

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13389 *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE); «G-5 Centro, Sociedad Anónima»; «G-2 Distribución de Alimentos, Sociedad Anónima», y COIDEC.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE); «G-5 Centro, Sociedad Anónima»; «G-2 Distribución de Alimentos, Sociedad Anónima», y COIDEC (código de Convenio número 9012283), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de las citadas empresas, para su representación, y de otra, por los distintos Comités de Centros de las empresas citadas, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1999, 2000 Y 2001

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de las empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE); «G-5 Centro, Sociedad Anónima»; «G-2 Distribución de Alimentos, Sociedad Anónima», y COIDEC, y la representación legal de los trabajadores de las mismas, compuesta por las representaciones sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT), de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión Sindical Obrera (USO), que suman más del 60 por 100 de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal de las citadas empresas.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores empleados en las sociedades señaladas en el artículo anterior, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio español.

Quedan excluidos de la aplicación del Convenio aquellas personas que, aun prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el artículo 2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

No será de aplicación el presente Convenio, en ninguna de sus cláusulas, a los trabajadores de los distintos centros de la empresa en donde no hubiera entrado en vigor, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo siguiente.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien se retrotraerán sus efectos económicos al 1 de enero de 1999, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001.

Los trabajadores con Convenio Colectivo concurrente se incorporarán al contenido del presente Convenio Colectivo en el momento de la finalización de las respectivas vigencias de los convenios de ámbito territorial inferior, ya sean provinciales o de centro, independientemente de que éstos sean revisados o prorrogados. En todo caso, la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio se incorporarán al mismo no después del 1 de enero de 2000, salvo que pactaran su incorporación a partir de la firma del mismo de conformidad con el procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

Para facilitar el conocimiento de las partes del proceso de incorporación al Convenio, la Comisión Mixta levantará acta dejando constancia de la aplicación del Convenio en los distintos centros de trabajo, que deberá ser ratificada, a estos solos efectos, por los Comités de Centro afectados.

Denuncia: Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio en vigor su contenido normativo.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Comisión Mixta de la aplicación de la cláusula de la compensación y absorción en los casos en los que pueda concurrir con el proceso de reordenación salarial pactado en el presente Convenio.

Artículo 5. *Comisión Mixta.*

Se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros de cada una de las dos partes firmantes, que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Expresamente tiene reconocidas las competencias a que hace referencia el artículo 3 del presente Convenio.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos o individuales que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

Grupo de Trabajo: A partir de la firma del Convenio Colectivo, se constituirá, en el seno de la Comisión Mixta, un grupo de trabajo para el seguimiento y control del procedimiento de aplicación del sistema de primas pactado para los centros de Valdemoro, Hortaleza y G-2, de manera que ambas partes puedan constatar el grado de cumplimiento del sistema, así como la objetividad del mismo en relación con la mercancía movida y el esfuerzo realizado por cada trabajador.

El grupo de trabajo estará compuesto por tres representantes de la Dirección y tres de los trabajadores, y se reunirá, previa convocatoria de una de las partes, con una periodicidad semestral, si bien durante el primer semestre de vigencia del Convenio sus reuniones se celebrarán al menos una vez al mes.

El grupo de trabajo velará por la forma de los repartos y aplicación del sistema de precios, al tiempo que, sin perjuicio de las competencias del pleno de la Comisión Mixta, servirá de cauce para el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse respecto a la aplicación del sistema de retribución variable entre los trabajadores y la Dirección y viceversa.

El grupo de trabajo velará igualmente por la correcta y paulatina implantación en las plataformas logísticas de Madrid del sistema de descanso semanal rotativo. Igualmente analizará la problemática del turno de noche.

El grupo de trabajo servirá de cauce de interlocución en la aplicación, en su caso, de los sistemas de retribución a los trabajadores de las distintas plataformas logísticas no ubicadas en la Comunidad Autónoma de Madrid.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador y a su formación profesional.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 7. *Clasificación del personal.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen:

Grupo A) Profesional de nivel I. Criterios generales.—Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Grupo B) Profesional de nivel II. Criterios generales.—Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, estando limitada la responsabilidad por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo C) Coordinadores/Técnicos. Criterios generales.—Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores a los que gestiona o puede gestionar.

Formación: Bachiller superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Grupo D) Mandos. Criterios generales.—Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. También están incluidos en este grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Grupo E) Directivos. Criterios generales.—El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente de la Dirección General.

A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores afectados se encuadrarán en alguno de los grupos señalados de conformidad con la tabla de equivalencias recogida en la disposición transitoria cuarta.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la empresa podrá asignar a los trabajadores pertenecientes a un grupo profesional a la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo distinto al que pertenece el trabajador, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o complementarias de su grupo profesional.

En los casos en los que el trabajador sea asignado a la realización de tareas correspondientes a un grupo inferior, que deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la tarea, sin perjuicio de que el trabajador movilizado perciba la retribución de su grupo de origen.

De conformidad con la legislación vigente, no se podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 9. *Ascensos.*

En caso de ascenso, el trabajador deberá superar un período de tres meses para considerar éste como consolidado y definitivo, período que será de seis meses en el caso de ascenso a los grupos con mando. A la finalización de este período se abonarán las diferencias salariales que dicho período comporte, entendiéndose que si el empleado no supera el mismo retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, habiéndose satisfecho las diferencias salariales al puesto que desempeñó.

Todo ello se entiende sin perjuicio de que el trabajador haya desempeñado con anterioridad las funciones del grupo superior, en cuyo caso no se aplicara lo dispuesto en el párrafo anterior.

CAPÍTULO IV

Tipos de contratación. Período de prueba e ingresos

Artículo 10. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

Personal fijo a tiempo completo: Es el que realiza su trabajo a tiempo completo en la empresa por un tiempo equivalente a la jornada anual pactada.

Contrato eventual: En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevean, en su caso, el Convenio Colectivo sectorial de grandes almacenes, es decir por un tiempo máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho. En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo podrá prorrogarse una única vez.

Personal interino: Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente, podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. En los casos de selección o promoción, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

La terminación del citado contrato de interinaje habrá de ser comunicado por la empresa al trabajador afectado con un preaviso de al menos un día o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

Personal contratado para obra o servicio determinado: Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Trabajos con sustantividad propia: En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se entienden como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

La consolidación de la viabilidad comercial, organizativa o productiva, en los casos de creación o ampliación de un centro, plataforma o establecimiento, que deberá estar ligado necesariamente a inversiones económicas cuantificadas, y a la generación de empleo. La duración máxima de estos contratos de consolidación, dentro del período de tiempo inmediatamente anterior (hasta tres meses) o posterior a la creación o ampliación no podrá ser superior a dos años.

Igualmente, podrán utilizarse en las ferias, ventas especiales, promociones y otras tareas de las empresas que presenten perfiles propios y diferenciados, así como durante las campañas de Navidad (entre el 15 de octubre y el 30 de diciembre) y de verano (entre el 15 de mayo y el 30 de julio).

Contrato de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactada para las prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.

Cuando el contrato para las prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

Los puestos de trabajo encuadrados bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los grupos C), D) y E). En el grupo B) será posible la contratación en prácticas si, hacia el futuro, los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

Contrato para la formación. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de dos años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en formación no podrá ser inferior al 80 por 100 de la correspondiente a su grupo profesional durante el primer año del contrato, al 90 por 100 durante el segundo, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

Los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto en todo caso en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba, por grupos profesionales, serán los siguientes:

- Grupos directivos y mandos: Seis meses.
- Grupos Coordinadores/Técnicos: Tres meses.
- Grupo profesional de nivel II: Dos meses.
- Grupo profesional de nivel I: Un mes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Salarios y estructura retributiva

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 13. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, penosidad, u otros.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie: Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 14. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

Artículo 15. *Salarios de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir los trabajadores afectados por este Convenio en función, tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los siguientes grupos profesionales.

De conformidad con lo anterior, se establecen para 1999 los siguientes salarios de grupo:

- Grupo A: 1.350.000 pesetas año.
- Grupo B: 1.485.000 pesetas año.
- Grupo C: 1.633.500 pesetas año.
- Grupo D: 1.796.850 pesetas año.
- Grupo E: 1.976.535 pesetas año.

Los anteriores salarios grupo sustituyen a los salarios por categoría vigentes hasta el presente Convenio Colectivo, cualquiera que fuere la norma convencional, pacto, contrato individual o circunstancia por la que estuvieren establecidos.

El personal de comercial y distribución que trabaja a tarea realizando las funciones habituales, lo continuará haciendo de forma análoga como hasta ahora. Para este personal, la Dirección podrá señalar tarea a los efectos de retribución, debiendo ajustarse a las comisiones establecidas entre los representantes de este personal y la misma.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, excepción hecha de los centros en donde estuvieran prorrateadas las pagas, se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres extraordinarias (beneficios, julio y Navidad), pagaderas en el decimoquinto día de los meses de marzo, julio y diciembre.

El abono se hará en cada una de las pagas a razón del salario grupo, complemento personal, plus de promoción por antigüedad (PPA) y la media de las primas o comisiones de los tres últimos meses.

Artículo 17. Incremento salarial.

Con efectos de 1 de enero de 1999, los salarios de los trabajadores de 1998 tendrán un incremento equivalente al IPC real de 1999, si bien a partir de la firma del presente acuerdo se aplicará la previsión oficial del 1,8 por 100. Efectuado dicho incremento, se procederá a la reforma de la estructura salarial y del recibo de salarios de conformidad con lo dispuesto al efecto en el presente Convenio.

Pérdida del poder adquisitivo: Como quiera que existe un compromiso de la Dirección de recuperar el poder adquisitivo perdido en 1998, exclusivamente en aquellos centros en los que se aplicó el incremento pactado en el Acuerdo de junio y no en aquellos otros en donde se aplicó el Convenio provincial o de centro correspondiente, se procederá, una vez conocido oficialmente el comportamiento del IPC real de 1999, a ajustar el incremento aplicado en enero al crecimiento real experimentado por el citado índice, al objeto de revisarlo, en su caso, hasta una cantidad máxima equivalente al IPC real, más el 0,4 por 100. En el caso de que esta revisión diera como resultado un incremento de los salarios superior al 2 por 100 el exceso hasta el incremento pactado será aplicado en el 2000 sobre los salarios de 1998.

Años 2000 y 2001: Durante el segundo y tercer año de vigencia del convenio los salarios del año anterior establecidos en el presente convenio, se verán incrementados en un porcentaje equivalente al 110 por 100 del IPC real de cada uno de esos años.

El incremento pactado se aplicará a partir del 1 de enero de cada año, a cuyo efecto los salarios del año anterior que sirviesen de base de cálculo experimentarán inicialmente un crecimiento equivalente al IPC previsto por el Gobierno para cada uno de dichos años. En el caso de que a final de año el 110 por 100 del IPC real resultara superior al incremento aplicado en enero se revisará hasta el total pactado.

Artículo 18. Complemento personal de antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no se devengará otra cantidad por antigüedad que no sea la que se establece en el presente artículo.

Así, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a percibir, en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio, manteniendo su montante en sus nóminas con el concepto «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el Convenio para los restantes conceptos salariales.

La desaparición del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad, lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se establece un plus de promoción por antigüedad (PPA) por cuatrienio perfeccionado equivalente a 5.000 pesetas. Este nuevo sistema se aplicará a cada trabajador únicamente a partir de que hayan perfeccionado el último tramo de antigüedad a que hace referencia el párrafo precedente, o desde la entrada en vigor del convenio en el caso de que no tuviesen antigüedad.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, que se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, deberán ser así calificadas de mutuo acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

El valor de la hora extraordinaria será el fijado en los antiguos convenios o pactos en cada centro de trabajo, si bien deberán ser actualizadas cada año de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17. No obstante, expresamente se conviene la exclusión de los incentivos o primas variables del valor de la hora extra.

Artículo 20. Pluses salariales.

Se establecen los siguientes pluses:

Nocturnidad: Se devengará exclusivamente cuando el tiempo de trabajo nocturno sea igual o superior a tres horas en el periodo comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana. La compensación por este trabajo nocturno será de 20.500 pesetas mensuales, o su parte proporcional en función del tiempo trabajado.

Cámaras de congelado: Se devengará exclusivamente en aquellos trabajos realizados dentro de las cámaras de congelado que requieren un equipo de protección especial, y siempre que el tiempo trabajado sea superior a un tercio de la jornada diaria. La compensación por este trabajo de cámaras de congelado será de 16.926 pesetas mensuales o la parte proporcional en función del tiempo trabajado.

Este plus no se devengará por el trabajo realizado en las cámaras de mantenimiento.

Complementos de puesto de maquinistas y vendedores en plataformas de Madrid: Los trabajadores que desempeñen estas funciones percibirán un complemento de 15.000 pesetas mensuales, o su parte proporcional al tiempo trabajado en la función de maquinista o vendedor.

Los anteriores pluses serán actualizados durante el segundo y tercer año de vigencia del Convenio con los incrementos pactados en el artículo 17.

Artículo 21. Sistemas de retribución por rendimiento.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera sobre los derechos reconocidos a los trabajadores en plantilla a la firma del I Convenio Colectivo, la definición y aplicación de nuevos sistemas de retribución por rendimiento, ya sean complementos de puesto de trabajo, comisiones o incentivos de cualquier clase, empezarán a devengarse a partir del salario de grupo.

CAPÍTULO VI**Tiempo de trabajo y descanso****Artículo 22. Jornada.**

La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en mil ochocientas diez (1.810) horas. En aquellos centros en donde tengan una jornada anual inferior la mantendrán como condición colectiva más beneficiosa.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo. En la jornada diaria continuada de trabajo efectivo está incluido el tiempo de bocadillo (quince minutos).

Distribución: Anualmente la Dirección facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios generales, con especificación de los distintos, turnos y horas de entrada y salida. Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar al menos doce horas.

Descanso semanal: En las plataformas logísticas de Valdemoro y Hortaleza, o en aquellas otras en las que se vaya a aplicar en el futuro el mismo sistema, el descanso semanal de un día libre rotativo de lunes a sábado, ambos inclusive, se entenderá en turnos rotativos. Cuando el día libre rotativo coincida con festivo, se recuperará su disfrute en un período no superior a las cuatro semanas anteriores o posteriores a dicha coincidencia.

A la firma del I Convenio Colectivo, y como compensación por la modificación del sistema de descanso semanal, los trabajadores afectados de las plataformas logísticas, en plantilla a la firma del presente convenio, percibirán, según se vayan incorporando al nuevo sistema, una cantidad indemnizatoria de 100.000 pesetas.

Excepcionalmente la dirección, por razones de exceso de pedidos o acumulación de retrasos en la entrega a los socios u otras razones propias de la actividad, podrá variar del cuadro horario este régimen de descansos, previa comunicación a los representantes de los trabajadores y preaviso con una semana de antelación al personal afectado, reanudándose el sistema de descanso en la semana siguiente. El día de descanso así alterado deberá ser compensado con otro día, que se adicionará al domingo o a otro día de descanso, dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores. No se podrá alterar el descanso semanal correspondiente al sábado o al lunes.

Fiestas: Con una antelación no inferior a dos semanas, se fijarán los turnos y equipos de trabajadores que habrán de prestar servicio durante los días de fiesta local o de comunidad autónoma que se celebren en

la localidad en la que esté enclavado su centro de trabajo, al objeto de cubrir los pedidos que deban ser atendidos procedentes de otros puntos de la geografía nacional en los que no coincida el día festivo. Los trabajadores adscritos a dichos turnos, que deberán ser cubiertos en primer lugar con personal voluntario, descansarán un día completo (más 3.000 pesetas brutas) que se añadirá al descanso semanal, dentro del período de cuatro semanas previas o posteriores a la fiesta trabajada, o, alternativamente, a opción del trabajador, se le abonará una compensación de 10.000 pesetas brutas.

Navidad: Sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, los días 24 y 31 de diciembre el horario finalizará a las trece horas.

Verificación y control: La verificación y control de la jornada anual se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, pudiendo compensarse en tal período los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en el año natural anterior.

Cash & Carry: La jornada para estos trabajadores no podrá exceder de diez horas diarias ni dividirse en más de dos períodos, siendo el descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Los días de fiesta, en los que se autorice la apertura comercial, que deban ser trabajados, se abonarán a razón de 10.000 pesetas brutas diarias por la jornada completa, o, alternativamente, a opción del trabajador, descansarán un día completo (más 3.000 pesetas brutas), que se añadirá al descanso semanal, dentro del período de cuatro semanas previo o posterior a la fiesta trabajada.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de, al menos, treinta y un días naturales o veintidós laborables. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, en un máximo de dos períodos, uno de los cuales será de veintidós días naturales ininterrumpidos.

El período de veintidós días naturales ininterrumpido se disfrutará durante la temporada de verano (entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre), el resto de las vacaciones se disfrutarán entre 1 de octubre y el 14 de mayo. Cuando a la vista del calendario anual no pudieran disfrutarse las vacaciones de verano, en todo o en parte, dentro de las citadas fechas veraniegas, el trabajador afectado percibirá como compensación una bolsa equivalente a dos mil pesetas brutas por día disfrutado fuera de aquel período. Cuando el disfrute en período invernal lo hubiera sido a solicitud del trabajador la empresa no le abonará bolsa alguna.

El centro de Las Palmas mantendrá sus fechas de disfrute vacacional de verano, entre el 30 de abril y el 31 de diciembre, por lo que únicamente les corresponderá el cobro de la bolsa señalada en el párrafo anterior fuera de las anteriores fechas.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de su disfrute, y, en todo caso, antes del 31 de diciembre de cada año. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo. En el primer año de vigencia del convenio la elección del primer turno se hará por antigüedad.

No obstante lo anterior, el trabajador que le correspondiese por turno rotativo iniciar sus vacaciones de verano entre el 15 de mayo y el 31 del mismo mes, tendrá primacía sobre el resto de sus compañeros en la elección del turno de vacaciones de invierno.

En el caso de que algún trabajador estuviera de baja por accidente u hospitalización en el momento en que le correspondiera iniciar su período vacacional, las disfrutará una vez incorporado al trabajo dentro del año natural.

Días libres: En aquellos centros en donde se viniera disfrutando uno o dos días libres al año, los mantendrán como condición más beneficiosa. Estos centros verán compensado uno de dichos días con el día de aumento de vacaciones, si bien su disfrute podrá realizarse como si de un día libre se tratase.

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- A) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto en localidad dis-

tinta a la del domicilio que exija pernoctar en ella, el plazo será de cuatro días.

C) Tres días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

F) Un día por boda de padres o hijos.

El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VII

Riesgos laborales

Artículo 25. *Salud laboral.*

Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos: La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice al Delegado de Prevención que haya sido elegido para tal función entre los miembros del Comité de Empresa.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos: Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Condiciones socialesArtículo 26. *Jubilación.*

Al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece la edad de sesenta y cinco años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores tengan derecho a pensión de jubilación.

Jubilaciones voluntarias anticipadas: A los trabajadores que opten a la jubilación voluntaria anticipada a partir de los sesenta y tres años de edad, la empresa les complementará sobre la pensión que tengan reconocida el 100 por 100 de su salario de grupo hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Artículo 27. *Fondo social.*

Se acuerda establecer para las empresas y centros de la Cooperativa en todo el territorio español un saldo de 12.000.000 pesetas, con el fin de poder conceder préstamos para asuntos urgentes y perentorios, y en orden de atención rotatorio en cuanto a su concesión, pasando a último término aquel que ya hubiese disfrutado de otro crédito. Los Comités o Delegados de Personal podrán revisar la concesión de préstamos con la Dirección de la empresa en caso de negativa en dicha concesión.

Artículo 28. *Beneficios sociales.*

Descuento en compras: Los trabajadores podrán acceder a la compra de los productos de venta en las empresas de la cooperativa en las mismas condiciones de precio que las reconocidas a los socios.

Premios: Los trabajadores/as percibirán un premio de veinte mil pesetas al contraer matrimonio. Cuando se trate de nacimiento de hijo/a la ayuda ascenderá a cinco mil pesetas.

Artículo 29. *Seguro de vida.*

La cooperativa satisfará, bien directamente o por medio del Seguro Colectivo que concierte, las siguientes cantidades:

2.250.000 pesetas en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta.

2.250.000 pesetas en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

2.250.000 pesetas en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sea o no considerado a su vez de trabajo.

El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

Los trabajadores de almacén y «cash & carry» recibirán anualmente una prenda de trabajo de invierno y otra de verano, comprometiéndose las personas a las que les sean entregadas, a su adecuado uso y conservación. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos equipos.

En caso de que el trabajador necesite una prenda adicional por deterioro de la entregada, y previa devolución de la prenda deteriorada, le será entregada otra, tanto en la temporada de invierno como en la de verano.

La empresa dispondrá de prendas acondicionadas para aquellos empleados que realicen alguna función en la que tengan que soportar inclemencias del tiempo, así como para quienes tengan que entrar en cámaras.

Si la empresa exigiese un determinado uniforme a ciertas funciones, facilitará éste, haciéndose obligatorio su uso.

La empresa se compromete a entregar las correspondientes prendas de trabajo durante el primer y el tercer cuatrimestre respectivamente.

Artículo 31. *Ayuda de estudios.*

Los requisitos y cuantías de dichas ayudas, se regirán por las normas que establezca la Fundación «Gregorio Sánchez».

Artículo 32. *Incapacidad transitoria.*

Cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará desde el primer día y hasta el decimosexto el cien por cien del salario real.

A partir del día decimosexto y hasta el decimoctavo mes del período de incapacidad temporal, complementará, sobre la parte correspondiente a la Seguridad Social, hasta el cien por cien del salario real percibido.

Asimismo, en caso de baja por accidente, intervención quirúrgica mayor, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la empresa complementará al trabajador, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido. Dicho porcentaje se obtendrá con los salarios reales, las primas del mes en curso y el promedio de comisiones del mes en curso.

No obstante, la Dirección se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichos trabajadores en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse el trabajador a dichos controles la empresa dejará sin efecto los complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

CAPÍTULO IX

Faltas y sancionesArtículo 33. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de treinta minutos en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.

8. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

9. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los socios y clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.

11. El acoso sexual.

c) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los socios de la cooperativa o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.

10. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

13. El acoso sexual reiterado o cuando lo haya sido hacia personal subordinado.

Artículo 34. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Artículo 35. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días; para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 36. Horas sindicales y acumulación.

Los delegados de personal y los miembros de los Comités de Centro, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente.

En aquellos centros con varios delegados de personal o miembros de comité, el crédito horario se podrá acumular en la persona de uno o varios de ellos, o, en su caso, entre los miembros del comité de centro.

Artículo 37. Representación de los trabajadores. Comité Intercentros.

Los miembros de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal de las empresas afectadas por el presente Convenio, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituirá para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general al nivel del grupo de empresas.

El Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

Artículo 38. Solución extrajudicial de conflictos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el art. 92.1 del texto refundido de la Ley del ET, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASEC, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo, pacto o acuerdo, que viniera aplicándose a los trabajadores afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.

Disposición transitoria primera.

Primas de Valdemoro.
Primas de Hortaleza.
Primas de G-2.
Incentivo global.

De aplicación a las plataformas de Cáceres, Las Palmas, Salamanca y Tenerife. En los centros de Alicante y La Rioja podrán optar colectivamente entre mantener el sistema de primas actual o el incentivo global.

Aplicación del sistema de primas: Durante el primer trimestre inmediatamente posterior a la firma del Convenio, y exclusivamente durante ese tiempo, las primas establecidas para las plataformas de Valdemoro y Hortaleza se devengarán desde el primer kilogramo de mercancía, no siéndoles de aplicación el estándar pactado, al objeto de evitar perjuicios económicos a los trabajadores durante el citado período de implantación del sistema.

Las primas de productividad de Valdemoro se aprueban con carácter provisional hasta tanto y cuanto se implante el nuevo sistema de radiofrecuencia, momento que se aprovechará por el grupo de trabajo de la Comisión Mixta para comprobar el control sobre kilogramos preparados o verificados y número de palets y adaptar, en su caso, las primas. Mientras tanto se abonará la prima media a la preparación especial y a los mozos de boca.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores, en plantilla a la firma del I Convenio, que vinieran devengando el complemento de cámaras de mantenimiento (no las de con-

gelado) y la nocturnidad (no el plus por trabajar en el turno nocturno, sino el de solapamiento de parte del horario de mañana o tarde con el de noche), verán incorporado a su complemento personal la media devengada durante los tres meses anteriores a la firma, que mantendrán como condición personal más beneficiosa no absorbible ni compensable, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria tercera. A futuro no se devengará más pluses por nocturnidad o cámaras que los regulados en el artículo 20 del presente Convenio.

Los trabajadores afectados por el Convenio de Mayoristas de alimentación de la provincia de Alicante, en plantilla a la firma del I Convenio de UNIDE, consolidarán la gratificación de vacaciones, regulada en aquel Convenio de mayoristas, que hubiesen devengado al día de la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha gratificación se incorporará a su complemento personal.

Los trabajadores del centro de Las Palmas, en plantilla a la firma del presente Convenio y sin perjuicio de la bolsa de vacaciones aquí regulada que les será de aplicación fuera del período comprendido entre el 30 de abril y el 31 de diciembre, mantendrán como condición personal más beneficiosa el sistema de bolsa del artículo 7 del Convenio de aquel centro que ahora se deroga.

Los trabajadores del centro de Cáceres, en plantilla a la firma del presente Convenio, consolidarán el plus «ad-personam» (antiguo plus familiar) y plus compensatorio del Convenio Colectivo Provincial del sector del comercio en general, en los valores del momento de la entrada en vigor del presente Convenio. Dicho plus se incorporará a su complemento personal.

Disposición transitoria tercera.

A partir de la firma, la Dirección de las empresas procederán a adecuar la estructura salarial actualmente existente a la que viene determinada por el presente Convenio Colectivo, procediendo a transformar las nóminas de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Se tomará la retribución efectivamente percibida en cómputo anual por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la adecuación de la estructura salarial.

2. Los conceptos salariales, una vez incrementados, se adecuarán a lo establecido en el apartado siguiente, calculando su importe anual y distribuyéndolo en 15 pagas, a excepción de aquellos centros en los que estuvieran prorrateadas.

En consecuencia, y calculados los importes anuales, se procederá de acuerdo con los criterios siguientes para transformar las nóminas y adecuarlas a la nueva estructura salarial:

Será salario base el que venga determinado para el grupo profesional correspondiente en función del cuadro de equivalencia recogido en la disposición transitoria cuarta del presente Convenio Colectivo y en las cuantías señaladas en el artículo 15.

A fin de alcanzar el citado salario base de grupo, se procederá a absorber las cantidades necesarias de los complementos que vengan percibiendo los trabajadores.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un salario base por categoría superior al previsto para su grupo profesional en el presente Convenio adecuarán igualmente su estructura salarial a los criterios aquí establecidos, si bien, a título individual, la cantidad de salario base anterior que fuera necesario desglosar como complemento personal, mantendrá el carácter de consolidable.

La diferencia entre el nuevo salario base de grupo y el antiguo que tuviese en su categoría se denominará «diferencia salario base», y se incorporará a la nómina con las siglas «DSB-1998», no siendo compensable ni absorbible.

Aquellas cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores por encima del salario base en función de su situación personal se incorporarán a la nómina en el complemento personal, una vez deducidas o añadidas, en su caso, las cantidades precisas para cumplir con lo previsto en los dos puntos anteriores.

Aquellas otras cantidades que por cualquier concepto salarial de los señalados en la presente disposición, vinieran percibiendo los trabajadores de una manera fija, se incorporarán igualmente al complemento personal. El citado complemento personal, al que se le habrá desglosado en su caso el «DSB-1998», tendrá la consideración de condición personal más beneficiosa y se denominará en nómina «C.P.B.-1999». Este complemento personal no podrá ser compensado ni absorbido.

No obstante lo anterior, los maquinistas y vendedores de los centros de Madrid, en plantilla a la firma del presente Convenio, verán compensados sus complementos personales, con los nuevos complementos de puesto que se crean como consecuencia de la nueva clasificación de grupos profesionales, hasta una cantidad idéntica al nuevo complemento de puesto creado.

3. Conceptos afectados para conformar el nuevo salario base de grupo y, en su caso, los complementos personales «DSB-1998», «antigüedad consolidada» y «CPB-1999».

Salario base de categoría.

Plus compensatorio (Valdemoro, Cáceres, Logroño, Valencia, Las Palmas y Tenerife).

Plus ad-personam (Cáceres).

Plus Convenio (Valencia y Logroño).

Fiesta patronal (Alicante).

Paga vacaciones (Alicante).

Paga cultural (Cáceres).

Complemento (Hortaleza, Valdemoro, Segovia, Salamanca, Cáceres, Logroño, Alicante, Las Palmas y Tenerife).

Plus actividad (Hortaleza, Valdemoro, Salamanca, Alicante, Valencia, Las Palmas y Tenerife).

Plus actividad puesto (Salamanca).

Plus productividad (Hortaleza).

Plus desempeño (Hortaleza, Valdemoro, Segovia, Salamanca, Cáceres, Alicante, Valencia, Las Palmas y Tenerife).

Plus desempeño actividad (Salamanca).

Plus calidad (Alicante).

Igualmente se incorporarán, los siguientes:

Antigüedad consolidada.

Plus promoción económica (Alicante y Valencia).

Nocturnidad (Hortaleza y Valdemoro), la media de los últimos tres meses anteriores a la firma del I Convenio. No se consolida el «plus turno nocturno» que se registró por lo dispuesto en el artículo 20.

Plus de Cámaras (Hortaleza, Valdemoro y G-2). No se consolida plus de «cámaras» que se registró por lo dispuesto en el artículo 20.

Se incorporan también los siguientes suplidos:

Plus transporte Convenio (Hortaleza, Alicante y Las Palmas).

Plus transporte pacto (Hortaleza, Valdemoro y Segovia).

Plus transporte (Valdemoro y Valencia).

Plus desplazamiento (Cáceres).

Plus desplazamiento especial (Tenerife).

Plus desplazamiento Convenio (Tenerife).

Una vez completada la reforma de la estructura salarial los abonos salariales se realizarán en quince pagas, salvo en los centros en donde estuvieran prorrateadas.

Disposición transitoria cuarta

Tabla de equivalencias grupo-categorías

Grupo A. Profesional I	Grupo B. Profesional II	Grupo C. Coordinad/Técnicos	Grupo de Mandos	Grupo de Directivos
Limpiador.	—	—	—	—
Portero/Conserje/Ordenanza.	—	—	—	—
Guarda/Vigilante.	—	—	—	—
Auxiliar Administrativo.	Oficial Admvo./Secretaria.	Jefe de Sección.	Jefe de Departamento/Director.	Director Área.
Recepcionista/Telefonista.	—	—	—	—
Ayudante.	Oficial/Operario.	Capataz/Jefe de Grupo.	—	—

Grupo A. Profesional I	Grupo B. Profesional II	Grupo C. Coordinad/Técnicos	Grupo de Mandos	Grupo de Directivos
Mozo.	Mozo Especializado/Preparador.	Jefe de Almacén.	—	—
—	Maquinista.	Jefe Cash.	—	—
—	Cajero/a.	—	—	—
—	Verificador.	—	—	—
—	Conductor Repartidor.	—	—	—
—	—	Técnico.	—	—
—	Vendedor/Representante/Viajante.	Delegado de Ventas.	—	—
—	Televendedor.	—	—	—
—	Promotor.	—	—	—
—	Captador.	—	—	—
—	Merchandiser.	—	—	—
—	Operador.	Programador/Analista.	—	—
—	Comprador.	Jefe de Compras.	—	—
—	—	ATS.	—	—
			Titulado Grado Superior.	—
			Delegado Comercial Regional/Zona.	—

Propuesta de primas de productividad Valdemoro provisional (1)

Tarifas de Preparadores y Mozos

Función	Productividad Kg/7,5 h Con Pal. Comp.	Estándar (7,5 horas) Kg reales (Palet completo)	Productividad mínima 85%	Primas progresivas. (Menos 85 por 100 no hay)									
				< 85 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %
A) Preparación	—	—	—	—	100,0 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,9 %	116,1 %	120,1 %	124,0 %
A1 Con palet.....	16.450	16.450	13.983	0	0,127	0,130	0,133	0,137	0,140	0,143	0,147	0,153	0,157
A2 Con «roll-container»	12.250	12.250	10.413	0	0,171	0,175	0,179	0,183	0,188	0,193	0,198	0,205	0,211
Media palet+roll	14.980	14.980	12.733	0	0,142	0,146	0,149	0,153	0,156	0,161	0,165	0,171	0,176
A3 Especial	1.500	1.500	1.275	0	1,393	1,428	1,462	1,497	1,532	1,572	1,616	1,673	1,727
B) Verificación de preparación	45.030	45.030	38.276	0	0,046	0,048	0,049	0,050	0,051	0,052	0,054	0,056	0,058
C) Carga de camiones	130.000	130.000	110.500	0	0,016	0,016	0,017	0,017	0,018	0,018	0,019	0,019	0,020
D) Devoluciones de socios (Boca).....	8.000	8.000	6.800	0	0,261	0,268	0,274	0,281	0,287	0,295	0,303	0,314	0,324

(1) Hasta que la medición de la preparación sin palet completo sea posible.

Tarifas de Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h Con Pal. Comp.	Estándar (7,5 horas) Kg reales (Palet completo)	Productividad mínima 85%	Primas progresivas. (Menos 85 por 100 no hay)									
				< 85 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %
E) Movimiento palets (Maquinista)	—	—	—	—	100,0 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,9 %	116,1 %	120,1 %	124,0 %
F) Ordenación palets vacíos	—	1.500	1.275	0	2,750	2,819	2,888	2,956	3,025	3,104	3,191	3,303	3,410

(1) Hasta que la medición de la preparación sin palet completo sea posible.

Importes Preparadores y Mozos

Función	Productividad Kg/7,5 h Con Pal. Comp.	Estándar (7,5 horas) Kg reales (Palet completo)	Productividad mínima 85%	Prima bruta mensual (21 días mes). (Menos 85 por 100 no hay)										Máximo
				85 %	100 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,5 %	115,0 %	117,5 %	120,0 %	
A) Preparación	—	—	—	85,0 %	100,0 %	105,1 %	110,3 %	115,6 %	121,0 %	127,0 %	133,5 %	141,1 %	148,8 %	
A1 Con palet.....	16.450	16.450	13.983	37.291	43.872	46.093	48.369	50.700	53.085	55.711	58.551	61.924	65.282	
A2 Con «roll-container»	12.250	12.250	10.413	37.291	43.872	46.093	48.369	50.700	53.085	55.711	58.551	61.924	65.282	
Media palet+roll	14.980	14.980	12.733	37.291	43.872	46.093	48.369	50.700	53.085	55.711	58.551	61.924	65.282	
A3 Especial	1.500	1.500	1.275	37.291	43.872 (*)	46.093	48.369	50.700	53.085	55.711	58.551	61.924	65.282	
B) Verificación de preparación	45.030	45.030	38.276	37.291	43.872	46.093	48.369	50.700	53.085	55.711	58.551	61.924	65.282	
C) Carga de camiones	130.000	130.000	110.500	37.291	43.872	46.093	48.369	50.700	53.085	55.711	58.551	61.924	65.282	
D) Devoluciones de socios (Boca).....	8.000	8.000	6.800	37.291	43.872 (*)	46.093	48.369	50.700	53.085	55.711	58.551	61.924	65.282	

(*) Debido a la dificultad de medición de la preparación especial y Boca se aplicará un complemento por puestos de trabajo de esta cantidad mensual o la proporcional a los días u horas trabajados.

Importes Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h Con Pal. Comp.	Estándar (7,5 horas) Kg reales (Palet completo)	Productividad mínima 85%	Prima bruta mensual. (Menos 85 por 100 no hay)									Máximo
				85 %	100 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,5 %	115,0 %	117,5 %	120,0 %
E) Movimiento palets (Maquinista)	—	—	—	85,0 %	100,0 %	105,1 %	110,3 %	115,6 %	121,0 %	127,0 %	133,5 %	141,1 %	148,8 %
F) Ordenación palets vacíos	1.500	1.500	1.275	6.136	7.219	7.584	7.959	8.342	8.735	9.167	9.634	10.189	10.742

Valdemoro-Preparación en «Roll»

Productividad en 1 hora

Productividad en 7,5 horas

Porcentaje estándar	Kg/7,5 h	Tarifa — Pesetas/kilogramos	Importe propuesto	Importe actual	Porcentaje estándar	Kg/1 h	Tarifa — Pesetas/kilogramos	Importe propuesto	Importe actual
80	9.800	0,000	0	1.098	80	1.307	0,000	0	146
81	9.923	0,000	0	1.111	81	1.323	0,000	0	148
82	10.045	0,000	0	1.125	82	1.339	0,000	0	150
83	10.168	0,000	0	1.139	83	1.356	0,000	0	152
84	10.290	0,000	0	1.152	84	1.372	0,000	0	154
85	10.413	0,171	1.776	1.166	85	1.388	0,171	237	155
86	10.535	0,171	1.797	1.180	86	1.405	0,171	240	157
87	10.658	0,171	1.818	1.194	87	1.421	0,171	242	159
88	10.780	0,171	1.838	1.207	88	1.437	0,171	245	161
89	10.903	0,171	1.859	1.221	89	1.454	0,171	248	163
90	11.025	0,171	1.880	1.235	90	1.470	0,171	251	165
91	11.148	0,171	1.901	1.249	91	1.486	0,171	253	166
92	11.270	0,171	1.922	1.264	92	1.503	0,171	256	182
93	11.393	0,171	1.943	1.278	93	1.519	0,171	259	184
94	11.515	0,171	1.964	1.293	94	1.535	0,171	262	186
95	11.638	0,171	1.985	1.308	95	1.552	0,171	265	188
96	11.760	0,171	2.006	1.323	96	1.568	0,171	267	190
97	11.883	0,171	2.026	1.338	97	1.584	0,171	270	192
98	12.005	0,171	2.047	1.353	98	1.601	0,171	273	194
99	12.128	0,171	2.068	1.367	99	1.617	0,171	276	196
100	12.250	0,171	2.089	1.382	100	1.633	0,171	279	198
101	12.373	0,175	2.163	1.397	101	1.650	0,175	288	200
102	12.495	0,175	2.184	1.412	102	1.666	0,175	291	202
103	12.618	0,179	2.259	1.427	103	1.682	0,179	301	204
104	12.740	0,179	2.281	1.442	104	1.699	0,179	304	206
105	12.863	0,179	2.303	1.456	105	1.715	0,179	307	208
106	12.985	0,183	2.381	1.471	106	1.731	0,183	317	209
107	13.108	0,183	2.403	1.486	107	1.748	0,183	320	211
108	13.230	0,188	2.482	1.501	108	1.764	0,188	331	213
109	13.353	0,188	2.505	1.516	109	1.780	0,188	334	215
110	13.475	0,188	2.528	1.531	110	1.797	0,188	337	217
111	13.598	0,193	2.618	1.546	111	1.813	0,193	349	219
112	13.720	0,193	2.641	1.561	112	1.829	0,193	352	221
113	13.843	0,198	2.740	1.576	113	1.846	0,198	365	223
114	13.965	0,198	2.764	1.591	114	1.862	0,198	369	225
115	14.088	0,198	2.788	1.606	115	1.878	0,198	372	227
116	14.210	0,205	2.911	1.621	116	1.895	0,205	388	229
117	14.333	0,205	2.936	1.636	117	1.911	0,205	391	231
118	14.455	0,211	3.057	1.651	118	1.927	0,211	408	233
119	14.578	0,211	3.083	1.666	119	1.944	0,211	411	235
120	14.700	0,211	3.109	1.681	120	1.960	0,211	414	237
121	14.823	0,211	3.135	1.696	121	1.976	0,211	418	239
122	14.945	0,211	3.160	1.711	122	1.993	0,211	421	247
123	15.068	0,211	3.186	1.726	123	2.009	0,211	425	249
124	15.190	0,211	3.212	1.741	124	2.025	0,211	428	251
125	15.313	0,211	3.238	1.756	125	2.042	0,211	432	253
126	15.435	0,211	3.264	1.771	126	2.058	0,211	435	255
127	15.558	0,211	3.290	1.786	127	2.074	0,211	439	257
128	15.680	0,211	3.316	1.801	128	2.091	0,211	442	259
129	15.803	0,211	3.342	1.816	129	2.107	0,211	446	261
130	15.925	0,211	3.368	1.831	130	2.123	0,211	449	263

Valdemoro-Preparación en palet

Productividad en 1 hora

Productividad en 7,5 horas

Porcentaje estándar	Kg/7,5 h	Tarifa – Pesetas/kilogramo	Importe propuesto	Importe actual
80	13.160	0,000	0	1.474
81	13.325	0,000	0	1.492
82	13.489	0,000	0	1.511
83	13.654	0,000	0	1.529
84	13.818	0,000	0	1.548
85	13.983	0,127	1.776	1.566
86	14.147	0,127	1.797	1.584
87	14.312	0,127	1.818	1.603
88	14.476	0,127	1.838	1.621
89	14.641	0,127	1.859	1.640
90	14.805	0,127	1.880	1.658
91	14.970	0,127	1.901	1.677
92	15.134	0,127	1.922	1.831
93	15.299	0,127	1.943	1.851
94	15.463	0,127	1.964	1.871
95	15.628	0,127	1.985	1.891
96	15.792	0,127	2.006	1.911
97	15.957	0,127	2.026	1.931
98	16.121	0,127	2.047	1.951
99	16.286	0,127	2.068	1.971
100	16.450	0,127	2.089	1.990
101	16.615	0,130	2.163	2.010
102	16.779	0,130	2.184	2.030
103	16.944	0,133	2.259	2.050
104	17.108	0,133	2.281	2.070
105	17.273	0,133	2.303	2.090
106	17.437	0,137	2.381	2.110
107	17.602	0,137	2.403	2.130
108	17.766	0,140	2.482	2.150
109	17.931	0,140	2.505	2.170
110	18.095	0,140	2.528	2.189
111	18.260	0,143	2.618	2.200
112	18.424	0,143	2.641	2.220
113	18.589	0,147	2.740	2.249
114	18.753	0,147	2.764	2.269
115	18.918	0,147	2.788	2.289
116	19.082	0,153	2.911	2.309
117	19.247	0,153	2.936	2.329
118	19.411	0,157	3.057	2.349
119	19.576	0,157	3.083	2.369
120	19.740	0,157	3.109	2.389
121	19.905	0,157	3.135	2.408
122	20.069	0,157	3.160	2.489
123	20.234	0,157	3.186	2.509
124	20.398	0,157	3.212	2.529
125	20.563	0,157	3.238	2.550
126	20.727	0,157	3.264	2.570
127	20.892	0,157	3.290	2.591
128	21.056	0,157	3.316	2.611
129	21.221	0,157	3.342	2.631
130	21.385	0,157	3.368	2.652

Porcentaje estándar	Kg/1 h	Tarifa – Pesetas/kilogramo	Importe propuesto	Importe actual
80	1.755	0,000	0	197
81	1.777	0,000	0	199
82	1.799	0,000	0	201
83	1.820	0,000	0	204
84	1.842	0,000	0	206
85	1.864	0,127	237	209
86	1.886	0,127	240	211
87	1.908	0,127	242	214
88	1.930	0,127	245	216
89	1.952	0,127	248	219
90	1.974	0,127	251	221
91	1.996	0,127	253	224
92	2.018	0,127	256	244
93	2.040	0,127	259	247
94	2.062	0,127	262	249
95	2.084	0,127	265	252
96	2.106	0,127	267	255
97	2.128	0,127	270	257
98	2.149	0,127	273	260
99	2.171	0,127	276	263
100	2.193	0,127	279	265
101	2.215	0,130	288	268
102	2.237	0,130	291	271
103	2.259	0,133	301	273
104	2.281	0,133	304	276
105	2.303	0,133	307	279
106	2.325	0,137	317	281
107	2.347	0,137	320	284
108	2.369	0,140	331	287
109	2.391	0,140	334	289
110	2.413	0,140	337	292
111	2.435	0,143	349	295
112	2.457	0,143	352	297
113	2.478	0,147	365	300
114	2.500	0,147	369	303
115	2.522	0,147	372	305
116	2.544	0,153	388	308
117	2.566	0,153	391	311
118	2.588	0,157	408	313
119	2.610	0,157	411	316
120	2.632	0,157	414	318
121	2.654	0,157	418	321
122	2.676	0,157	421	332
123	2.698	0,157	425	335
124	2.720	0,157	428	337
125	2.742	0,157	432	340
126	2.764	0,157	435	343
127	2.786	0,157	439	345
128	2.807	0,157	442	348
129	2.829	0,157	446	351
130	2.851	0,157	449	354

Propuesta de primas de productividad G-2 Preparador Aves y Huevos

Tarifas de Preparadores y Mozos

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Primas progresivas (menos 85 % no hay)									
				< 85 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %
A) Preparación	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
A1 Con palet.....	6.150	6.150	5.228	0	0,270	0,277	0,284	0,290	0,297	0,305	0,313	0,324	0,335

Tarifas de Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Primas progresivas (menos 85 % no hay)									
				< 85 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %
E) Movimiento palets (Maquinista)	110	110	94	0	3,056	3,132	3,209	3,285	3,362	3,449	3,546	3,671	3,789

Importes Preparadores y Mozos

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Prima bruta mensual (21 días mes) (menos 85 % no hay)										Máximo
				85,0 %	100,0 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,5 %	115,0 %	117,5 %	120,0 %	
A) Preparación	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A1 Con palet	6.150	6.150	5.228	29.640	34.871	36.636	38.445	40.297	42.193	44.280	46.537	49.219	51.887	

Importes Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Prima bruta mensual (menos 85 % no hay)										Máximo
				85,0 %	100,0 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,5 %	115,0 %	117,5 %	120,0 %	
E) Movimiento palets (Maquinista)	110	110	94	6.000	7.059	7.417	7.783	8.158	8.542	8.964	9.421	9.964	10.504	

Propuestas de primas de productividad –G-2– Preparador de carnes*Tarifas de Preparadores y Mozos*

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas)	Productividad mínima 85 %	Primas progresivas (menos 85 % no hay)										
				< 85 %	Hasta 92,5 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %
Preparación de pedidos	6.150	6.150	5.228	0	0,270	0,270	0,277	0,284	0,290	0,297	0,305	0,313	0,324	0,335

Tarifas de Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Primas progresivas (menos 85 % no hay)										
				< 85 %	Hasta 92,5 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %
E) Movimiento palets (Maquinista)	110	110	94	0	3,056	3,056	3,132	3,209	3,285	3,362	3,449	3,546	3,671	3,789

Importes Preparadores y Mozos

Función	Productividad Kg/7,5 h con Pal. Comp.	Estándar (7,5 horas)	Productividad mínima 85 %	Prima bruta mensual (21 días mes) (menos 85 % no hay)										Máximo
				85 %	92,5 %	100 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,5 %	115,0 %	117,5 %	
Preparación de pedidos	6.150	6.150	5.228	29.640	32.255	34.871	36.636	38.445	40.297	42.193	44.280	46.537	49.219	51.887

Importes Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Prima bruta mensual (21 días mes) (menos 85 % no hay)										Máximo
				85 %	92,5 %	100 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,5 %	115,0 %	117,5 %	
E) Movimiento Palets (Maquinista)	110	110	94	6.000	6.530	7.059	7.417	7.783	8.158	8.542	8.964	9.421	9.964	10.504

Primas de producción (Carniceros G-2):

Despiece de canales de porcino: 370,6 pesetas canal.

Pulido de jamones: 15,3 pesetas/kilo.

Cuarteo de canales de vacuno: 80 pesetas canal.

Propuestas de primas de productividad –G-2– (frutas y hortalizas)*Tarifas de Preparadores y Mozos*

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Primas progresivas (menos 85 % no hay)										
				< 85 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %	
A) Preparación														
A1 Con Palet	10.500	10.500	8.925	0	0,158	0,162	0,166	0,170	0,174	0,178	0,183	0,190	0,196	

Tarifas de Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Primas progresivas (menos 85 % no hay)									
				< 85 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %
E) Movimiento Palets (Maquinista)	110	110	94	0	3,056	3,132	3,209	3,285	3,362	3,449	3,546	3,671	3,789

Importes Preparadores y Mozos

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Prima bruta mensual (21 días mes). (Menos 85 % no hay)										Máximo
				< 85 %	100 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,5 %	115,0 %	117,5 %	120,0 %	
A) Preparación														
A1 Con Palet	10.500	10.500	8.925	29.613	34.839	36.603	38.410	40.261	42.155	44.240	46.495	49.174	51.840	

Importes Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h	Estándar (7,5 horas) Kg reales	Productividad mínima 85 %	Prima bruta mensual (21 días mes) (menos 85 % no hay)										Máximo
				85 %	100 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,5 %	115,0 %	117,5 %	120,0 %	
E) Movimiento Palets (Maquinista)	110	110	94	6.000	7.059	7.417	7.783	8.158	8.542	8.964	9.421	9.964	10.504	

Propuesta de primas de productividad Hortaliza (chacina + congelado)*Tarifas de Preparadores y Mozos*

Función	Productividad Kg/7,5 h Con Pal. Comp.	Estándar (7,5 horas) Kg reales (Palet completo)	Productividad mínima 85 %	Primas progresivas (menos 85 % no hay)									
				< 85 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %
A) Preparación	—	—	—	—	100,0 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,9 %	116,1 %	120,1 %	124,0 %
A.1 Con palet	6.500	6.500	5.525	0	0,255	0,261	0,268	0,274	0,281	0,288	0,296	0,306	0,316
C) Carga de camiones	12.000	12.000	10.200	0	0,138	0,142	0,145	0,148	0,152	0,156	0,160	1,166	0,171

Tarifas de Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h Con Pal. Comp.	Estándar (7,5 horas) Kg reales (Palet completo)	Productividad mínima 85 %	Primas progresivas (menos 85 % no hay)									
				< 85 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120 %
E) Movimiento Palets (Maquinista)	110	110	94	0	100,0 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,9 %	116,1 %	120,1 %	124,0 %
					3,056	3,132	3,209	3,285	3,362	3,449	3,546	3,671	3,789

Importes Preparadores y Mozos

Función	Productividad Kg/7,5 h Con Pal. Comp.	Estándar (7,5 horas) Kg reales (Palet completo)	Productividad mínima 85 %	Prima bruta mensual (21 días mes) (menos 85 % no hay)										
				85 %	100 %	102,5 %	105,0 %	107,5 %	110,0 %	112,5 %	115,0 %	117,5 %	Máximo 120,0 %	
A) Preparación	—	—	—	85,0 %	100,0 %	105,1 %	110,3 %	115,6 %	121,0 %	127,0 %	133,5 %	141,1 %	148,8 %	
A1 Con palet	6.500	6.500	5.525	29.586	34.808	36.570	38.375	40.224	42.117	44.200	46.453	49.130	51.794	
C) Carga de camiones	12.000	12.000	10.200	29.586	34.808	36.570	38.375	40.224	42.117	44.200	46.453	49.130	51.794	

Importes Maquinistas

Función	Productividad Kg/7,5 h Con Pal. Comp.	Estándar (7,5 horas) Kg reales (Palet completo)	Productividad mínima 85 %	Prima bruta mensual (menos 85 % no hay)									
				< 85 %	Hasta 100 %	Hasta 102,5 %	Hasta 105,0 %	Hasta 107,5 %	Hasta 110,0 %	Hasta 112,5 %	Hasta 115,0 %	Hasta 117,5 %	Hasta 120,0 %
E) Movimiento con palets (Maquinista).	110	110	94	85,0 %	100,0 %	105,1 %	110,3 %	115,6 %	121,0 %	127,0 %	133,5 %	141,1 %	148,8 %
				6.000	7.059	7.417	7.783	8.158	8.542	8.964	9.421	9.964	10.504

Escalado de chacina-congelado

Productividad en 7,5 horas

Porcentaje estándar	Kg/7,5 h	Tarifa — Pesetas/kilogramo	Importe propuesto	Importe actual
80	5.200	0,000	0	1.242
81	5.265	0,000	0	1.258
82	5.330	0,000	0	1.273
83	5.395	0,000	0	1.289
84	5.460	0,000	0	1.304
85	5.525	0,255	1.409	1.320
86	5.590	0,255	1.425	1.335
87	5.655	0,255	1.442	1.351
88	5.720	0,255	1.459	1.366
89	5.785	0,255	1.475	1.382
90	5.850	0,255	1.492	1.398
91	5.915	0,255	1.508	1.413
92	5.980	0,255	1.525	1.429
93	6.045	0,255	1.541	1.444
94	6.110	0,255	1.558	1.460
95	6.175	0,255	1.575	1.475
96	6.240	0,255	1.591	1.491
97	6.305	0,255	1.608	1.506
98	6.370	0,255	1.624	1.522
99	6.435	0,255	1.641	1.537
100	6.500	0,255	1.658	1.553
101	6.565	0,261	1.716	1.568
102	6.630	0,261	1.733	1.584
103	6.695	0,268	1.793	1.599
104	6.760	0,268	1.810	1.615
105	6.825	0,268	1.827	1.630
106	6.890	0,274	1.889	1.646
107	6.955	0,274	1.907	1.661
108	7.020	0,281	1.969	1.677
109	7.085	0,281	1.987	1.693
110	7.150	0,281	2.006	1.708
111	7.215	0,288	2.077	1.724

Porcentaje estándar	Kg/7,5 h	Tarifa — Pesetas/kilogramo	Importe propuesto	Importe actual
112	7.280	0,288	2.095	1.739
113	7.345	0,296	2.174	1.755
114	7.410	0,296	2.193	1.770
115	7.475	0,296	2.212	1.786
116	7.540	0,306	2.310	1.801
117	7.605	0,306	2.330	1.817
118	7.670	0,316	2.425	1.832
119	7.735	0,316	2.446	1.848
120	7.800	0,316	2.466	1.863
121	7.865	0,316	2.487	1.879
122	7.930	0,316	2.507	1.894
123	7.995	0,316	2.528	1.910
124	8.060	0,316	2.549	1.925
125	8.125	0,316	2.569	1.941
126	8.190	0,316	2.590	1.957
127	8.255	0,316	2.610	1.972
128	8.320	0,316	2.631	1.988
129	8.385	0,316	2.651	2.003
130	8.450	0,316	2.672	2.019

Escalado de chacina-congelado

Productividad en 1 hora

Porcentaje estándar	Kg/1 h	Tarifa — Pesetas/kilogramo	Importe propuesto	Importe actual
80	693	0,000	0	166
81	702	0,000	0	168
82	711	0,000	0	170
83	719	0,000	0	172
84	728	0,000	0	174
85	737	0,255	188	176
86	745	0,255	190	178
87	754	0,255	192	180
88	763	0,255	194	182

Porcentaje estándar	Kg/1 h	Tarifa – Pesetas/kilogramos	Importe propuesto	Importe actual	Porcentaje estándar	Kg/1 h	Tarifa – Pesetas/kilogramos	Importe propuesto	Importe actual
89	771	0,255	197	184	110	953	0,281	268	228
90	780	0,255	199	186	111	962	0,283	272	230
91	789	0,255	201	188	112	971	0,300	291	232
92	797	0,255	203	190	113	979	0,303	297	234
93	806	0,255	206	193	114	988	0,306	302	236
94	815	0,255	208	195	115	997	0,308	307	238
95	823	0,255	210	197	116	1.005	0,311	313	240
96	832	0,255	212	199	117	1.014	0,329	333	242
97	841	0,255	214	201	118	1.023	0,332	339	244
98	849	0,255	217	203	119	1.031	0,334	345	246
99	858	0,255	219	205	120	1.040	0,337	351	248
100	867	0,255	221	207	121	1.049	0,337	354	251
101	875	0,268	235	209	122	1.057	0,337	357	253
102	884	0,268	237	211	123	1.066	0,337	359	255
103	893	0,268	239	213	124	1.075	0,337	362	257
104	901	0,268	242	215	125	1.083	0,337	365	259
105	910	0,268	244	217	126	1.092	0,337	368	261
106	919	0,281	258	219	127	1.101	0,337	371	263
107	927	0,281	261	222	128	1.109	0,337	374	265
108	936	0,281	263	224	129	1.118	0,337	377	267
109	945	0,281	265	226	130	1.127	0,337	380	269

Objetivos año 1999 de almacén de Salamanca (s/ventas de distribución)

	Área de resultado	Indicador	Objetivo	Ponderación
Objetivo empresa	1. Rentabilidad UNIDE.	1. Porcentaje B.º s/ventas.	1. 0,29 por 100 s/ventas.	1. 10 por 100.
Objetivos individuales	2. Productividad.	2. Tn/día/hombre.	2. 3,9 por 100 s/ventas.	2. 15 por 100.
	3. Sistema de gestión.	3. Porcentaje bombeado global (s/ventas).	3. 0,16 por 100, según s/ventas.	3. 15 por 100.
	4. Sistema de gestión.	4. Porcentaje dif. inventario (s/ventas).	4. 0,02 por 100.	4. 15 por 100.
	5. Sistema de gestión.	5. Porcentaje de devoluciones socios.	5. 1,66 por 100, s/ventas.	5. 15 por 100.
	6. Sistemas de gestión.	6. Nivel de servicio (número de horas).	6. 34,0 por 100 s/ventas.	6. 15 por 100.
	7. Productividad.	7. Porcentaje de absentismo.	7. 2 por 100, s/ventas.	7. 15 por 100.

FIRMA EVALUADOR	FIRMA EVALUADO	SUPERVISOR V.º B.º	
-----------------	----------------	--------------------	--

DOCUMENTO-2

Objetivos año 1999 de almacén de Cáceres

	Área de resultado	Indicador	Objetivo	Ponderación
Objetivo empresa	1. Rentabilidad UNIDE.	1. Porcentaje B.º s/ventas.	1. 0,29 por 100, s/ventas.	1. 10 por 100.
Objetivos individuales	2. Productividad.	2. Tn/día/hombre.	2. 4,2 por 100, s/ventas.	2. 15 por 100.
	3. Sistema de gestión.	3. Porcentaje bombeado global (s/ventas).	3. 0,02 por 100, s/ventas.	3. 15 por 100.
	4. Sistema de gestión.	4. Porcentaje dif. inventario (s/ventas).	4. 0,02 por 100, s/ventas.	4. 15 por 100.
	5. Sistema de gestión.	5. Porcentaje de devoluciones socios.	5. 1,54 por 100, s/ventas.	5. 15 por 100.
	6. Sistemas de gestión.	6. Nivel de servicio (número de horas).	6. 39,2 por 100, s/ventas.	6. 15 por 100.
	7. Productividad.	7. Porcentaje de absentismo.	7. 3 por 100, s/ventas.	7. 15 por 100.

FIRMA EVALUADOR	FIRMA EVALUADO	SUPERVISOR V.º B.º	
-----------------	----------------	--------------------	--

DOCUMENTO-2

Objetivo año 1999 de almacén de Alicante (s/ventas de distribución)

	Área de resultado	Indicador	Objetivo	Ponderación
Objetivo empresa	1. Rentabilidad UNIDE.	1. Porcentaje B.º s/ventas.	1. 0,29 por 100, s/ventas.	1. 10 por 100.
Objetivos individuales	2. Productividad.	2. Tn/día/hombre.	2. 6,4 por 100, s/ventas.	2. 15 por 100.
	3. Sistema de gestión.	3. Porcentaje bombeado global (s/ventas).	3. 0,20 por 100, s/ventas.	3. 15 por 100.
	4. Sistema de gestión.	4. Porcentaje dif. inventario (s/ventas).	4. 0,01 por 100, s/ventas.	4. 15 por 100.
	5. Sistema de gestión.	5. Porcentaje de devoluciones socios.	5. 2,60 por 100, s/ventas.	5. 15 por 100.
	6. Sistemas de gestión.	6. Nivel de servicio (número de horas).	6. 24,0 por 100, s/ventas.	6. 15 por 100.
	7. Productividad.	7. Porcentaje de absentismo.	7. 1 por 100, s/ventas.	7. 15 por 100.

FIRMA EVALUADOR	FIRMA EVALUADO	SUPERVISOR V.º B.º	
-----------------	----------------	--------------------	--

DOCUMENTO-2

Objetivos año 1999 de almacén de Tenerife

	Área de resultado	Indicador	Objetivo	Ponderación
Objetivo de la empresa	1. Rentabilidad UNIDE.	1. Porcentaje B.º s/ventas.	1. 0,29 por 100, s/ventas.	1. 10 por 100.
Objetivos individuales	2. Productividad.	2. Tn/día/hombre.	2. 3,9 por 100, s/ventas.	2. 15 por 100.
	3. Sistema de gestión.	3. Porcentaje bombeado global (s/ventas).	3. 0,20 por 100, s/ventas.	3. 15 por 100.
	4. Sistema de gestión.	4. Porcentaje dif. inventario (s/ventas).	4. 0,01 por 100, s/ventas.	4. 15 por 100.
	5. Sistema de gestión.	5. Porcentaje de devoluciones socios.	5. 2,0 por 100, s/ventas.	5. 15 por 100.
	6. Sistemas de gestión.	6. Nivel de servicio (número de horas).	6. 29,5 por 100, s/ventas.	6. 15 por 100.
	7. Productividad.	7. Porcentaje de absentismo.	7. 2 por 100, s/ventas.	7. 15 por 100.

FIRMA EVALUADOR	FIRMA EVALUADO	SUPERVISOR V.º B.º	
-----------------	----------------	--------------------	--

DOCUMENTO-2

Objetivos año 1999 de almacén de Las Palmas

	Área de resultado	Indicador	Objetivo	Ponderación
Objetivo de la empresa	1. Rentabilidad UNIDE.	1. Porcentaje B.º s/ventas.	1. 0,29 por 100, s/ventas.	1. 10 por 100.
Objetivos individuales	2. Productividad.	2. Tn/día/hombre.	2. 4,2 por 100, s/ventas.	2. 15 por 100.
	3. Sistema de gestión.	3. Porcentaje bombeado global (s/ventas).	3. 0,09 por 100, s/ventas.	3. 15 por 100.
	4. Sistema de gestión.	4. Porcentaje dif. inventario (s/ventas).	4. 0,01 por 100, s/ventas.	4. 15 por 100.
	5. Sistema de gestión.	5. Porcentaje de devoluciones socios.	5. 2,0 por 100, s/ventas.	5. 15 por 100.
	6. Sistemas de gestión.	6. Nivel de servicio (número de horas).	6. 36,0 por 100, s/ventas.	6. 15 por 100.
	7. Productividad.	7. Porcentaje de absentismo.	7. 3 por 100, s/ventas.	7. 15 por 100.

FIRMA EVALUADOR	FIRMA EVALUADO	SUPERVISOR V.º B.º	
-----------------	----------------	--------------------	--

DOCUMENTO-2

Objetivos año 1999 de almacén de Logroño

	Área de resultado	Indicador	Objetivo	Ponderación
Objetivo de la empresa	1. Rentabilidad UNIDE.	1. Porcentaje B.º s/ventas.	1. 0,29 por 100, s/ventas.	1. 10 por 100.
Objetivos individuales	2. Productividad.	2. Tn/día/hombre.	2. 5,9 por 100, s/ventas.	2. 15 por 100.
	3. Sistema de gestión.	3. Porcentaje bombeado global (s/ventas).	3. 0,08 por 100, s/ventas.	3. 15 por 100.
	4. Sistema de gestión.	4. Porcentaje diferencia inventario (s/ventas).	4. 0,02 por 100, s/ventas.	4. 15 por 100.
	5. Sistema de gestión.	5. Porcentaje de devoluciones socios.	5. 1,65 por 100, s/ventas.	5. 15 por 100.
	6. Sistemas de gestión.	6. Nivel de servicio (número de horas).	6. 42,5 por 100, s/ventas.	6. 15 por 100.
	7. Productividad.	7. Porcentaje de absentismo.	7. 1 por 100, s/ventas.	7. 15 por 100.

FIRMA EVALUADOR	FIRMA EVALUADO	SUPERVISOR V.º B.º	
-----------------	----------------	--------------------	--

DOCUMENTO-2

13390 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado y Duplicado de Llaves.*

Visto el texto de Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado y Duplicado de Llaves (código Convenio número 9906955), que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 1999, de una parte, de la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (FNPAC) en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO. en representación de los trabajadores afectados 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 de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DEL CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPEDIA Y A MEDIDA Y TALLERES DE REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CALZADO USADO Y DUPLICADO DE LLAVES DE ÁMBITO ESTATAL

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo del Estado Español, en el sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves de ámbito estatal, que tendrá dos años de vigencia, a contar desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre del 2000 se otorga entre las organizaciones representativas de los trabajadores, Federaciones Estatales de los Sindicatos de FIA-UGT y FITEQA-CC.OO y la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia).

Convenio que ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por la organización empresarial Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia)

y las Federaciones Estatales Comisiones Obreras, Federación Textil-Piel, Químicas y Afines; Federación de Industrias Afines de Unión General de Trabajadores, se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociar, según acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 4 de febrero de 1999.

Ambas partes manifiestan su determinación de cumplir lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y Ley Sindical 11/1985, de 2 de agosto, en sus propios términos y dejando a salvo aquellos aspectos ya recogidos en el presente Convenio.

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

A) **Ámbito territorial:** El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Estado español.

B) **Ámbito funcional:** El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas, o que se dediquen en el futuro, a la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, así como el Duplicado de Llaves.

C) **Ámbito personal:** El presente Convenio Colectivo afectará a todas las personas que formen parte de las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.

D) De producirse acuerdos o Convenios de ámbito inferior, éstos respetarán como mínimo, lo pactado en el presente Convenio de ámbito estatal.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2000.

Asimismo, la Comisión Mixta del Convenio, constituida al efecto, supervisará la aplicación y desarrollo de lo pactado, contemplando no obstante, si así se decidiese, la posibilidad de establecer vigencias diferenciadas según se determine en los pactos que se acuerden.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, las materias pactadas en el mismo, se mantendrán plenamente, hasta que se alcance acuerdo que lo sustituya.

No obstante lo establecido en este artículo, para el caso que realizada la denuncia del Convenio por uno o los dos sindicatos firmantes del mismo, se diera la circunstancia de no poder entablar negociaciones por la causa que fuere, se establece que para ese año y los sucesivos mientras concurra tal hecho, a las plantillas de los centros de trabajo afectados por este Convenio se les aplicará sobre todos sus conceptos salariales el incremento del IPC previsto por el Gobierno.