 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 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 tres meses, conservando en todo caso el trabajador la retribución correspondiente a su nivel de origen.

En caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al trabajador en trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la Autoridad Laboral competente.

No se considerarán trabajos de inferior categoría los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice, ni otras tareas que se le encomienden cuando por razones productivas no haya ocupación efectiva y tengan como fin mantenerle en continua ocupación durante la jornada de trabajo, siempre que no afecte a su dignidad humana.

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

Artículo 13. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio disfrutará una vacación anual de 30 días naturales consecutivos, que también podrán fraccionarse de común acuerdo entre trabajador y empresario. Su organización será entre la Empresa y Comité de Trabajadores siguiendo el criterio de rotación y siempre de acuerdo a las necesidades de organización y funcionamiento de la Empresa.

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 competente y refrendada por el médico de empresa.

El período de vacaciones estará retribuido, exclusivamente, por los salarios fijados en el anexo núm. 1 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.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo trabajado.

Previamente al comienzo de las vacaciones del 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.

Es nulo el pacto de cobrar las vacaciones.

Para estímulo y ayuda al disfrute del período de vacaciones se establece un premio denominado «Bolsa de vacaciones» no cotizable a la Seguridad Social, consistente en el abono de 353 pesetas por día natural de vacaciones anuales realmente disfrutadas con derecho dentro del año natural del devengo.

Dicho premio no se percibirá en los casos de liquidación por cese en la Empresa.

Artículo 14. 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:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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 u otro cónyuge, hijos, nietos y hermanos.
- c) 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 del trabajador.

d) Un día natural por boda de hijo, nieto o hermano. Igual período se disfrutará en caso de fallecimiento de hermano político.

e) Por el tiempo imprescindible, con el máximo de la jornada de concurrencia, en los casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas de familiares reconocidos como tales en el apartado b) de este artículo, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo esté debidamente justificada. El beneficiario de la licencia deberá aportar certificado médico en el que se deberá hacer constar específicamente la gravedad de la operación o enfermedad.

f) 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.

g) 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.

Los trabajadores favorecidos con cualquiera de las licencias anteriores, tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios y suficientes que les exija la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderá el derecho a la licencia, considerándose las ausencias injustificadas con su específico tratamiento.

A efectos de lo determinado en el apartado f) anterior, se entenderá que son deberes inexcusables, aquellos que se deriven del mandato de la Autoridad y que hagan imprescindible el acudir a una citación.

Artículo 15. Dietas y desplazamientos.

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.

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 en la cuantía determinada para cada tipo de vehículo, según tabla recogida en documentación de régimen interior de la Empresa.

Para tener derecho a esta percepción, el vehículo deberá estar asegurado con responsabilidad civil ilimitada.

CAPITULO TERCERO. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16. Retribuciones.

Las retribuciones mensuales para cada profesional quedan determinadas por las cantidades que figuran en la tabla salarial del anexo que se adjunta a este Convenio, de acuerdo con los conceptos que en el mismo se especifican.

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 7,70 pesetas por kilómetro recorrido para el personal de transporte de gran tonelaje, conforme a las rutas preestablecidas.

Artículo 17. 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 talones nominativos, o para el personal que así lo tenga solicitado, transferencia a la cuenta o libreta de ahorro de su elección. Los gastos bancarios que puedan originarse por dichas transferencias correrán a cargo del trabajador, obligándose solamente la Empresa en estos supuestos a ordenar el movimiento bancario para que surta efectividad el último día laborable de cada mes.

Cualquiera que sea la modalidad de cobro, el trabajador recibirá una copia de la hoja de salarios, cuyo original deberá firmar.

Artículo 18. Salario base.

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base convenio mensual 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, y retribuye el rendimiento mínimo exigible.

Artículo 19. Complemento de antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de antigüedad consistente en trienios del 6% del salario base respectivo con un máximo de diez.

Cada trienio comenzará a devengarse el día primero 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 primero del mes siguiente al de ingreso.

Artículo 20. Complementos de puestos de trabajo.

Plus de responsabilidad. El importe del plus de responsabilidad será para cada categoría profesional el que se especifica en el anexo del presente Convenio.

La categoría de Vendedor Especialista que no devenga este plus, percibirá la cantidad de 1.136 pesetas 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, señaladas en los artículos 10 y 39 de este Convenio.

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 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.

- Su cuantía será fijada y modificada individual y discrecionalmente por la Empresa, y cuando a juicio de la misma algunos de sus perceptores no sean acreedores a percibir este complemento, podrá serles suprimido temporal o definitivamente.

- Se percibirá exclusivamente en las mensualidades ordinarias mientras se esté desempeñando con acierto y dedicación 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 las jornadas que puedan derivarse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad.

Artículo 21. 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 en 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 cada día más elevado costo del transporte, se establece una cantidad media de 404 pesetas 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 22. 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 23. 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 24. Plus de nocturnidad.

Todo trabajador que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período un plus equivalente al 25% sobre el salario base devengado en el mismo período.

Quedan exceptuados del percibo de este plus los Porteros, Guardas, etc., 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 25. Prima sobre domingos y festivos.

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

CAPITULO CUARTO. MEJORAS SOCIALES

Artículo 26. Clasificación del personal.

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas, no limitativas, y en modo alguno presupone la obligación de tener previstas las plazas enumeradas cuando la organización del trabajo y las necesidades del mismo no lo requieran.

La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la calificación de una nueva categoría, serán objeto de estudio en cada caso, individualmente considerado, aplicándose para cada concepción, definición y determinación salarial, los términos de comparación y proporcionalidad de categorías ya definidas.

Artículo 27. Prestaciones complementarias por incapacidad laboral transitoria.

A partir del día en que se inicie el derecho ante la Seguridad Social o Mutua Patronal para el percibo de prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria 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 Laboral Transitoria 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 el complemento de antigüedad que corresponda.

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 Laboral, 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 el complemento de antigüedad que en su caso 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.

En cualquier caso la Dirección podrá establecer el preceptivo informe del Servicio Médico de Empresa para el cobro de los complementos fijados en el presente artículo.

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 fehacientemente, 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 subnormales.

Se abonará a todos los trabajadores fijos de plantilla una ayuda mensual de 12.000 pesetas por cada hijo parapléjico o subnormal, cuya condición haya sido reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

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 subnormal.

Artículo 30. Préstamos y anticipos.

Continúa vigente el fondo para préstamos sin interés, dotado en el presente Convenio con la cuantía de 2.000.000 pesetas, 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 las 70.000 pesetas 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 6 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 12 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 transcurridos 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% 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 adecuada, que siempre deberá quedar debidamente avalada.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias urgentes pueden ser por:

- Fuerza mayor.
- No estructurales.
- Estructurales.

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales se realizan por los siguientes conceptos:

- Pedidos imprevistos.
- Iniciación o finalización del proceso productivo o administrativo.
- Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.
- Ausencias imprevistas.
- Prolongaciones de jornadas que eviten la pérdida o deterioro de materias primas.
- Períodos punta de producción.
- Cambios de turno.
- Las necesidades para carga y descarga o almacenaje de productos perecederos.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, padrán 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 trabajador.

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

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

En la que:

- SB: Salario base anual.
- CA: Complemento antigüedad anual.
- PE: Pagas extraordinarias y Beneficios anuales.
- PR: Plus de responsabilidad anual.
- HA: Horas de trabajo efectivo anuales.

El importe así obtenido se incrementará con el 75% sobre las horas que se realicen, una vez completadas por

el trabajador las horas de trabajo de cada jornada y en cómputo mensual.

Artículo 32. Premios.

Premio 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 1.000 pesetas y máximos de 250.000 pesetas.

Premio de nupcialidad. Al contraer matrimonio cualquier trabajador, sin distinción de sexo, con más de seis meses de antigüedad en la Empresa, 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, a que tenga derecho en la fecha de la boda, quedando extinguida de conformidad con la legislación vigente la caduca institución de la «dote».

Premio de jubilación. Todo el personal que cese en la Empresa con razón de edad o jubilación, percibirá un premio 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 se cumpla la edad de jubilación.

Nó se incluirá en este cómputo:

- a) Prestaciones de la Seguridad Social o mejoras voluntarias.
- b) Horas extraordinarias.
- c) Pagos de vencimientos periódicos superiores al mes.
- d) Incentivos, comisiones o percepciones de cualquier índole no recogidas en la tabla salarial anexa a este Convenio.

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 jubilación 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.

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 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 absoluto y permanente) y muerte por accidente, siendo el coste de dicho seguro sufragado en su totalidad por la Empresa.

La determinación de las contingencias, riesgos y capitales asegurados, serán los que explícitamente figuren en la póliza concertada, y ninguna responsabilidad al-

canzará 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 la póliza que obedezcan a limitaciones o condiciones previas de inclusión fijadas por la Aseguradora.

Artículo 35. Comedor.

La Empresa aporta para gastos de comedor una subvención anual de 453.000 pesetas, que se abonará a los responsables de la gestión del mismo en doce fracciones por meses anticipados.

La gestión del servicio será competencia de los representantes de los trabajadores, siendo exclusivamente por cuenta de la Empresa la instalación de los elementos necesarios para dichos servicios y el mantenimiento de los mismos.

Artículo 36. Bolsa de estudios.

La Empresa aportará un total de 300.000 pesetas anuales para ayuda escolar de los trabajadores y los hijos de éstos que cursen estudios de E.G.B., B.U.P. o Formación Profesional.

Dicha cantidad será repartida en partes iguales entre todos las solicitudes que acrediten la matriculación en cualquiera de las enseñanzas señaladas en el párrafo anterior.

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.

Artículo 37. Uniformidad.

La Empresa facilitará para aquellos casos que considere necesario 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 batas blancas al año y calzado adecuado.
- Peonaje, mantenimiento, almacén: Dos monos al año y calzado adecuado.
- Limpiadoras: Dos batas y dos gorros al año.
- Personal de fabricación: Dos batas blancas, dos gorros y mascarillas al año.
- Conductores: Una chaqueta, un mono, dos pantalones y cuatro camisas cada dos años.
- Vendedores y Vigilantes: Una chaqueta, dos pantalones, un impermeable y cuatro camisas cada dos años.

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.

Artículo 38. Servicio militar.

Los trabajadores, que voluntaria o forzosamente se incorporen al servicio militar, tendrán reservado el puesto

de trabajo durante el período de dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando tenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas; siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

El trabajador solicitará por escrito dirigido a la Empresa su incorporación y si dejara transcurrir el plazo de 60 días naturales desde el licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reingreso, quedando resuelto el contrato por voluntad del trabajador. Perderá igualmente el derecho al reingreso aquel que por su personal responsabilidad le haya sido alargado su período de servicio militar. Una vez incorporado nuevamente a su puesto de trabajo, por finalizar el cumplimiento del servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir íntegramente la totalidad de las gratificaciones de Verano y Navidad; en su inmediato vencimiento. Tanto la paga de Beneficios como el disfrute de sus vacaciones, serán devengadas por el trabajador a partir del día de su reincorporación.

CAPITULO QUINTO. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 39. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, tanto técnica como práctica, corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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, destajo o de 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.

Debe distinguirse 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 en 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. Auto-venta. Por las peculiaridades que el trabajo de auto-venta presenta, desarrollándose éste con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera de la responsabilidad, laboriosidad y voluntad del personal ocupado en estas tareas, se fija como trabajo determinado a realizar el número de 60 visitas diarias, cantidad que se estima efectúa un vendedor en condiciones normales con similar gama de productos de la Empresa a la venta.

El trabajador de auto-venta 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.

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:

Artículo 40. Personal comercial.

El comportamiento laboral de los vendedores y resto del personal comercial y su específica normativa o actuación quedará reflejada en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Este personal no está sujeto al régimen de jornada normal establecido en el artículo 10 del Convenio, realizando su trabajo a tarea, la cual estará regulada y determinada por la Empresa en función de las rutas a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones laborales vigentes en este Convenio.

La remuneración del personal vendedor estará compuesta de dos partes:

Una, que se corresponderá con la marcada en la tabla salarial anexa al Convenio según su categoría profesional, y que retribuirá el rendimiento mínimo exigible al trabajador, exigencia que estará basada en la realización del número de visitas de la ruta que se le asigne y en la consecución en la misma de una venta mínima mensual ascendente a 2.000.000 de ptas.

Otra, consistente en una prima calculada en base a comisiones e incentivos a la venta, que tendrá la consideración de complemento de cantidad y calidad de trabajo y que retribuirá la especial característica de esta labor, el desarrollo y término de la tarea asignada, y la posible prolongación de jornada que implique la realización de la tarea encomendada.

CAPITULO SEXTO. REPRESENTACION EN EL SENO DE LA EMPRESA

Artículo 41. 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 24 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% de la plantilla, con una antelación mínima de 48 horas. Del normal desarrollo de la asamblea serán responsables los solicitantes de la misma.

Artículo 42. Seguridad e higiene en el trabajo.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones que contenga la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y normativas concordantes que se encuentren vigentes en el 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 lo dispuesto en el Reglamento de Manipuladores de Alimentos, aprobado por Real Decreto 2505/83 de 4 de agosto, 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 carnet preceptivo para el normal desarrollo del trabajo.

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.

Artículo 43.

En virtud de lo dispuesto en la Orden de 27.12.94 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las partes acuerdan que el recibo individual y justificativo del pago de salarios para el personal de esta Empresa se ajustará al modelo pactado, cuyo formato y diseño figura como anexo número II al presente Convenio.

Artículo 44. Disposición 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.

Cláusula derogatoria. El presente convenio anula, deroga y sustituye todos los acordados anteriormente

entre los representantes de la Empresa y los trabajadores de Dhul, S.A.

Del mismo modo quedan derogados cuantos acuerdos se hayan estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o que se opongan a lo establecido en su articulado.

Granada, 17 de febrero de 1995

***** ANEXO NUMERO I - TABLA SALARIAL EJERCICIO 1995 *****			
CATEGORIAS	Salario base	Plus de responsabilidad	Total anual
Almacenero Primera	97.505	14.958	1.642.071
Almacenero Segunda	91.655	7.253	1.461.861
Asesor Laboral	119.084	34.226	2.196.972
Asist. Marketing	125.614	43.080	2.401.170
Aux. Admto. Mayor	84.915	17.834	1.487.733
Aux. Admto. Primera	80.778	13.154	1.369.518
Aux. Admto. Segunda	78.801	11.642	1.321.719
Aux. Laboratorio Prim	81.306	13.960	1.387.110
Aux. Laboratorio Seg.	78.693	9.175	1.290.495
Ayud. Laboratorio	91.707	13.450	1.537.005
Ayud. Técnico Sagitario	76.234	7.674	1.235.598
Ayudante de Almacén	81.450	7.239	1.308.618
Ayudante de Fábrica	78.693	9.175	1.290.495
Ayudante Mecánico	78.229	1.511	1.191.567
Conserje	87.340	10.750	1.439.100
Contraamaestre	100.188	18.601	1.726.032
Chofer	92.512	9.676	1.503.792
Delegado de Zona	124.876	30.182	2.235.324
Delegado Primera	132.605	40.453	2.474.511
Delegado Segunda	124.876	30.182	2.235.324
Electricista Primera	97.292	14.749	1.636.368
Electricista Segunda	93.380	9.542	1.515.204
Encargado de Sección	96.143	16.441	1.639.437
Inspector Especial	116.706	40.570	2.237.430
Inspector Primera	111.837	33.055	2.074.215
Inspector Segunda	108.900	29.151	1.983.312
Jefe Admón. Primera	118.092	31.954	2.154.828
Jefe Admón. Segunda	114.219	26.807	2.034.969
Jefe Comercial	127.565	40.453	2.398.911
Jefe de Almacén	130.373	38.500	2.417.595
Jefe de Coordinación	138.747	51.449	2.698.593
Jefe de Fabricación	145.419	61.768	2.922.501
Jefe de Personal	139.278	52.272	2.716.434
Jefe de Producto	102.295	19.666	1.770.417
Jefe de Informática	130.373	38.500	2.417.595
Jefe de Repar/Conserv	130.373	38.500	2.417.595
Jefe de Taller	104.804	17.727	1.784.784
Jefe de Transportes	130.373	38.500	2.417.595
Jefe de Ventas	156.572	90.299	3.432.168
Jefe Técnico	198.747	51.449	2.698.593
Limpiadora	78.575	8.479	1.280.373
Mecánico Primera	97.292	14.749	1.636.368
Mecánico Segunda	93.380	9.542	1.515.204
Oficial Admto. Prim	102.647	21.904	1.802.553
Oficial Admto. Seg.	96.502	13.709	1.612.038
Oficial Fábrica Prim	80.952	15.745	1.403.220
Oficial Fábrica Seg.	79.063	12.022	1.330.209
Oficial Laborat Prim	103.752	28.410	1.897.200
Oficial Laborat Seg.	96.175	18.143	1.660.341
Operador Espec. Prim	90.941	18.024	1.580.400
Operador Espec. Seg.	88.982	14.670	1.510.773
Operador Ordenad Prim	88.344	18.519	1.547.388
Operador Ordenad Seg.	85.262	17.462	1.488.474
Pcón	85.937	9.136	1.398.687
Peón Especialista	87.302	11.754	1.450.578
Portero	86.902	7.914	1.398.498
Promotor de Ventas	100.951	25.570	1.821.105
Repartidor	80.593		1.208.895
Secretaria Dirección	102.647	21.904	1.802.553
Supervisor de Ventas	111.837	33.055	2.074.215
Telefonista	80.849	13.582	1.375.719
Vendedor Especialista	89.215		1.338.225
Vendedor Primera	91.295	14.931	1.548.597
Vendedor Segunda	87.054	9.274	1.417.098
Vigilante	86.902	7.914	1.398.498
Visitador Ganadros	86.902	7.914	1.398.498

***** ANEXO NUMERO 2 - MODELO HOJA DE SALARIOS *****

Dhul.s.a.		DOMICILIO	N.º PATRONAL	04	
NOMBRE	FECHA ING.	N.º LIBRO MATRICULA	CATEGORIA	DE	AL
ABONOS		DESCUENTOS			
CONCEPTOS	PESETAS	CONCEPTOS	PESETAS		
TOTAL ABONOS		TOTAL LIQUIDO A PERCIBIR			
		Fecha y sello de la Empresa		RECIBI:	
		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> DHUL S.A. Avda. de Málaga, s/n. 3 - Tel. 87 40 90 GRANADA </div>			

CORRECCION de errores a la Orden de 24 de marzo de 1995, de creación de la Comisión Asesora de Publicaciones de la Consejería. (BOJA núm. 60, de 20.4.95).

Advertidos errores en la Orden de referencia publicada en el BOJA núm. 60 de 20 de abril de 1995, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el artículo 2.º, párrafo 1.º 7, donde dice: «Un representante de la Dirección General de Acción Social», debe decir: «Un representante de la Dirección General de Acción e Inserción Social».

En el artículo 2.º, párrafo 1.º 9, donde dice: «con rango de Jefe de Servicio», debe decir: «con rango de Jefe de Departamento».

En el artículo 2.º, párrafo 1.º 11, donde dice: «nombrado por su Directora», debe decir: «nombrado por su Directora Gerente».

En el artículo 2.º, párrafo 2.º, donde dice: «... designadas por los Delegados», debe decir: «... designados por los Delegados».

En el artículo 3.º b), donde dice: «Informar al Programa Anual...», debe decir: «Informar el Programa Anual...».

En el artículo 6.º, donde dice: «... en el Capítulo II, art. 26 de la Ley 30/1992», debe decir: «... en el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992».

Sevilla, 10 de mayo de 1995

CORRECCION de errores a la Orden de 7 de abril de 1995, por la que se acreditan centros de titularidad pública de tratamiento a drogodependientes. (BOJA núm. 63, de 29.4.95).

Advertidos errores en la Orden de referencia publicada en el BOJA núm. 63 de 29 de abril de 1995, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 3.729, columna de la derecha, donde dice:

«Entidad: Diputación.
Centro/servicio: Centro de Tratamiento Ambulatorio.
Domicilio: Pza. Camilo José Cela, 1. Rota (Cádiz)».

Debe decir:
«Entidad: Municipal.
Centro/servicio: Centro de Tratamiento Ambulatorio.
Domicilio: Pza. Camilo José Cela, 1. Rota (Cádiz)».

En la página 3.729, columna de la derecha, donde dice:

«Entidad: Diputación.
Centro/servicio: Centro de Tratamiento Ambulatorio.
Domicilio: Avda. Rocío Jurado, s/n. Centro de Salud.
Chipiona (Cádiz)».

Debe decir:

«Entidad: Municipal.
Centro/servicio: Centro de Tratamiento Ambulatorio.
Domicilio: Avda. Rocío Jurado, s/n. Centro de Salud.
Chipiona (Cádiz)».

En la página 3.730, columna de la izquierda, donde dice:

«Entidad: Diputación.
Centro/servicio: Centro de Tratamiento Ambulatorio.
Domicilio: c/ Rubén de Celis, 3. San Roque (Cádiz)».

Debe decir:
«Entidad: Municipal.
Centro/servicio: Centro de Tratamiento Ambulatorio.
Domicilio: c/ Rubén de Celis, 3. San Roque (Cádiz)».

En la página 3.730, columna de la izquierda, donde dice:

«Entidad: Diputación.
Centro/servicio: Centro de Tratamiento Ambulatorio.
Domicilio: c/ Santo Domingo, 33. Puerto de Santa María (Cádiz)».

Debe decir:

«Entidad: Municipal.
Centro/servicio: Centro de Tratamiento Ambulatorio.
Domicilio: c/ Santo Domingo, 33. Puerto de Santa María (Cádiz)».