

3.º Propuesto exclusivamente por tres Académicos numerarios.
4.º Acompañar a las propuestas con la claridad conveniente, la completa relación de los méritos, títulos y demás circunstancias en que se fundamentan aquéllas.

5.º Presentar, dentro del plazo improrrogable de un mes, a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», los antedichos documentos, que serán recibidos en la Secretaría de la Real Academia, todos los días laborables, de diez a catorce horas.

Madrid, 13 de febrero de 1990.—El Secretario general, Enrique Pardo Canalís.

7035 *RESOLUCION de 20 de febrero de 1990, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se dispone la publicación del fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de mayo de 1989, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Luisa Molero Vergara, sobre pruebas de idoneidad.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.532/1986, interpuesto por doña María Luisa Molero Vergara contra Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, sobre pruebas de idoneidad, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado sentencia en 30 de mayo de 1989, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Juan Luis Pérez-Mulet y Suárez, en nombre y representación de doña María Luisa Molero Vergara, Profesora de "Biología" de la Universidad Autónoma de Madrid, contra la desestimación tácita del recurso de reposición contra la Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia de fecha 23 de abril de 1986, de las que resulta declarada no apta en las pruebas de idoneidad para el acceso a la categoría de Profesor titular de Universidad del área de conocimiento de "Biología Celular", debemos declarar y declaramos que dichas resoluciones impugnadas se reputan conformes a Derecho, sin hacer pronunciamiento alguno acerca de las costas procesales causadas.»

Dispuesto por Orden de 5 de febrero de 1990 el cumplimiento de la citada sentencia, en sus propios términos.

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación al fallo de la misma para general conocimiento.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 20 de febrero de 1990.—El Director general, Francisco Javier Fernández Vallina.

Sr. Subdirector general de Centros y Profesorado.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

7036 *RESOLUCION de 28 de febrero de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 211/89, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se ha interpuesto por don José Luis Sánchez Cuevas, funcionario de la Seguridad Social, destinado en el Instituto Nacional de la Seguridad Social de Córdoba, el recurso contencioso-administrativo número 211/89, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, estimatoria, en parte, del recurso de reposición interpuesto contra la resolución, también de esta Subsecretaría de 29 de febrero de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan ante la referida Sala en el plazo de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 28 de febrero de 1990.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

7037 *RESOLUCION de 9 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Ortiz, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Ortiz, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 9 de marzo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

CAPITULO 1º/DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.— AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regulará desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los trabajadores y la Empresa Productos Ortiz, S.A. en los términos que en el mismo se contienen.

Artículo 2º.— AMBITO TERRITORIAL.

Se extenderá la aplicación de las normas contenidas en el Convenio a la totalidad de los centros de trabajo que la Empresa P.O.S.A. tiene actualmente en funcionamiento en el Estado Español, así como aquellos otros que pudieran entrar en funcionamiento en el futuro.

Artículo 3º.— AMBITO PERSONAL.

Afectará este Convenio a los trabajadores de P.O.S.A. incluidos en el anexo I. "Definición de Categorías Profesionales."

Artículo 4º.— AMBITO TEMPORAL.

El periodo de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de Enero de 1990 al 31 de Diciembre de 1991.

Artículo 5º.— DENUNCIA Y PRORROGA.

a) El preaviso a efectos de denuncia del Convenio habrá de hacerse con una antelación de 2 meses respecto a la terminación del mismo por cualquiera de las partes.

b) Si se desiste del preaviso a efectos de denuncia, la prórroga del Convenio por periodos sucesivos de un año, llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del I.P.C. en el conjunto nacional en el periodo Enero-Diciembre 1991.

Artículo 6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente convenio, lo son con el carácter de globales e individuales.

Como consecuencia de ello, en el supuesto de que por disposición legal de cualquier rango, o por resolución de autoridad administrativa o judicial, se impusiesen nuevas condiciones de trabajo no pactadas o se declarase la nulidad de alguna de las convenidas, lo que se considera una automática ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones pactadas, las partes deberán volver a reunirse, con el fin de ajustar el contenido del convenio a la nueva situación creada.

Artículo 7º.- ABSORCION Y COMPENSACION.

Los beneficios pactados en el presente convenio, compensarán y absorberán cualquier otro tipo de mejores condiciones de trabajo concedidas por disposiciones legales, resoluciones de autoridades administrativas, convenios colectivos o cualquier otra fuente, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

En el caso de producirse supuestos en los que el juego de la absorción y compensación no resultase legalmente posible, resultaría de aplicación automática lo dispuesto en el párrafo 2º del art. 6º en lo referente a la necesidad de renegociación del contenido del convenio.

Artículo 8º.- GARANTIAS PERSONALES.

Con independencia de las condiciones económicas y de otra índole pactadas en el texto del presente convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que con anterioridad a la firma del mismo y a título individual se vienen disfrutando por algunos trabajadores.

Artículo 9º.- COMISION PARITARIA.

Se crea una comisión que estará formada por tres vocales en representación de los trabajadores, entre los que

necesariamente estarán dos delegados sindicales y tres vocales por parte de la Dirección de la Empresa.

Los acuerdos de la comisión serán adoptados por la mayoría. De existir discrepancia en la comisión se podrá recurrir al sistema de arbitraje voluntario y vinculatorio y si no fuese ello posible decidirá la Autoridad Laboral Competente.

Serán facultades de dicha comisión:

- La interpretación de la aplicación de dicho Convenio.
- La vigilancia y control de lo pactado.
- Las actividades que den mayor eficacia práctica a lo pactado.
- Otras funciones que decidan asumir ambas partes.

Sus funciones serán las de atender todas las reclamaciones individuales y colectivas con capacidad de solución vinculante y en caso de no llegar a un acuerdo, elaboración de informe perceptivo antes de dar la reclamación a la jurisdicción competente, siendo sus facultades la resolución y conciliación de todo tipo de reclamaciones.

Las convocatorias de reunión se harán con una antelación mínima de tres días por cualquiera de las partes y en la misma se hará constar el orden del día.

La Comisión responderá todos los casos planteados dentro del mes siguiente desde su conocimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter a la Comisión Paritaria todas aquellas diferencias que pudieran surgir de la interpretación y aplicación del Convenio con carácter previo a cualquier otra vía ya sea administrativa o jurisdiccional, salvo en casos en los que pudiera existir plazo perentorio cuyo incumplimiento implicara el decaimiento del derecho, comunicando, en cualquier caso, a la Comisión dicha circunstancia.

Artículo 10º.- LEGISLACION SUPLETORIA.

Para lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación de 8 de Julio de 1975 y demás Legislación Laboral vigente.

CAPITULO 2º/ORGANIZACION Y REGIMEN DE TRABAJO**Artículo 11º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores, a través de sus representantes, tendrán en la misma la participación que les reconozca la legislación vigente y las normas establecidas en el presente Convenio.

Artículo 12º.- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR.

a) A todo aquel trabajador que esté cobrando el sueldo y desempeñando las funciones de una categoría superior a la propia durante un periodo de seis meses en un año, o de ocho meses en dos años, se le reconocerá automáticamente la categoría superior.

b) En el supuesto de que con la finalidad de formación profesional, un trabajador sea destinado a realizar trabajos de una categoría superior a la propia, continuará percibiendo el sueldo correspondiente a esta última, siempre que dichos trabajos de categoría superior no superen el periodo de un mes.

c) El personal que realice tareas propias de conductor de draga, percibirán el sueldo de Oficial de 1ª durante el dicho destino.

Artículo 13º.- ASCENSOS.

Cuando la Empresa decida cubrir alguna vacante mediante ascenso del personal propio, en categorías comprendidas dentro del ámbito del convenio, deberá darlo a conocer en primer lugar al Comité y después a todos los trabajadores, mediante comunicación en el tablón de anuncios de la vacante y de las condiciones requeridas para cubrirla.

Para la sección del personal que reúna dichas condiciones, la Empresa tendrá en cuenta, entre otros, los criterios siguientes:

- a) Actividad personal.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Haber desempeñado funciones propias de la categoría a que corresponda el puesto de trabajo a cubrir.

d) Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto la Empresa establezca.

e) Antigüedad en la Empresa.

f) La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores información que acredite que se ha dado igualdad de trato a todos los interesados.

Artículo 14º.- ESCALAFONES.

La Empresa exhibirá anualmente y dentro del primer trimestre en el tablero de anuncios, el escalafón del personal, especificando las categorías profesionales para el conocimiento de los trabajadores.

Artículo 15º.- DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES.

La definición de las categorías figura como anexo I a este convenio.

CAPITULO 3º/JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**Artículo 16º.- PROGRAMACION DEL TRABAJO.****A.1) CENTRO DE TRABAJO DE VERGEL.**

a) Administración.

La jornada de trabajo del personal de Administración que equivale a 39 horas y 7 minutos de trabajo efectivo de promedio anual, será de la siguiente forma:

- Cuatro meses al año desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre en jornada continua a razón de 35 horas semanales, con 15 minutos diarios de descanso.

- Jornada partida el resto de los meses del año con el horario que resulte hasta completar el promedio anual tanto en 1990 como en 1991, con 10 minutos diarios de descanso.

b) Fábrica.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales. El turno de mañana y tarde, tienen un descanso diario de 25 minutos.

El turno de la noche tiene un descanso de 45 minutos diarios.

En los turnos de la mañana y tarde la jornada equivale a 37 horas y 55 minutos de trabajo efectivo y en el de la noche, 36 horas y 15 minutos.

c) Ventas.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El horario de trabajo será el que en cada centro de ventas resulte aprobado por la Autoridad Laboral.

Artículo 17º.- DESCANSO DE JORNADA.

Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan trabajos a turnos, tendrán un descanso entre jornada y jornada de 12 horas ininterrumpidas.

Artículo 18º.- TRABAJO EN FESTIVOS.

Se entenderá por trabajo en festivo, el realizado entre las 14 horas del Sábado y las 6 horas del Lunes.

Artículo 19º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a las horas motivadas por causa de fuerza mayor, así como a las estructurales que como tales se pacten en Convenio. Para ello, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, preparación de hornos y amasadas, reparaciones y montaje, siempre que para estos supuestos no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La retribución de las horas extraordinarias será la que figura en el anexo IV "Horas extraordinarias" del presente Convenio.

Artículo 20º.- VACACIONES.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de cinco semanas naturales.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa menor a la de un año, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Para el cómputo del periodo de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

La situación de baja por I.L.T. producida una vez iniciado el disfrute de las vacaciones no interrumpirá el transcurso de éstas.

Los planes de vacaciones se darán a conocer con dos meses de antelación y se establecerán conjuntamente con los trabajadores afectados y/o los representantes de los trabajadores.

El personal de Producción disfrutará de vacaciones de la siguiente manera: tres semanas en verano, según los turnos establecidos y dos semanas en Navidad que comprenderán la última del año y la primera del siguiente.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la siguiente retribución:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Nocturnidad, según el promedio de los tres meses anteriores.
- Los pluses específicos de puesto de trabajo como son el "plus especial de conductores" y el "plus de limpieza", se seguirán percibiendo durante las vacaciones por cada uno de los colectivos implicados en cada plus.
- Comisiones de ventas, que se percibirán según promedio de los seis periodos anteriores al disfrute de las vacaciones por el personal de ventas.

Artículo 21º.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

El personal que contraiga matrimonio disfrutará de 15 días de licencia retribuida.

Tres días laborales como máximo en los casos de nacimiento de un hijo.

Dos días en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

Dos días por traslado de domicilio habitual.

Por asistencia a consulta médica hasta tres días al año o 24 horas según necesidades de organización de cada departamento.

Asimismo el trabajador, previo aviso y justificación, podrá además ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos siguientes:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de algún deber inexcusable de carácter público y personal, acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Tres días para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En los casos de enfermedad grave de algún familiar del trabajador, éste tendrá derecho a una licencia sin sueldo de 30 días naturales, conceptuándose la ausencia como una suspensión por mutuo acuerdo del Contrato de Trabajo, con posibilidad de baja en la Seguridad Social.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o

psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En materia de excedencia, en sus distintas modalidades, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO 4º/RETRIBUCIONES

Artículo 22º.- INCREMENTO SALARIAL

a) Se establece para 1990 un incremento sobre todos los conceptos retribuidos del SIETE COMA DIEZ POR CIENTO (7.10%)

Revisión Salarial.- El incremento pactado para 1990 debe suponer a final del año al menos un 115% del I.P.C. resultante de Enero a Diciembre. De lo contrario, deberán revisarse las tablas salariales con efecto del 1 de enero en el tanto por ciento necesario para alcanzar la diferencia de un quince por ciento entre el incremento final del Convenio y el I.P.C. del año 1990.

TABLA EJEMPLO DE REVISION SALARIAL PARA 1990

INCREMENTO DE SALARIO ACORDADO: 7'1 % GARANTIA 115% SOBRE I.P.C.								
I.P.C. 1990	6.17	6.50	7.00	7.50	8.00	8.50	9.00	
REVISION SALARIAL		0.37	0.95	1.52	2.10	2.67	3.25	
REV. TOTAL	7.10	7.47	8.05	8.62	9.20	9.77	10.35	

b) Se establece para 1991 un incremento sobre todos los conceptos retribuidos del CINCO COMA SETENTA POR CIENTO (5'70%).

Revisión Salarial.- El incremento pactado para 1991 debe suponer a final del año al menos un 115% del I.P.C. resultante de enero a Diciembre. De lo contrario, deberán revisarse las tablas salariales con efecto del 1 de enero en el tanto por cien necesario para alcanzar la diferencia de un quince por ciento entre el incremento final del convenio y el I.P.C.

TABLA EJEMPLO DE REVISION SALARIAL PARA 1991

INCREMENTO DE SALARIOS ACORDADO: 5'70% /GARANTIA 115% SOBRE I.P.C								
I.P.C. 1991	4.95	5.00	5.50	6.00	6.50	7.00	7.50	
REVISION SALARIAL		0.05	0.62	1.20	1.78	2.35	2.93	
INCREMENTO TOTAL	5.70	5.75	6.32	6.90	7.48	8.05	8.63	

Artículo 239.- SALARIO BASE, PLUS CONVENIO Y SALARIO CONVENIO

Estos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el anexo II de este Convenio y están referidos a periodos mensuales.

El Salario Convenio es el resultante de sumar el salario base más el plus convenio.

Artículo 242.- COMPLEMENTOS SALARIALES.**1. COMPLEMENTOS PERSONALES.****a) Antigüedad.**

Complemento que se atiende a los años de servicios prestados en la empresa, y que se devengará por trienios vencidos, a contar desde la fecha en que el trabajador hubiese empezado a prestar servicios en la misma, en las cuantías señaladas en la tabla salarial del anexo II "TABLAS SALARIALES".

2. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.**a) Plus de nocturnidad.**

Se establece un plus por hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana, de la cuantía que se fija en el anexo.

b) Plus especial de Conductores.

Los Conductores de autobuses y camiones, con independencia del incremento salarial pactado, seguirán cobrando el plus que hasta la fecha venían percibiendo en todas las pagas, en compensación de las posibles horas extraordinarias que pudieran realizar en los días laborables, a excepción de Domingos y Festivos y cuya cuantía se establece en el anexo de la "Tabla Salarial".

c) El conductor que realice el servicio de recadería de Fábrica, percibirá por dicho concepto la cantidad mensual de

d) Plus de Limpieza.

Se cobrará por los peones de recogida y limpieza, el peón de exterior y las auxiliares de producción de limpieza, en la cuantía señalada en la tabla salarial.

3. COMISIONES PARA VENTAS

Con independencia del incremento salarial establecido, el personal de ventas percibirá sus comisiones en las condiciones siguientes:

1) Ventas almacenes, Cash and Carries y Sub-Distribuidores, el 0'50%.

2) Ventas al resto de Clientes:

Desde 600.000.- pesetas, hasta 1.000.000.- pesetas, el 4%.

A partir de 1.000.000.- pesetas, el 1'75%.

Artículo 252.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

La Empresa abonará a sus trabajadores, las 3 gratificaciones extraordinarias siguientes, a razón de una mensualidad del salario convenio más antigüedad que corresponde a cada trabajador según su categoría, en las fechas siguientes:

a) Para todo el personal excepto al de Ventas.

25 de Abril - Festividad del Sector

17 de Julio - Paga de Verano

22 de Diciembre - Paga de invierno

b) Para el personal de Ventas que en vez de una paga en Abril cuenta con una paga en Octubre, esta se abonará mitad en Abril y mitad en Octubre, quedando las pagas de Julio y Diciembre como el resto de los Departamentos.

Artículo 262.- ANTICIPOS.

El trabajador tendrá derecho a que la Empresa le abone en concepto de anticipo, el 90% de las cantidades que por cualquier concepto tenga devengados en el momento de formalizar su petición. Dichos anticipos serán cancelados de una vez en el momento de efectuar el pago a los demás trabajadores, de la retribución o emolumentos sobre los que fueron concedidos.

CAPITULO 52/BENEFICIOS SOCIALES**Artículo 272.- PREMIO POR MATRIMONIO.**

Se tendrá derecho a percibir el citado premio cuando se tenga como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa.

Todo trabajador, tanto masculino como femenino, que opte por seguir trabajando en la Empresa, recibirá, al contraer matrimonio, con cargo a la Empresa 10'000.- ptas.

Para 1991 el importe se fija en 10.800.- ptas.

Artículo 282.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

El productor con capacidad disminuida por deficiencia de sus condiciones físicas o por otras circunstancias, que no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, será trasladado a otro trabajo. Si la capacidad disminuida es temporal, se le seguirá asignando la misma retribución y no perderá la categoría; y si fuera definitiva, la retribución y la categoría serán según el puesto que desempeñe. La capacidad disminuida deberá ser por resolución firme del organismo competente y/o con informe favorable del Médico de Empresa.

Artículo 292.- AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.

Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla, una ayuda de 7.500.- ptas. en cada uno de los doce meses del año, por cada hijo minusválido físico o psíquico -incluidos los invidentes totales- cuya condición haya sido reconocida por la Seguridad Social. Esta ayuda se abonará en tanto que el hijo minusválido no realice trabajos remunerados. En caso de que trabajen en la Empresa el padre y la madre, sólo percibirá esta ayuda uno de ellos.

En 1991 esta ayuda se cifrará en 8.100.- ptas.

Artículo 302.- BAJA POR I.L.T.

Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, (quebrantando en la economía de la Empresa, deterioro de la salud de las trabajadoras/es debido al incremento del ritmo de trabajo) las partes consideran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición.

Por ello, acuerdan que al cuantificar las causas del absentismo, entendiéndose como la no presencia del trabajador/a en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Todos los casos de licencias retribuidas convenidos en el artículo 21 del presente Convenio.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio.

Los permisos por maternidad o adopción de la trabajadora, aunque fueran disfrutados por el trabajador, en el tiempo que la Ley le conceda.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Los casos de ILT por accidente laboral o enfermedad profesional.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad laboral en caso de riesgo de accidente, causa de fuerza mayor, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida la Dirección de la Empresa, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legales establecidas, por ejemplo las huelgas legales convocadas.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este Convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la ILT en todos los supuestos no recogidos anteriormente y la falta injustificada o aun siendo justificada, que esta no genere derecho a retribución.

En los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad la Empresa abonará el 25% de la base reguladora del mes anterior desde el primer día de la baja, hasta el día del alta.

Asimismo, en los casos de enfermedad común y accidente no laboral que requieran ingreso hospitalario y mientras dure este, se le abonará igualmente al trabajador afectado, el 25% de la base reguladora.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa abonará desde el vigésimo primer día hasta el final de la baja el 20% de la base reguladora del mes anterior al que causó la baja, siempre que en la fecha que se inicia el proceso de ILT por estos motivos, el afectado/a lleva un mínimo de tres meses sin haber faltado al trabajo. A Estos efectos se entenderá como falta al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y las faltas injustificadas o aun siendo justificadas, estas no generen derecho a retribución.

Cuando no se cumpla el requisito de los tres meses sin faltas, el trabajador/a afectado disfrutará, del complemento regulado en el párrafo anterior, si en el año natural anterior a la fecha de la baja, no hubiera superado individualmente el 4'5% de absentismo, entendido este tal como se detalla en el presente artículo.

La Empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el Médico de Empresa o cualquier otro facultativo. Los trabajadores/as que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la Empresa cesarán en el beneficio de los complementos por ILT que abona la Empresa. Asimismo la Empresa facilitará mensualmente, a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se le pida dicho reconocimiento, a los efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador/a que estando en situación de ILT realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de percepción de los complementos que por ILT contempla el presente Convenio, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la b:

Artículo 31º.- AYUDAS A LA FORMACION

Se crea un fondo económico por el año 1990, destinado a trabajadores con más de 3 años de antigüedad en la Compañía, de 10 becas, por importe cada una de ellas de 20.000.- ptas, que será administrado por representantes de la Dirección y dos Delegados Sindicales, en representación de las Centrales Sindicales de mayor implantación en la Empresa.

Para 1991 el importe de cada una de las 10 becas será de 21.600.- ptas. La Comisión Paritaria del Convenio podrá tomar en consideración, si alguna de las partes así se lo requiere, el que para 1991 a la vista de los resultados obtenidos en 1990, el número de becas a conceder sea superior manteniendo, en todo caso, el coste total del fondo.

Artículo 32º.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.

Se establece un seguro de accidentes de dos millones de pesetas para todos los trabajadores de P.O.S.A. en caso de

invalidez o muerte durante las 24 horas del día a partir del día 1 de Enero de 1990 y hasta el 31 de Diciembre de 1991.

Artículo 33º.- AYUDA ESCOLAR

El personal fijo de plantilla percibirá la cantidad de 3.000.- ptas. anuales por cada hijo de edad comprendida entre 4 y 14 años, ambos inclusivos. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del 31 de Diciembre de cada año. Esta ayuda se abonará en un solo pago en la nómina del mes de Octubre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo por el que se percibe. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la Empresa, solo uno de ellos percibirá esta ayuda.

En 1991 esta ayuda se cifrará en 3.240.- ptas.

Artículo 34º.- JUBILACION.

La jubilación tendrá lugar con arreglo a la Legislación General vigente. En el supuesto de jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos entre los 60 y 63 años, la Empresa les abonará seis mensualidades (sin prorrateo de pagas) al causar baja en la misma.

CAPITULO 6º/ VARIOS

Artículo 35º.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proveerá a todo el personal correspondientes prendas de trabajo de invierno y de verano, necesarias en cada departamento y centro de trabajo, adecuadas según sus necesidades climatológicas, que se entregarán en los meses de Marzo y Octubre.

Artículo 36º.- RETRASOS.

No será causa de sanción el que algún trabajador sin medios de locomoción propios, por cualquier motivo no pudiese tomar el servicio de autobuses y llegase con retraso al inicio de la jornada laboral, salvo abuso de derecho.

En tal caso, se pagará el trabajador su medio de transporte y la Empresa le descontará el tiempo perdido si lo hubiera.

Artículo 37º.- BENEFICIOS ESPECIFICOS DE CONDUCTORES DE AUTOBUSES Y CAMIONES.

a) Renovación del Carnet de Conducir.

Correrá por cuenta de la Empresa el coste de renovación de los carnets de los Conductores de camiones y autobuses.

b) Retirada del Carnet de Conducir.

En caso de retirada temporal del carnet de conducir, la Empresa facilitará al conductor un puesto de trabajo en fábrica con mantenimiento de categoría y salario, durante el periodo de duración de aquella, reintegrándose a la plantilla de transportes una vez finalizado dicho periodo.

CAPITULO 7º/SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 38º.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.

El Comité de Seguridad e Higiene, tendrá la siguiente composición.

- a) Un Presidente de libre designación por la Dirección.
- b) Un Secretario con voz y voto, designado por la Dirección entre el personal administrativo.
- c) El técnico de mayor grado especialista en seguridad del trabajo.
- d) El Jefe de Servicios Médicos de Empresa.
- e) El ayudante Técnico Sanitario
- f) El Jefe del equipo de la Brigada de Seguridad.

miembros del Comité de Empresa.

h) Dos Delegados Sindicales, con voz y voto.

Sin perjuicio de las funciones y competencias que le asigna la legislación vigente al Comité de Seguridad e Higiene, las partes firmantes del presente Convenio establecen que con carácter excepcional y durante la vigencia del mismo, podrá el Comité de S. e H. proponer a la Dirección y al Comité de Empresa medidas de corrección que persigan la mejora del ambiente de trabajo, especialmente en época estival, para lo cual, podrá valerse de los informes técnicos que estime oportunos y que, en su caso, se costearán por la Compañía. Igualmente se requiere al Comité de Seguridad e Higiene para que durante el primer trimestre de cada año confeccione un Plan de Actuación.

Artículo 39º.- REVISION MEDICA.

Anualmente, la Dirección, el Servicio Médico de Empresa y la representación de los trabajadores se reunirán para

determinar el alcance y contenido de la revisión médica a la que se someterá a los trabajadores de la plantilla.

CAPITULO 8º/ACCION SINDICAL

Artículo 40º.- COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones siguientes:
 - Evolución de las operaciones económicas de la empresa y marcha general de la producción.
 - Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
 - Inversiones acordadas en cuanto repercutan o puedan repercutir sobre la situación de empleo y demás cuestiones de personal.
- b) Conocer las cuentas y la memoria anual y aquellos otros documentos y comunicaciones que puedan conocer los socios.
- c) Transmitir con la periodicidad que acuerde el Comité, a la generalidad de los trabajadores, la información relativa a la marcha de la empresa.
- d) Recibir periódicamente los informes relativos a los planes de formación profesional y cuantas cuestiones afecten a la mejora física, moral y cultural de los trabajadores.
- e) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- f) Tener información de las medidas a adoptar por la empresa que modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo (nuevos sistemas de trabajo e incentivos, expedientes de regulación de empleo, etc.). Esta información, al menos, será idéntica a la que corresponda entregar a la Autoridad Laboral.

g) Participar en la gestión de los fondos destinados a obras sociales establecidos por la empresa en beneficio de los trabajadores.

h) Recibir información de las sanciones graves y muy graves que vayan a imponerse a los trabajadores por infracciones de carácter laboral.

i) Tener a su disposición tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representantes.

j) Conocer los modelos de contratos de trabajo y de finiquitos antes de su utilización.

Artículo 41º.- COMITE INTERCENTROS

Se crea un Comité Intercentros en cuya composición intervendrán nueve miembros del Comité de Fábrica y tres miembros en representación de las distintas Delegaciones.

Celebrarán reuniones ordinarias y extraordinarias, estas últimas por razones urgentes y justificadas.

La Empresa correrá con los gastos de los tres representantes en la negociación del Convenio Colectivo hasta un máximo de diez días de negociación.

Artículo 42º.- HORAS SINDICALES.

Los miembros del Comité del centro de trabajo de Vergel dispondrán de 40 horas mensuales para el ejercicio de las funciones propias de su representación.

Los Delegados de personal del resto de los centros de trabajo, dispondrán de las horas que les otorgue la legislación vigente.

En lo que al resto de garantías respecta, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43º.- DERECHOS DE REUNION Y ASAMBLEA.

Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a reunirse en la misma, y fuera de las horas de trabajo, y en el momento de la negociación colectiva deberán darse las máximas facilidades para celebrar asambleas.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla.

El orden del día de la asamblea será propuesto por los convocantes, y sólo podrá ser alterado cuando lo decida la mayoría de la asamblea.

Cuando se someta a votación en la asamblea, acuerdos que afecten a la totalidad de los trabajadores, para que sean valederos, se requerirá que sean votados por la mitad más uno de la plantilla, en votación libre, directa y secreta, tal y como establece el Art.80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44º.- COMPETENCIAS DE LOS SINDICATOS

1.- La Dirección de la Empresa respetará, en cada momento, lo que pueda disponer la legislación sobre las competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales.

2.- Además, la Dirección de la Empresa se compromete, por el presente Convenio, a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia, a solicitud de la Sección Sindical de Empresa del trabajador afiliado y previa conformidad expresa, siempre, de éste.

3.- Las Centrales Sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores elegidos en las últimas elecciones sindicales podrán:

- a) Constituir la Sección Sindical de Empresa.
- b) Disponer de un local para uso de la Sección Sindical de Empresa que será el asignado al Comité de Empresa, dotándosele, en su caso, de los elementos privativos de archivo.
- c) Nombrar un Delegado Sindical que deberá acreditar su condición ante la Dirección de la Empresa mediante certificación de la Federación Estatal correspondiente.

El Delegado Sindical:

- Tendrá capacidad para la negociación colectiva.
- Será miembro nato del Comité Intercentros.
- En el supuesto de que no forme parte del comité de empresa, tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa y, expresamente:

- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado el Delegado Sindical a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Asistirá a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene.

- Será oído por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

- Conocer los contratos y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores afiliados a su sindicato, especialmente cuando se produzca el alta inicial del mismo en la empresa.

d) La Sección Sindical de Empresa podrá computer el número de horas sindicales correspondientes a los Delegados afiliados a su central y convendrá con el Director de Personal, durante el mes de enero de cada año, el sistema de acumulación de horas en el Delegado Sindical y la distribución del resto de horas entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

COMPROMISOS ADICIONALES DE LA DIRECCION QUE NO FORMAN PARTE DEL TEXTO DEL CONVENIO

1.- JORNADA DE ADMINISTRACION

La Dirección de la Compañía se compromete a estudiar durante la vigencia del presente Convenio, mediante las encuestas de opinión que se precisen, la posibilidad de variar la actual estructura de jornada del personal administrativo. Los resultados de dichos estudios de opinión se darán a conocer a los representantes de los trabajadores, quienes designarán una comisión técnica de un máximo de cuatro personas con el objeto de reunirse con la Dirección y proponer a la Comisión Negociadora del próximo Convenio las propuestas de modificación que, en su caso, se deduzcan.

2.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER

Se reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer para acceder al trabajo, sin perjuicio de las características propias de los distintos puestos de trabajo prohibidos a la mujer por las normas vigentes.

3.- ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRANSPORTISTAS

Durante el primer semestre de 1990, se constituirá una comisión compuesta por cuatro representantes sindicales y la Dirección, que estudiará las condiciones del trabajo de los chóferes transportistas al amparo del R.D. 2001/83 y de las específicas peculiaridades de la Compañía.

ANEXO I

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad, ejecuta trabajos de administración con un grado elevado de conocimientos de la actividad administrativa de la Compañía.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad, restringida, sólo o subordinado a otros Oficiales o Jefes, efectúa operaciones que requieran conocimientos generales de la técnica administrativa y los desarrolle con corrección y eficacia.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE TERCERA

Es el empleado que sin alcanzar el grado de iniciativa y responsabilidad del Oficial de 2ª efectúa operaciones que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa y las desarrolla con la corrección y eficacia debida.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el empleado que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, y en general, a

las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

CAJERA

Es la empleada que a las órdenes del Jefe de Tesorería, ayuda a este en la realización de las operaciones de esta sección, concentrándose principalmente en las labores de Caja.

OPERADOR/A DE PROCESO DE DATOS

Es el empleado que bajo la supervisión del Jefe de Proceso de Datos, maneja el operador central, conociendo para ello los sistemas operativos.

TELEFONISTA/RECEPCIONISTA

Atiende la centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior. Anota y transmite cuantos avisos recibe. También se ocupa de la recepción de las visitas.

SECRETARIA DE DEPARTAMENTO

Es la taquimecanógrafa que a las órdenes de un Jefe de Departamento realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierta entrevistas, etc.

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO

OFICIAL 1ª (Mecánico, Eléctrico o Servicios)

Es el empleado que poseyendo iniciativa, responsabilidad y suficiente práctica en su oficio, bien sea sólo o con otros empleados bajo sus órdenes, realiza trabajos de cierta complejidad. Se le considera poseedor de los suficientes conocimientos para poder realizar esquemas y seguir planos, manejo de máquinas, herramientas, montaje de nuevas instalaciones, fabricación, reparación y adaptación de máquinas y sistemas.

OFICIAL 2ª

Integran esta categoría quienes efectúan con perfección los trabajos correspondientes a su oficio, con corrección y eficacia, sólo o bien dependiendo del Oficial 1ª o Encargado.

OFICIAL 3ª

En esta categoría se encuadran el personal procedente de aprendiz o auxiliar de taller, con suficientes conocimientos, tanto teóricos como prácticos, con el fin de poder realizar trabajos que sirvan como ayuda para rentabilizar cualquier operación donde se considere oportuna su participación.

MECANICOS DE ASISTENCIA (Oficial 1ª)

Son los operarios que sin gran conocimiento de máquinas herramientas, pero con experiencia en líneas de producción dominan todos los sistemas mecánicos que componen las mismas. Siendo su misión la detección, reparación o cambio de cualquier componente mecánico como hornos, fermentadores, amasadoras, hefidoras, transportadores de cadena, elevadores, trasiego harina, silos, conductos agua, conducciones aceite, bombas, desmoldeadores, depositadoras, apiladores, conducción y bombeo fuel-oil, circuitos vapor, cortadoras, etc.

MECANICOS DE EMPAQUETADO (Oficial 2ª)

Son aquellos que con dominio de la técnica que les denomina, son capaces de poner en orden óptimo de marcha, aplicando sus servicios en reparaciones y ajustes en máquinas de empaquetado, para conseguir el máximo rendimiento y rentabilidad en la producción que les ocupa.

ELECTRICITAS DE TURNO (Oficial 2ª)

Son aquellos operarios que sin llegar al grado de perfección del Oficial 1ª, se ocupan en asistir todo lo concerniente a su oficio durante un turno de trabajo, con corrección y responsabilidad, siendo asistidos en caso de necesidad por su inmediato superior en categoría o Encargado.

DEPARTAMENTO DE PRODUCCION

AUXILIAR DE PRODUCCION

Es la operaria que se dedica a labores de enrollado, empaquetado, etiquetado, marcaje, limpieza, etc. y cualquier otra actividad elemental que se precise para la marcha de las líneas de producción.

PEON

Es el trabajador que ejecuta labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

OFICIAL LABORATORIO

Es el que conoce a la perfección los distintos procesos de preparación de masas y realiza con responsabilidad y con o sin otros operarios a su cargo, los trabajos que le sean asignados propios de su oficio.

AYUDANTE LABORATORIO

Sin llegar a los conocimientos ni a la perfección de los oficiales, les ayudan a sus tareas y están capacitados para sustituirles en caso de ausencia.

ESPECIALISTAS

Son los trabajadores que bajo la dirección inmediata del conductor de horno prestan sus servicios en las líneas de fabricación, sirviéndose de distinta maquinaria para tal efecto.

SUPERVISORA

La operaria responsable del trabajo, aseo y disciplina de todo el personal asignado a su cargo. Verificará y cuidará de que los materiales de empaquetado sean correctos y de que se empaquete según las normas de calidad dadas por el Depto. de Control de Calidad.

CONDUCTOR DE HORNO

Es el trabajador a cuya iniciativa y responsabilidad están los trabajos de una línea de fabricación de productos. Su cometido será vigilar adecuadamente las distintas fases de producción entre laboratorio y empaquetado, modificando si es preciso, las temperaturas de horno con el fin de obtener el óptimo resultado tanto en calidad como en cantidad.

El personal de nuevo ingreso en este puesto de trabajo, ostentará la categoría profesional de Oficial de 2ª durante un periodo no superior a seis meses de desempeño del puesto, pasando en todo caso al término del mismo a ostentar la categoría de Oficial de 1ª.

ESPECIALISTA DE EMPAQUETADO

Son las que se dedican a envasar o empaquetar los productos, sirviéndose de distinta maquinaria para tal efecto.

ALMACEN, SUBALTERNOS Y OTROS**ALMACENERO**

Es el empleado a cuyo servicio está encomendada la responsabilidad y cuidado del almacén de materias primas y productos acabados, debiendo despachar los pedidos, recibir y distribuir las mercancías, registrar o anotar en libros o impresos el movimiento que se venga produciendo durante la jornada. Es el responsable de la totalidad del personal de Almacenes.

MAQUINISTA DE ALMACEN

Es el especialista responsable del abastecimiento de materias primas a los laboratorios y del material de embalaje a las líneas de producción, así como ayuda a la carga y descarga.

AYUDANTE DEL ALMACENERO

Es el responsable del trabajo de los peones de almacén y de las operaciones de carga y descarga, ayudando al almacenero en sus tareas.

PEONES (Almacén)

Son los trabajadores que tienen a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayudan a la medición, corteo y pesaje, y realizan la carga y descarga de mercancías.

PERSONAL DE LIMPIEZA

Es el que se ocupa específicamente del aseo y limpieza de los locales, dependencias y oficinas de fábrica.

PORTERO

Es quien cuida los accesos a fábrica, realizando funciones de vigilancia y control, según las órdenes de sus superiores.

VIGILANTE

Es el que tiene como cometido las funciones de vigilancia de todos los accesos y dependencias de la fábrica durante noches y festivos.

CONTROL DE CALIDAD

OFICIAL DE CONTROL DE CALIDAD

Es la persona responsable de la toma de datos y mediciones tendentes a verificar que los productos se ajusten a las normas establecidas, pudiendo tener a su cargo una o más personas.

AYUDANTE DE CONTROL DE CALIDAD

Es la persona que coopera con el Oficial de Control de Calidad, auxiliándole en sus trabajos de medición y control.

TABLA SALARIAL

ANEXO : II

AÑO: 1.990

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS	CONCEPTOS SALARIALES BRUTOS					
		SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO CONVENIO	COMPLT. PUESTO		
PRODUCCION	CONDT. HOR. OFC. 1ª	8	54.860	41.373	96.233		
	CONDT. HOR. OFC. 2ª	8	54.860	34.915	89.775		
	OFICIAL 2ª LABT.	8	54.860	28.454	83.314		
	AYUDNTE. LABT.	9	54.860	25.214	80.074		
	ESPECIALISTA	9	54.860	25.214	80.074		
	SUPERV. PRODUCC.	9	54.860	21.985	76.845		
	ESPECTA. FEME	9	54.860	20.359	75.219		
	P E O N	10	54.860	21.519	76.379		
	AUX. PRODUCCION	10	55.103	11.220	66.323		
	OFICINAS	OFIC. ADTV. 1ª	5	54.860	41.373	96.233	
OFIC. ADTV. 2ª		5	54.860	28.454	83.314		
OFIC. ADTV. 3ª		5	54.860	25.214	80.074		
CAJERA		5	54.860	28.454	83.314		
OPER. PROC. DATOS		5	54.860	34.527	89.487		
TELEFONISTA		7	54.860	28.454	83.314		
SECR. DEPARTª		7	54.860	19.836	74.696		
AUX. ADMINISTRATIVO		7	54.860	16.148	71.008		
VENTAS		VENDEDOR	5	63.735	27.896	91.631	
		REPARTIDOR	6	61.512	51.102	112.614	
OFICIOS AUXILIARES	SERV. TECNICOS						
	OFIC. 1ª C. Calidad	8	54.860	41.373	96.233		
	OFIC. C. Calidad	8	54.860	32.924	87.784		
	AYUTE. C. Calidad	9	54.860	21.985	76.845		
	AYUTE. LB. Químico	9	54.860	18.867	73.727		
	MANTENIMIENTO						
	OFIC. 1ª (Elt./Mec.)	8	54.860	43.695	98.555		
	OFIC. 1ª (Oficinas)	8	54.860	43.695	98.555		
	OFIC. 2ª (Elt./Mec.)	8	54.860	30.776	85.636		
OFIC. 3ª	5	54.860	27.536	82.396			
CONDT. Fg. Mantentª	8	54.860	30.776	85.636			
ALMACENERO Mantentª	6	54.860	32.789	87.649			
OFICIOS AUXILIARES	SERV. PRODUCC.						
	VIGTE./PORTERO	6	54.860	28.454	83.314	3.866	
	ENCAGA./LIMP.	4	54.860	28.454	83.314		
	PEON/LIMPZ.	10	54.860	21.519	76.379	6.634	
	AUX. PROD./LIMP.	10	55.103	11.220	66.323	6.634	
OFICIOS AUXILIARES	TRANSPORTES						
	CONDUCTOR OFC. 1ª	8	61.512	34.721	96.233	16.381	
	Complemento puesto Servicio Interno.	-	-	-	17.379		
OFICIOS AUXILIARES	ALMACENES						
	ALMACENERO	6	56.876	28.451	85.327		
	AYUDTE. ALMACEN.	9	54.860	25.214	80.074		
	ESPECTA. ALMACEN	9	54.860	25.214	80.074		

TABLA DE ANTIGUEDADES

ANEXO : II bis

AÑO: 1.990

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS	TRIENIOS								
		PROFESIONALES								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
PRODUCCION	CONDT. HOR. OFC. 1ª	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	CONDT. HOR. OFC. 2ª	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	OFICIAL 2ª LABT.	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	AYUDNTE. LABT.	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	ESPECIALISTA	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	SUPERV. PRODUCC.	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	ESPECTA. FEME	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	P E O N	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	AUX. PRODUCCION	3.305	6.610	9.915	13.220	16.525	19.830	23.135	26.440	
	OFICINAS	OFIC. ADTV. 1ª	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320
OFIC. ADTV. 2ª		3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
OFIC. ADTV. 3ª		3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
CAJERA		3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
OPER. PROC. DATOS		3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
TELEFONISTA		3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
SECR. DEPARTª		3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
AUX. ADMINISTRATIVO		3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
VENTAS		VENDEDOR	3.170	6.340	9.510	12.680	15.850	19.020	22.190	25.360
		REPARTIDOR	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320
OFICIOS AUXILIARES	SERV. TECNICOS									
	OFIC. 1ª C. Calidad	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	OFIC. C. Calidad	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	AYUTE. C. Calidad	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	AYUTE. LB. Químico	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	MANTENIMIENTO									
	OFIC. 1ª (Elt./Mec.)	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	OFIC. 1ª (Oficinas)	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	OFIC. 2ª (Elt./Mec.)	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
OFIC. 3ª	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320		
CONDT. Fg. Mantentª	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320		
ALMACENERO Mantentª	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320		
OFICIOS AUXILIARES	SERV. PRODUCC.									
	VIGTE./PORTERO	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	ENCAGA./LIMP.	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	PEON/LIMPZ.	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	AUX. PROD./LIMP.	3.305	6.610	9.915	13.220	16.525	19.830	23.135	26.440	
OFICIOS AUXILIARES	TRANSPORTES									
	CONDUCTOR OFC. 1ª	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
OFICIOS AUXILIARES	ALMACENES									
	ALMACENERO	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	AYUDTE. ALMACEN.	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	
	ESPECTA. ALMACEN	3.290	6.580	9.870	13.160	16.450	19.740	23.030	26.320	

TABLA DE NOCTURNIDAD

ANEXO : III

AÑO: 1.990

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS	PRECIO HORA								
		PROFESIONALES								
		0	1	2	3	4	5	6	7	8
PRODUCCION	CONDT. HOR. OFC. 1ª	195	201	208	215	221	228	235	241	247
	CONDT. HOR. OFC. 2ª	182	188	195	202	208	215	222	228	235
	OFICIAL 2ª LABT.	169	175	182	189	195	202	208	215	221
	AYUDTE. LABT.	162	169	175	182	189	195	202	209	215
	ESPECIALISTA	162	169	175	182	189	195	202	209	215
	SUPERVIS. PRODC.	155	162	169	175	182	189	195	202	209
	ESPECTA. FEME	152	159	165	172	179	185	192	199	205
	P E O N	152	159	165	172	179	185	192	199	205
	AUX. PRODUCC.	120	125	132	138	145	152	158	165	172

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS		PRECIO HORA							
	PROFESIONALES		TRIENIOS							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
SERV. TECNICO.	OFIC. 1º C. Cal.	195	201	208	215	221	228	235	241	247
	OFIC. C. CALID.	178	184	191	198	204	211	218	224	231
	AYUTE. C. CALD.	155	162	169	175	182	189	195	202	209
	AYUTE. L. QUIM.	142	149	156	162	169	176	182	189	196
ALMACENES	ALMACENERO	173	179	186	193	199	206	213	219	226
	AYUTE. ALMAC.	162	169	175	182	189	195	202	209	215
	ESPCTA. ALMAC.	162	169	175	182	189	195	202	209	215
MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO	195	201	208	215	221	228	235	241	247
	OFIC. 1º (Elt./Mec)	195	201	208	215	221	228	235	241	247
	OFIC. 1º (Oficio)	189	195	201	208	215	221	228	235	241
	OFIC. 2º (Elt./Mec)	162	169	175	182	189	195	202	209	215
	OFICIAL 3º	169	175	182	189	195	202	208	215	221
	COND.T.P.MANTEN.	173	179	186	193	199	206	213	219	226
	ALMACENERO	173	179	186	193	199	206	213	219	226
SERV. PRODUC.	SERV. PRODUCC.	189	195	201	208	215	221	228	235	241
	VIGTA./PORTERO	169	175	182	189	195	202	208	215	221
	ENCDDA./LIMP.	152	159	165	172	179	185	192	199	205
	AUX. PROD.LIMP.	128	135	142	148	155	162	168	175	182

CATEGORIAS	PROFESIONALES								
	TRIENIOS								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
SERV. PRODUCC.	842	876	909	943	976	1.009	1.042	1.076	1.109
VIGTA./PORTERO	843	876	909	943	976	1.009	1.042	1.076	1.109
ENCGA./LIMP.	761	794	827	861	894	927	961	994	1.027
PEON/LIMP.	642	675	708	742	775	809	842	876	909
ALMACENES	863	896	930	963	996	1.030	1.063	1.096	1.129
ALMACENERO	810	843	877	910	943	976	1.010	1.043	1.076
AYTE. ALMACEN	810	843	877	910	943	976	1.010	1.043	1.076

A N E X O V

SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE POR OBJETIVOS PARA LOS VENDEDORES

1.- PRIMA POR OBJETIVOS CONSOLIDADOS

- Concepto.- Se entiende por objetivos consolidados aquella posición de venta alcanzada en una ruta que, salvo causas de fuerza mayor o hechos nuevos, se considera irreversible. Es lo que se denomina el "potencial" de una ruta.

- Método de fijación.- Durante el mes de Enero/Febrero, una vez conocidos los resultados del año anterior, el Supervisor responsable de cada ruta establecerá el "potencial" de las mismas con el visto bueno del Superior inmediato (Delegado o Jefe Regional). A continuación comunicará al Vendedor adscrito a cada ruta dicho "potencial", pudiendo el Vendedor pedir información complementaria sobre las circunstancias que han sido contempladas en el establecimiento de ese "potencial".

- Cuantía.- Se establece para 1990 en concepto de prima por objetivos consolidados, la cantidad de 420.000.- ptas. que se abonarán a razón de 35.000.- ptas. al mes.

- Revisión de la Prima.- La cantidad establecida en concepto de prima por objetivos consolidados se revisará anualmente en el mismo porcentaje que establezca el Convenio Colectivo de Empresa como incremento general de salarios.

- Revisión del "Potencial."- El "potencial" de una ruta se revisará:

a) Cuando concurren circunstancias de fuerza mayor o hechos nuevos que aconsejen la fijación de un nuevo "potencial", o bien.

TABLA HORAS EXTRAS

ANEXO IV

ANO: 1.990

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS		PRECIO HORA								
	PROFESIONALES		TRIENIOS								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8		
PRODUCCION	COND.T.HOR.OFC.1º	973	1.007	1.040	1.073	1.107	1.140	1.173	1.206	1.240	
	COND.T.HOR.OFC.2º	908	941	975	1.008	1.041	1.075	1.108	1.141	1.174	
	OFICIAL 2º LABT.	843	876	909	943	976	1.009	1.042	1.076	1.109	
	AYUTE. LAB.	810	843	877	910	943	976	1.010	1.043	1.076	
	ESPECIALISTA	810	843	877	910	943	976	1.010	1.043	1.076	
	SUPERV. PRODUCC.	777	811	844	877	910	944	977	1.010	1.043	
	ESPCTA. FEMEN.	761	794	827	861	894	927	961	994	1.027	
	P E O N	761	794	827	861	894	927	961	994	1.027	
	AUX. PRODUCCION	642	675	708	742	775	809	842	876	909	
	OFICINAS	OFIC. ADTV. 1º	973	1.007	1.040	1.073	1.107	1.140	1.173	1.206	1.240
OFIC. ADTV. 2º		843	876	909	943	976	1.009	1.042	1.076	1.109	
OFIC. ADTV. 3º		810	843	877	910	943	976	1.010	1.043	1.076	
CAJERA		843	876	909	943	976	1.009	1.042	1.076	1.109	
OPER. PROC.DATOS		905	938	971	1.005	1.038	1.071	1.105	1.138	1.171	
TELEFONISTA		843	876	909	943	976	1.009	1.042	1.076	1.109	
SECR.T.OPTO.		755	789	822	855	889	922	955	988	1.022	
AUX. ADMINISTR.		718	752	785	818	851	885	918	951	985	
VENTAS		REPARTIDOR	1.139	1.172	1.205	1.239	1.272	1.305	1.339	1.372	1.405
		SERV. TECNICOS	973	1.007	1.040	1.073	1.107	1.140	1.173	1.206	1.240
SERV. TECNICO	Ofc. 1º C. Calidad	888	921	955	988	1.021	1.054	1.088	1.121	1.154	
	OFIC. C. Calidad	777	811	844	877	910	944	977	1.010	1.043	
	AYUTE. C. Calidad	712	745	779	812	845	878	912	945	978	
	AYUTE. LB. Químico	712	745	779	812	845	878	912	945	978	
MANTENIMIENTO	OFIC. 1º (Elt./Mec)	973	1.007	1.040	1.073	1.107	1.140	1.173	1.206	1.240	
	OFIC. 1º (Oficio)	843	876	909	943	976	1.009	1.042	1.076	1.109	
	OFIC. 2º (Elt./Mec)	810	843	877	910	943	976	1.010	1.043	1.076	
	OFICIAL 3º	843	876	909	943	976	1.009	1.042	1.076	1.109	
	COND.T.P.Manteni.	843	876	909	943	976	1.009	1.042	1.076	1.109	
	ALMACENERO	863	896	930	963	996	1.030	1.063	1.096	1.129	

b) Anualmente en el mismo porcentaje que se incremente el I.P.C.

2.- PRIMA POR OBJETIVOS SUPERADOS

- Concepto.- Se entiende por objetivos superados aquella posición de venta en la que, partiendo del "potencial" de una ruta, se establece la consecución de un incremento determinado en la venta así como una concreta composición o "mix" de la misma.

- Método de fijación.- Durante el primer período de cada uno de los triperíodos en los que está dividido el control de la gestión de las Ventas, el Supervisor responsable de cada ruta marcará los objetivos de superación y la composición o "mix" de las ventas, de acuerdo a las acciones previstas y en función de la política comercial vigente. Estos objetivos, una vez aprobados por el Superior inmediato (Delegado o Jefe Regional), se comunicarán al Vendedor adscrito a cada ruta mediante impreso establecido al efecto, así como las acciones comerciales y demás medios con los que va a contar para alcanzar esos objetivos.

- Cuantía.- Se establece para 1990 en concepto de prima por objetivos superados, la cantidad de 180.000.- ptas. que se abonarán según desglose:

TRIPERÍODO	PAN	GALLETAS	TOTAL	TOTAL TRIPERÍODOS
1º	10.000	10.000	20.000	40.000
2º	10.000	10.000	20.000	40.000
3º	10.000	10.000	20.000	40.000
4º	15.000	15.000	30.000	60.000
TOTAL AÑO	45.000	45.000	90.000	180.000

- Condiciones.- a) Si en un triperíodo no se alcanzase alguno de los conceptos (pan, galletas o total) los resultados obtenidos no se perderán, sino que se acumularán para fin de año.

b) Para acceder a la bolsa total año es preciso estar en Alta en la Compañía todo el año natural.

c) Cuando algún Vendedor se incorpore a lo largo de un triperíodo, tendrá derecho a la parte proporcional de la "bolsa".

- Revisión de la prima.- Anualmente la Dirección revisará el importe de la "bolsa", así como la distribución más conveniente. En ningún caso el incremento que se fije será inferior al que se establezca como incremento general de salarios en el Convenio de Empresa.

3.- GARANTÍAS

El presente sistema de retribución tiene el carácter de provisional y su vigencia será de 2 años, 1990 y 1991.

Durante estos dos años el presente sistema convivirá con el actual régimen de Comisiones establecidas en el art. 24.2.a) del vigente Convenio bajo las siguientes garantías:

a) A la venta obtenida por cada Vendedor se le aplicará a final del ejercicio lo que hubiera obtenido de retribución por el sistema antiguo (el de comisiones). Si se dedujeran diferencias desfavorables para el Vendedor, es decir, en el supuesto de que obtuviera mayor retribución aplicando el sistema de Comisiones, se le abonarán el cien por ciento de dichas diferencias en 1990, y el cincuenta por ciento en 1991.

b) Durante las ausencias de trabajo por vacaciones, acción sindical o cualquier otra licencia de las que devengan retribución, el Vendedor seguirá percibiendo la prima mensual por objetivos consolidados, más el promedio de consecución de objetivos que se alcance en la Delegación.

c) Las situaciones especiales de suplente o correrrutas se retribuirán, en cuanto a la prima de objetivos superados se refiere, con el promedio de consecución que en el triperíodo se alcance en la Delegación. Asimismo, en los casos de cambio de ruta, durante los dos primeros periodos, se le abonará al Vendedor su prima mensual más el promedio de consecución de objetivos superados en el triperíodo por la Delegación, salvo que en su nueva ruta alcance su propia venta una remuneración superior.

d) La presente Comisión Técnica se reunirá sesestralmente durante la vigencia de este acuerdo, con el fin de depurar las incidencias que pudieran surgir de la aplicación del sistema.

Los acuerdos que adopte esta Comisión tendrán el mismo valor que los adoptados por la Comisión Paritaria del Convenio.