

34.2 El trabajador afectado por incapacidad temporal deberá prestarse a ser reconocido por el Médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

Artículo 35. *Jubilación.*

35.1. La jubilación se producirá obligatoriamente en el momento en que el empleado cumpla la edad reglamentaria mínima para alcanzar dicha situación, actualmente fijada en sesenta y cinco años, siempre y cuando el empleado tenga derecho a una mínima pensión por jubilación de la Seguridad Social.

No obstante, el empleado podrá jubilarse anticipadamente, si lo desea, con anterioridad al cumplimiento de dicha edad, con las reducciones que legalmente correspondan.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 36. *Seguridad y salud laboral.*

36.1 El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de protección que «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», pone a su alcance.

«ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», en la denominada «orden de trabajo» que entregará al empleado, hará constar el material entregado para su protección personal; éste deberá hacer uso del mismo en la ejecución de su trabajo de forma obligatoria.

No obstante, antes de comenzar los trabajos deberá consultar con el responsable de seguridad de la empresa o instalación visitada sobre las medidas de seguridad especificadas a tomar en el área de actuación, que serán de obligado cumplimiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 37. *Concurrencia.*

37.1 El presente Convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Garantías personales.*

38.1 Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Artículo 39. *Disposición derogatoria.*

39.1 El presente Convenio Colectivo deroga expresamente todas y cada una de las cláusulas contenidas en el III Convenio Colectivo de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 303, de 20 de diciembre de 1994.

ANEXO I

Asimilación de categorías

1998	1997
Grupo «A». <i>Personal técnico</i>	
Jefe de Sección. Jefe de Actividad. Coordinador.	Jefe de Sección. Jefe de Actividad.
Inspector.	Inspector superior. Inspector técnico. Inspector. Cobrador.

1998	1997
Técnico.	Técnico. Técnico END.
Auxiliar técnico.	Auxiliar técnico.
Asesor.	Asesor «senior». Asesor «junior».
Auditor.	Auditor «senior». Auditor «junior».
Consultor.	Consultor.

Grupo «B». *Personal administrativo e informático*

Secretaria de Dirección.	Secretaría de Dirección.
Secretaria.	Secretaria de Gerencia. Secretaria.
Jefe administrativo de Sección.	Jefe administrativo Sección.
Oficial administrativo.	Oficial administrativo.
Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.
Aspirante administrativo.	Ayudante administrativo. Aspirante administrativo.
Informático.	Analista programador. Programador «senior». Programador «junior». Operador de ordenadores.

Grupo «C». *Personal subalterno*

Telefonista-Recepcionista.	Telefonista-Recepcionista.
Mensajero.	Mensajero.

UNQUOTE.

Todos los miembros de los Comités de Empresa y representación empresarial ratifican dicho texto, en cuyos términos queda aprobado, por unanimidad, el IV Convenio Colectivo interprovincial, a nivel estatal, de la empresa «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», que se presentará por el señor Presidente de la Comisión, con las firmas de los componentes, para su registro, publicación y depósito.

14269 *RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Kraft-Jacobs Suchard Iberia, Sociedad Anónima», Fuerza de Ventas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Kraft Jacobs Suchard Iberia, Sociedad Anónima», Fuerza de Ventas (código de Convenio número 9.007.251), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1998, de una parte, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General 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, 28 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1998, FUERZA DE VENTAS**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.***

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que la empresa «Kraft Jacobs Suchard Iberia, Sociedad Anónima», tiene establecidos en:

Barcelona: Calle Vía Augusta, número 13, 08006 Barcelona. Calle Antartic, sin número, 08040 Barcelona.

Bilbao: Calle Doctor Luis Bilbao Líbano, número 10, 2.ªA. 48940 Lejona (Vizcaya).

León: Avenida José Aguado, número 4, 24005 León.

Madrid: Calle Condesa de Venadito, número 5, 28027 Madrid.

Málaga: Avenida Moliere, edificio «Cristal», número 3, 29000 Málaga.

Sevilla: Calle Carretera de la Isla, Polígono Industrial C/7, parcela 24, 41700 Sevilla.

Valencia: Calle Profesor Beltrán, número 4, 46009 Valencia.

Zamora: Carretera Villalpando, kilómetro 1, 49001 Zamora.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los centros de trabajo anteriormente indicados e incluidos funcionalmente en la Red y Fuerza de Ventas. Será, asimismo, de aplicación a la red comercial de Café Fuera del Hogar (AFH).

Artículo 3. *Vigencia temporal.*

Un año, desde el día 1 de enero de 1998 a 31 de diciembre de 1998, para todos los centros incluidos en su ámbito de aplicación territorial.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones económicas y laborales pactadas en este Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones o resoluciones legales futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando, en otro caso, absorbidas dentro de éste.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedarán, en su totalidad, sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

Artículo 8. *Garantía «ad personam».*

La empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Las de interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
- b) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

La Comisión estará formada por cinco miembros de cada parte.

Dicha Comisión se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO II**Retribuciones****Artículo 10. *Aplicación.***

Las disposiciones contenidas en el presente capítulo serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del Convenio Colectivo que no se rija por un sistema de retribución por méritos. Esta excepción se refiere exclusivamente a los incrementos salariales.

Artículo 11. *Retribuciones.*

La retribución total del personal incluido en el presente Convenio estará constituida por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad y complemento personal.

Artículo 12. *Complemento de antigüedad.*

1. Empleados fijos y en alta con anterioridad a 1 de enero de 1996, devengarán un complemento de antigüedad por quinquenios vencidos a razón del 6 por 100 sobre su retribución total, manteniéndose fija la cuantía del quinquenio durante toda su vigencia.

2. El número máximo de quinquenios que podrán cumplir y percibir a partir de 1996 será de tres, de acuerdo a:

- a) Empleados que cumplan quinquenios en 1996 percibirán éste y dos más.
- b) Empleados con quinquenios en curso durante 1996, percibirán éste a su cumplimiento y dos más.

Una vez percibidos los tres quinquenios máximos señalados anteriormente, no se devengará más antigüedad en concepto de dicho complemento.

3. Empleados que causen alta con posterioridad a 1 de enero de 1996, no devengarán ni percibirán complemento de antigüedad.

Artículo 13. *Subvención comida.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establecen las siguientes ayudas en concepto de subvención comida.

1. Año 1998:

1.1 Ayuda de comida, por importe de hasta 975 pesetas brutas. Dicho concepto se percibirá por día efectivo de trabajo excepto los viernes, períodos de vacaciones y jornada intensiva o de verano.

1.2 Ayuda de bocadillo, por importe de hasta 425 pesetas brutas por día efectivo de trabajo durante los viernes y período de jornada intensiva o de verano.

1.3 Los períodos temporales de percepción de las citadas ayudas serán las previstas en el párrafo primero del presente artículo.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, manteniéndose aquellas que sean necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha o paradas, cambios de turnos, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar el debido cumplimiento del servicio.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un recargo del 75 por 100 del valor hora.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias estarán limitadas en su número de acuerdo con lo que marque en cada momento la Ley.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas de idéntica cuantía, correspondiente a los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los siguientes períodos:

- a) Extraordinaria mes de julio: 30 de junio.
- b) Extraordinaria mes de diciembre: 1 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por semestres naturales y se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo, excepto la paga extraordinaria de diciembre que se anticipará su abono al 1 de diciembre; en este supuesto en caso de baja de empleados con posterioridad a su recepción, se procederá por parte de la empresa, a regularizar tal situación en su liquidación.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 16. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y los procesos productivos será facultad de la Dirección de la empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

Artículo 17. *Jornada.*

La jornada anual será la que resulte de restar al número de días naturales del año: Número de domingos; número de sábados; veinticinco días laborables de vacaciones; 14 fiestas, excepto las que coinciden en sábados, que ya han sido descontadas anteriormente.

Artículo 18. *Horarios.*

Los horarios de trabajo se regirán en cada centro de conformidad con lo dispuesto en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de veinticinco días laborables. Quince días de los mismos se tomarán en el período de mayo a octubre.

La planificación de vacaciones deberá ser conocida por el interesado con, al menos, dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

Artículo 20. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 21. *Ascensos.*

En este apartado, ambas partes se remiten expresamente a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas concordantes.

Artículo 22. *Períodos de prueba y preaviso.*

Se establecen los siguientes períodos de:

- a) Prueba:
Empleados administrados en grado 9 o superior: Seis meses.
Resto de empleados: Dos meses.

b) Preaviso: Para todos los empleados, de treinta días. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontar de la liquidación finiquito del día/días de incumplimiento del mismo.

Artículo 23. *Jubilación.*

Ambas partes, al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores, acuerdan proceder, sin perjuicios de lo dispuesto en materia de Seguridad Social:

- a) Establecer con carácter de obligatoriedad la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años.
- b) Establecer con carácter optativo y previa solicitud del empleado, la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años.

En este último caso la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador, con contrato de duración de un año.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 24. *Complemento incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal, la empresa compensará el 100 por 100 del salario bruto establecido en el artículo 11 del Convenio Colectivo durante los quince primeros días. Con posterioridad a dicho período, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto hasta un máximo de dieciocho meses.

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la empresa, en tanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.

Artículo 25. *Excedencias.*

Sobre este concepto, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación, en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales. Este permiso se ampliará hasta cinco días, en el supuesto de ocurrir en distinta Comunidad de la de residencia del trabajador.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes consanguíneos: Cuatro días naturales, ampliables a cinco en las mismas circunstancias del apartado anterior.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes afines: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro, en los mismos supuestos del apartado anterior.
- e) Fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad: Un día natural, ampliable hasta tres, en las mismas condiciones anteriormente indicadas.
- f) Traslado de domicilio habitual: Un día natural.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Por el tiempo establecido, legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.
- i) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
- j) Previo aviso, un día para asuntos propios de justificada urgencia.

Artículo 27. *Premio de jubilación.*

Todos aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y cuatro y los sesenta y cinco años percibirán, de una sola vez, las siguientes cantidades:

Para antigüedades entre diez y catorce años: Dos mensualidades de salario bruto.

Para antigüedades entre quince y diecinueve años: Cuatro mensualidades de salario bruto.

Para antigüedades de veinte y más años: Seis mensualidades de salario bruto.

Se entenderá por mensualidad un doceavo de la retribución anual total.

El citado premio no será de aplicación a aquellos empleados regidos por el sistema de méritos, que en función de su grado puedan adherirse al plan de jubilación establecido por la empresa.

Artículo 28. *Reconocimiento médico.*

Con fines preventivos y de control de estado de la salud de los trabajadores, anualmente se les someterá a una revisión médica, realizándose a cada trabajador una analítica basal general.

Artículo 29. *Premio por antigüedad.*

Se establecen períodos de diez, veinticinco y cuarenta años de trabajo en la compañía, como los necesarios para tener derechos a los premios por antigüedad.

En caso de empleados con años de servicios prestados en otras sociedades, pero reconocidos por la compañía a efectos de antigüedad, también le serán tenidos en cuenta para la obtención de estos premios. No se computará, sin embargo, los períodos en situación de excedencia voluntaria o forzosa, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la empresa, con posterior reingreso del empleado.

Estas normas no se aplicarán con carácter retroactivo.

Obsequios:

Diez años: Juego de lápiz y bolígrafo con la inscripción de KJS grabada.

Veinticinco años: Reloj con una frase conmemorativa grabada.

Cuarenta años: Bandeja con el nombre del empleado y frase conmemorativa.

Artículo 30. *Seguridad y salud laboral.*

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Riesgos Laborales, y demás disposiciones complementarias.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en esta materia se actuará por parte de la empresa en el campo de:

a) Prevención: Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas preventivas en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información de los trabajadores.

b) Control: Periódico de las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de la salud de los trabajadores.

3. Dada la dispersión geográfica de los distintos centros de trabajo, ambas partes acuerdan expresamente proceder a desarrollar la actividad preventiva mediante la contratación de un servicio de prevención ajeno y externo.

4. El referido servicio de prevención externo, asumirá y asesorará, a la empresa, en las siguientes materias:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

c) La determinación de las prioridades en la adopción de los medios preventivos adecuados a la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del puesto de trabajo.

5. Se procederá a la designación de un Delegado de prevención en cada uno de los centros de trabajo. Dicha designación se efectuará por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo a su ámbito de representación funcional y territorial.

6. Delegados de prevención ejercerán las competencias que las disposiciones legales establecen en materia de información, consulta, negociación, vigilancia y control de la actividad preventiva y de seguridad.

Artículo 31. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal con contrato de trabajo superior a seis meses, disfrutará del seguro de vida colectivo que la compañía tiene establecido y que garantiza los siguientes capitales:

Dos anualidades de sueldo bruto en los casos de invalidez profesional total, permanente o muerte natural. Cuatro anualidades de sueldo bruto en caso de muerte por accidente.

En todos los casos el empleado contribuirá según la siguiente fórmula:

$$(\text{Capital asegurado} - 1.500.000 \text{ pesetas}) \times 0,20/00 = \\ \text{Contribución hasta un tope máximo de 1.500 pesetas/mes}$$

Este seguro será voluntario.

Situaciones de incapacidad temporal: Una vez agotado por parte del empleado el período máximo de incapacidad temporal (dieciocho meses), éste deberá optar entre causar baja o mantenerse en alta en la póliza de vida y accidentes colectivo.

Dicha comunicación deberá efectuarse por escrito, y comunicarla al Departamento de Recursos Humanos, quien acusará recibo de la misma.

Caso de que el empleado opte por permanecer en alta en la referida póliza, éste deberá de continuar contribuyendo, de acuerdo a los criterios previstos en el presente artículo.

Artículo 32. *Dietas Customer Service.*

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos, según el siguiente baremo:

1. Año 1998:

a) Desayuno: 315 pesetas.

b) Comida: 2.485 pesetas.

c) Cena: 3.185 pesetas.

2. Los importes b) y c) podrán acumularse hasta el tope máximo de las cuantías previstas en dichos apartados.

3. Aquellos empleados que, por razón de la función encomendada, tuvieran que desplazarse en vehículo particular por no tener asignado coche de empresa, se les reembolsará dicho desplazamiento a razón de 32 pesetas/kilómetro.

Artículo 33. *Dietas. Fuerza de Ventas.*

Se establecen las siguientes cuantías en concepto de dietas para la Fuerza de Ventas:

1. Año 1998 (Vendedores):

a) Desayuno: 425 pesetas (sin justificante).

b) Comida: 2.452 pesetas.

c) Cena: 2.232 pesetas.

2. No obstante lo dispuesto anteriormente, se podrán regularizar y compensar semanalmente dichos conceptos, siempre y cuando los mismos se efectúen durante la semana y se adjunten los correspondientes justificantes de gasto de cada uno de los mismos en la nota de gastos semanal.

3. Con efectividad del 2 de marzo del presente año se establece un único sistema de dietas para todos los empleados comerciales de la Red de Ventas.

Artículo 34. *Kilometraje. Fuerza de Ventas.*

Los desplazamientos con motivo de trabajo efectuados por los empleados de la Red de Ventas en vehículo de empresa se reembolsarán a razón del 12 por 100 del precio de venta al público del litro de carburante de la gasolina normal sin plomo por kilómetro recorrido (gasolina 95 NO).

Artículo 35. *Obsequio de navidad.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio recibirá, en el mes de diciembre, una cesta de navidad, por un importe de 22.777 pesetas brutas para 1998.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

En lo no previsto en el presente capítulo de faltas y sanciones ambas partes se remiten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al trabajo.

Artículo 38. *Faltas graves.*

1. Falta no justificada de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
4. Solicitar permiso alegando causa inexistente.
5. No comunicar dentro de los plazos que exijan las disposiciones legales, los cambios o situaciones que se produzcan en la situación personal o familiar del empleado.
6. El quebranto de reserva obligada sin que produzca graves perjuicios.
7. Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, que originen averías en los equipos, instalaciones, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas superior a lo normalmente admisible.
8. La reiteración o reincidencia en falta leve.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que no tengan la consideración de falta leve o grave.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La embriaguez habitual o toxicómana si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 40. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de dieciséis hasta sesenta días o despido.

Artículo 41. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO VI

Representación de los trabajadores

Artículo 42. *Representación de los trabajadores en la empresa.*

El Comité de Empresa, como órgano colegiado y representativo de los trabajadores y los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probables del empleo en la empresa.
2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la empresa.

3. Emitir informe, con carácter previo, sobre reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, siempre que éstas afecten al volumen de empleo. Conocerá, asimismo, los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa.

4. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6. Las determinadas por la normativa vigente y por el presente Convenio Colectivo en materia de Seguridad e Higiene.

Asimismo, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, en los términos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No se incluirá en el cómputo del tiempo sindical el tiempo empleado en reuniones convocadas por la empresa.

Disposición adicional primera.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes generales y disposiciones reglamentarias vigentes en cada momento.

Disposición adicional segunda.

Cláusula de revisión: En el supuesto de que el Índice de Precios General al Consumo real a 31 de diciembre de 1998 superara el 3 por 100, se efectuará, tan pronto se constate mediante publicación oficial dicho exceso, una revisión que consistirá en aplicar el mismo a las cuantías previstas en el artículo 32 del Convenio Colectivo —Dietas Customer Service—.

ANEXO I

Horarios de trabajo

Todos los centros

Jornada de invierno:

De lunes a jueves: De ocho treinta a diecisiete treinta horas, con – 15 + 30 minutos de flexibilidad.

Comida: Cuarenta y cinco minutos mínimo, hasta 1:30 máximo y desde las trece hasta las catorce treinta horas.

Viernes: De ocho treinta a quince horas, con – 15 + 30 minutos de flexibilidad.

Bocadillo: Treinta minutos.

Jornada de verano (tres meses):

Para 1998 tendrá una duración desde el 15 de junio al 15 de septiembre. De lunes a viernes: De ocho a quince horas con + 30 minutos de flexibilidad.

Bocadillo: Treinta minutos.

Sevilla:

Horario de Semana Santa:

Lunes y martes: De ocho a dieciséis horas (diez minutos de pausa para bocadillo).

Miércoles: de ocho a catorce horas (diez minutos de pausa para bocadillo).

Durante los días declarados feriados por el Ayuntamiento, la jornada será de ocho a catorce horas, con diez minutos de pausa para el bocadillo.

ANEXO II

Comisión de formación

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión de formación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo II de la Resolución de 25 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por el que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo sobre formación profesional continua.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por cinco miembros, designados por cada representación.

La Comisión de formación continua acordará la redacción de un Reglamento de funcionamiento.

14270 *RESOLUCIÓN de 8 de junio de 1998, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba la conovocatoria de financiación de permisos individuales de formación para los cursos 1998-1999, 1999-2000 y 2000-2001.*

El Acuerdo de bases sobre política de Formación Profesional, el II Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante ANFC) («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), suscrito por las organizaciones CCOO, CEOE, CEPYME, UGT y CIG, y el Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua, suscrito entre el Gobierno y las Organizaciones anteriormente mencionadas, atribuyen a los interlocutores sociales los aspectos relativos a la organización y gestión de la Formación Continua, a través de la Comisión Tripartita de Formación Continua y del Ente Paritario Estatal, denominado Fundación para la Formación Continua (FORCEM), que se constituyó el 19 de mayo de 1993.

En cumplimiento de estos Acuerdos, se destinarán a la Formación Continua las cantidades convenidas en el Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua, en los términos previstos en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 7 de mayo de 1997.

Estos fondos se ven incrementados con la aprobación por la Comisión Europea, para el período 1994-1999, del Programa Operativo en el marco del Objetivo 1 y del Documento Único del Objetivo 4 de intervención de los Fondos Estructurales.

A través de este Acuerdo se pretende el desarrollo de una serie de acciones que permitan proporcionar a los trabajadores y trabajadoras de nuestro país un mejor nivel de cualificación, necesario a fin de promover el desarrollo personal y profesional, mejorar la competitividad de las empresas, adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

FORCEM, como ente paritario estatal de gestión de los Acuerdos, ha venido realizando, desde su creación en mayo de 1993, diversas convocatorias de ayudas a la formación continua en las cuatro modalidades de formación recogidas en el I Acuerdo Nacional (Planes Formativos de Empresa, Agrupados e Intersectoriales, así como Permisos Individuales de Formación).

La experiencia acumulada en los últimos años de gestión de la Formación Continua, permite perfilar de manera más precisa y estable los términos de la convocatoria, lo que ha posibilitado el fijar un texto que pueda mantenerse durante toda la aplicación del II Acuerdo, en vigor hasta el año 2000. Ello permitirá una mejor planificación al usuario y una más pronta publicación de las convocatorias anuales.

La convocatoria que se publica conve también de un empeño por simplificar trámites y requerimientos, lo que, si bien exigirá un esfuerzo adicional de rigor a los usuarios, permitirá una gestión más ágil en beneficio del conjunto de los solicitantes.

Conforme a lo anterior y previo acuerdo de la Comisión Tripartita de Formación Continua y de conformidad con lo previsto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 7 de mayo de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras y los criterios para la concesión de ayudas de formación continua, con cargo a la financiación prevista en el II Acuerdo Tripartito de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 16 de mayo de 1997), esta Dirección General del INEM debe proceder a dictar resolución de convocatoria de financiación de Permisos Individuales de Formación para los cursos 1998-1999, 1999-2000 y 2000-2001.

I. Disposiciones generales

1. Principios que rigen las ayudas.

La concesión de ayudas que regulan la presente convocatoria se regulará de acuerdo a los principios de concurrencia, publicidad y objetividad.

2. Objeto.

El desarrollo personal y profesional de los Trabajadores Ocupados puede facilitarse mediante la adquisición de mayores niveles de formación, de cualificación y de competencia profesional, contribuyendo con ello, no sólo a mejorar la eficacia del sistema productivo, sino también a facilitar la adaptación de los Trabajadores Ocupados a los cambios tecnológicos, a disminuir el riesgo de desempleo y a promover calidad de vida y bienestar.

Con este fin y en el marco del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, la Comisión Tripartita de Formación Continua dedicará los fondos presupuestarios correspondientes, para financiar los Permisos Individuales de Formación que los trabajadores y trabajadoras asalariados soliciten, según la normativa de la presente convocatoria. Dichos Permisos Individuales de Formación se destinarán a la realización de acciones formativas.

3. Acciones financiables.

Son financiables las acciones que permitan la adquisición de un mayor nivel de formación, cualificación y competencia profesional a los trabajadores y/o su formación personal, y que lleven asociada una titulación oficial, según la normativa de la presente convocatoria.

En ningún caso, los Permisos Individuales de Formación tendrán la consideración de Permisos necesarios para concurrir a exámenes.

4. Ámbito de aplicación.

4.1 Territorial: Las ayudas contenidas en la presente convocatoria serán de aplicación en la totalidad del territorio nacional.

4.2 Personal: Podrán solicitar Permisos Individuales de Formación todos aquellos trabajadores asalariados de cualquier régimen de la Seguridad Social, cualesquiera que sean las funciones que desempeñen, que tengan a la fecha del inicio del disfrute del Permiso una antigüedad mínima de un año en la empresa en la que presta sus servicios.

Los trabajadores de las Administraciones Públicas, quedan excluidos de la aplicación de esta convocatoria.

4.3 Temporal: Serán financiables por esta convocatoria las acciones formativas de los cursos académicos 1998-1999, 1999-2000 y 2000-2001, y podrán ejecutarse desde el 1 de septiembre al 31 de julio del año siguiente.

4.4 Financiero: Las ayudas se financiarán con cargo al ejercicio presupuestario correspondiente al año de realización de las acciones formativas. En el caso de que las acciones formativas se desarrollen durante dos ejercicios presupuestarios se imputarán a cada uno de ellos las horas que les corresponda, salvo en el año 2001 que se estará a las disponibilidades presupuestarias que se establezcan. La financiación de estas convocatorias quedarán supeditadas a las disponibilidades de fondos para las mismas y para los colectivos de trabajadores que las conforman.

5. Requisitos.

5.1 De la acción formativa:

a) No estar incluida en el Plan de Formación de la Empresa o Planes Agrupados en los que la empresa pueda participar.

b) Estar dirigida al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o su formación personal.

c) Quedan excluidas del Permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

d) La acción formativa a desarrollar debe estar reconocida por una titulación oficial. Son titulaciones oficiales aquellas que han sido emitidas por cualquier Administración Pública, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» y con validez en la totalidad del territorio nacional.

Igualmente, se consideran acciones formativas financiables los cursos universitarios de postgrado que tengan consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente, tal y como se recoge en el artículo 28.3 de la Ley de Reforma Universitaria de 25 de agosto de 1983.

e) Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas, bien en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el Ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por las Consejerías correspondientes en el ámbito de las Comunidades Autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.

f) Podrá solicitarse un único permiso individual de formación para la recogida de datos de la tesis doctoral, siempre que estas horas sean