

14923 *RESOLUCIÓN de 18 de junio 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 empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007502), que fue suscrito con fecha 7 de abril de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, 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, 18 de junio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEVILLANA DE EXPANSION, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» (SESA), sin más excepciones que las establecidas en la legislación vigente, abarcando cualquier centro de trabajo que la empresa pudiera tener dentro del territorio nacional y cualquiera que sea el sector de la actividad productiva a que se dedique la misma.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 1999, y ello con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente. Cualquiera de las partes que han suscrito el Convenio y dentro del último mes de su vigencia podrá solicitar la revisión del mismo, entendiéndose prorrogado tácitamente por otro plazo igual, si no se denunciase. En el supuesto de que ninguna de las partes lo denunciase, dentro del plazo previsto anteriormente, todos los conceptos económicos contemplados en el presente Convenio, sin excepción, sufrirán un incremento en el IPC para el conjunto nacional del año que se trate.

Si existiere denuncia por cualquiera de las partes, se mantendrá el valor normativo del presente Convenio en todo su contenido, hasta tanto se firme el que lo sustituya.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que por el organismo laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los artículos del presente Convenio, quedaría éste anulado y sin aplicación, debiendo negociarse nuevamente el contenido global del Convenio.

Artículo 3 bis. *Legislación laboral.*

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada, o unilateralmente concedida por la empresa,

Convenio Colectivo, decisión jurisdiccional o administrativa, costumbre o uso de la empresa, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia.

Las disposiciones reglamentarias futuras que impliquen variación económica o de otra índole, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido, incluidas tanto las percepciones salariales como las no salariales; es decir, todas las retribuciones que perciba el trabajador por todos los conceptos en cómputo anual.

Artículo 5. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria para vigilar e interpretar el contenido del texto del presente Convenio, formada por tres componentes por cada una de las partes firmantes.

El Presidente y el Secretario de la misma serán elegidos, en cada una de las reuniones que se celebren, de entre sus miembros.

Los representantes de los trabajadores en este Comité Paritario serán los que el Comité de Empresa elija, siendo por parte de la empresa los que ella misma designe.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, y siempre que lo solicite una de las partes.

El último Secretario elegido convocará las reuniones de este Comité, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de quince días, desde la fecha en que se inició la solicitud. A las reuniones que el mismo celebre, podrán asistir los técnicos de la empresa y los que designase el Comité, para informar de las cuestiones que pudieran suscitarse.

A la Comisión Paritaria se someterán para su interpretación cuantas cuestiones pudieran surgir en la aplicación del presente Convenio.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- B) Arbitraje de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.
- C) Vigencia y cumplimiento de lo acordado.
- D) Las decisiones tomadas por la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes.

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa. Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán en la organización del trabajo las participaciones que le reconoce la legislación vigente.

Igualmente se determinará previamente con el Comité de Empresa, el establecimiento de los turnos de trabajo que mejor convenga, tanto fijos como rotativos, horarios, jornada, puestos de trabajo, etc., para el desarrollo normal de la empresa, de conformidad con sus necesidades de producción.

Artículo 7. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores que ingresen en la empresa de seis meses para los Técnicos Titulados y de tres meses, para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, que será de quince días laborables.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional solamente podrá practicarse dentro del grupo profesional.

A) Trabajos de categoría superior: Todo trabajador que realice trabajo de superior categoría tendrá derecho al salario real de dicha categoría superior, mientras ocupe dicho puesto.

B) Trabajos de categoría inferior: La Dirección de la empresa, por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica del trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría inferior sin merma alguna de su retribución.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir, mientras dure la situación a la que se hace referencia en el párrafo anterior.

Jornada, vacaciones, horario de trabajo, calendario laboral y licencias retribuidas

Artículo 9. *Jornada.*

La jornada máxima de trabajo real será de cuarenta horas semanales. Dicha jornada estará distribuida semanalmente de lunes a viernes a razón de ocho horas diarias. No obstante lo anterior, la jornada laboral del personal de la línea del pan, línea de burger, almacén del pan y mantenimiento de ambas líneas se distribuirá de domingo a jueves, a razón de ocho horas diarias.

El personal de transporte afectado por el presente Convenio, sin entrar en una jornada específica, debido a su peculiar jornada de trabajo, pero atendiendo a las máximas posibles anualmente, distribuirá su actividad de domingo a jueves.

La jornada del personal de Administración (Departamento de Contabilidad) será de ocho horas y media, de lunes a jueves, en jornada partida y de seis horas el viernes, en jornada continuada.

Se considerarán laborables, a todos los efectos, todos los domingos del año, en todas las líneas, a excepción de las líneas de magdalenas y de tortas.

Si por necesidades de producción, a juicio de la Dirección y previo conocimiento del Comité de Empresa, fuere necesario trabajar en días festivos, ambas partes acuerdan la obligatoriedad de trabajar dichos días festivos.

En compensación por cada día festivo trabajado y no disfrutado se concederá la libranza de otro día laborable, a elección del trabajador, considerando que en el departamento o sección quedará un mínimo de 2/3 de trabajadores, abonándose además la cantidad de 6.565 ptas., para todas las categorías y niveles por cada día festivo trabajado.

Artículo 10. *Vacaciones.*

Personal de Fábrica: Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables, de los cuales siete dispondrá la empresa. Los restantes quince días los disfrutará el trabajador entre los meses de julio y agosto pudiendo estar de vacaciones en dichos meses hasta un máximo de 1/3 de la plantilla de cada departamento.

No obstante lo anterior y con carácter excepcional, el personal de la línea del pan, burger, mantenimiento de ambas líneas, así como el almacén de carga de estos productos, podrá tomar las vacaciones por períodos ininterrumpidos entre los meses de julio y agosto.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el año natural, disfrutarán sus vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho año. En el mes de marzo, la Dirección de la empresa junto con el Comité elaborarán el turno del disfrute para el año de que se trate, que se dará a conocer antes del 30 de abril mediante su publicación en el tablón de anuncios. Si antes de iniciar el período de vacaciones se produjese la baja por enfermedad o accidente, las mismas quedarán interrumpidas por el tiempo que dure dicha situación, reanudándose dentro del año que se trate.

En el supuesto de que ambos cónyuges prestasen servicio en la empresa, podrán disfrutar las vacaciones conjuntamente.

Personal de Ventas: Se establece un disfrute de treinta días naturales retribuidos. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año natural tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, al tiempo medio por mes trabajado en dicho año por proporción diaria; es decir, dos días y medio por mes trabajado. El calendario de vacaciones se confeccionará antes del 15 del mes de abril, y serán disfrutadas preferentemente en la época estival, comprendidas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Si por necesidades de fabricación, venta o mercado, fuera necesario dividir los períodos de vacaciones, en ningún caso, cada uno de ellos, será inferior a quince días, y al menos uno de ellos deberá disfrutarse en época estival.

Artículo 11. *Horario de trabajo.*

El horario se efectuará en jornada partida o continuada, según las necesidades de producción. Podrá realizarse la jornada continuada en tres turnos rotativos de trabajo, al igual que el establecimiento de jornada flexible, que se fijará de común acuerdo con el Comité de Empresa.

Los horarios de trabajo, son los establecidos en la actualidad, en la empresa, para cada colectivo y turno de trabajo.

Aquellos trabajadores que sean contratados tras la firma del presente Convenio podrán prestar servicios en cualquiera de las Líneas de Producción, según las necesidades de éstas, por lo que el horario y la jornada será la que tenga la Línea de Producción a la que, en cada momento, sea asignado. Esta condición se hará constar en los contratos individuales

que se suscriban a partir de la vigencia de este Convenio. Los citados cambios se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.

Las horas señaladas en el horario que se establezca como de comienzo y fin de la jornada deberán ser tomadas como en condiciones de comenzar el trabajo efectivo; es decir, con ropa y útiles de trabajo.

Artículo 12. *Calendario laboral.*

La Dirección y el Comité de Empresa negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en el tablón de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos. Dicho calendario laboral contemplará mil setecientos ochenta y ocho horas efectivas de trabajo para el año 1999.

Artículo 13. *Licencias retribuidas.*

El trabajador integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado para cada supuesto, por alguno de los siguientes motivos:

A) Tres días en caso de nacimiento de un hijo. Será de cuatro días, en el caso de necesitar algún desplazamiento.

B) Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad inclusive. Será de cuatro días cuando necesite realizar algún desplazamiento para dar sepultura al fallecido. Se considerará enfermedad grave cuando medien como mínimo cuarenta y ocho horas continuadas de hospitalización. El trabajador podrá optar en caso de enfermedad grave de un familiar a la elección de los días en caso de hospitalización y siempre que acredite el acompañamiento del enfermo.

C) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, de acuerdo con lo establecido en los apartados D) y E) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

F) En caso de maternidad, y a solicitud de uno u otro cónyuge, para el supuesto de que ambos trabajen en la empresa, se concederá una excedencia, previa solicitud con dos meses de antelación, máxima de tres años y mínima de un año, para el cuidado de los hijos, con reingreso automático, en caso de solicitar la vuelta al trabajo, en el mismo o similar puesto que venía desempeñando.

G) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

H) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, cónyuge o padres que acrediten una incapacidad física o psíquica de al menos un 50 por 100 y que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de enfermedad grave de algún familiar del trabajador, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, éste tendrá derecho a una licencia sin sueldo de treinta días naturales.

I) Se concederá permiso retribuido a los trabajadores por el tiempo necesario para acudir a exámenes parciales o finales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de setenta y dos horas a la fecha en que ha de producir su ausencia, y debiendo el trabajador justificar su asistencia a tales exámenes.

J) El personal afecto al presente Convenio dispondrá de veinte horas anuales para asistir, personalmente, o acompañando al cónyuge, hijos que convivan en el domicilio del trabajador y a su cargo, y padres aunque no convivan con el mismo, a consulta médica, debiendo justificar, ineludiblemente, su ausencia.

K) Se concederá permiso retribuido para asistir a los funerales de tíos y sobrinos del trabajador y su cónyuge.

L) Se establece permiso retribuido de un solo día en los supuestos de operaciones leves de hijos, cónyuge y padres.

M) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes pre-

natales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral de trabajo.

En todos los demás casos que pudieran contemplarse, no contenidos en el presente artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Condiciones económicas

Artículo 14. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal afecto al presente Convenio estarán integradas por los siguiente conceptos:

Conceptos salariales: Salario base, antigüedad, plus convenio, plus de nocturnidad, plus voluntario y complementos de puesto de trabajo, de responsabilidad, de dedicación, de prima de línea de pan, prima de conductores, plus de asiduidad, plus de turnicidad, prima de actividad y complemento a Delegados.

Conceptos no salariales: Plus de transporte y dietas.

Artículo 15. *Salario base y plus convenio.*

Los trabajadores percibirán el salario base y plus convenio especificados para cada categoría profesional, en las tablas salariales que aparecen como anexo y que forman parte del presente Convenio.

Artículo 16. *Antigüedad.*

Los trabajadores de la empresa percibirán, como complemento de antigüedad, bienios del 4 por 100 del salario base. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco ó más años, del salario base.

A efectos del cómputo de antigüedad, se tendrán en cuenta los períodos de aprendizaje.

El módulo para el cálculo del abono de este complemento salarial será el del salario base del mes anterior al de la fecha del comienzo del devengo.

Artículo 17. *Premio especial de asistencia.*

El trabajador fijo y fijo discontinuo de Fábrica, en la proporción del tiempo trabajado, que durante el año natural no haya tenido ningún tipo de ausencia, será premiado en la nómina del mes de enero de cada año, con el importe de siete días de salario base más antigüedad. Para tener derecho a este premio, será necesario que las ausencias justificadas se encuentren dentro de las contenidas en el presente Convenio y que el trabajador no haya estado incurso en IT por enfermedad común, salvo hospitalización, en el año natural inmediatamente anterior.

Artículo 17 bis. *Ayuda escolar.*

Para el personal de Ventas, la empresa abonará la cantidad de 8.000 pesetas por cada hijo hasta los dieciséis años, que se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*

Personal de Fábrica: La empresa abonará una gratificación extraordinaria en los meses de marzo, junio y diciembre, que se harán efectivas los días 20 del mes de marzo, junio y diciembre, compuesta de salario base, plus convenio y antigüedad. Se determinan como fechas de devengo, la paga extra de junio de 1 de enero al 30 de junio; paga extra de Navidad de 1 de julio al 31 de diciembre y la paga extra de marzo de 1 de enero al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a su devengo.

Personal de Ventas: Se establecen tres devengos de vencimiento periódico superior al mes, que se abonarán el 30 de marzo, 25 de junio y el 20 de diciembre, consistentes en salario base, antigüedad y plus convenio, bien entendido que la paga de beneficios será abonada en el mes de marzo, correspondiente a los devengos del año anterior.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen durante el año cobrarán la parte proporcional de dichas pagas, teniendo en cuenta que se prorratean por doceavas partes.

Artículo 19. *Plus de nocturnidad.*

En el supuesto de que el trabajador efectuara turno de noche, comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un incremento del 30 por 100 del salario base, y referido a las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias pactándose expresamente, en el supuesto de tener que realizarse, con los siguientes importes:

Categorías	Importe — Pesetas
Oficiales de primera	1.217
Oficiales de segunda	1.156
Ayudantes	1.095
Peones y Auxiliares femeninos	1.065

Artículo 21. *Plus de transporte.*

Los trabajadores de Fábrica afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir, en concepto de plus de transporte, 604 pesetas, por día por doce mensualidades como plus extrasalarial. La media para el cálculo de dicho plus será de veintidós días al mes.

Artículo 22. *Complemento de puesto de trabajo.*

Aquellos trabajadores que por razón de las características del puesto de trabajo, así como por la forma de realizar su actividad profesional perciban un complemento de puesto de trabajo de índole funcional, lo cobrarán dependiendo exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, dejando, por lo tanto, de percibirlo si cesan en la realización de las funciones asignadas, por lo que dicho complemento no tiene carácter consolidable.

Se establecen los de responsabilidad, dedicación, prima de línea de pan y prima de conductores:

Prima de responsabilidad: Se establece una prima de responsabilidad para las siguientes categorías profesionales y cuantías:

Categorías	Importe — Pesetas
Jefes de Departamento	63.395
Oficiales de primera administrativos	25.923
Oficiales de segunda administrativos	18.163
Auxiliares de Administración	5.976
Encargados de Sección	52.829
Jefes de Línea	25.923
Oficiales de primera y segunda, Encarg. Empaquetado	18.163

Estas primas se percibirán en doce mensualidades y mientras se presten los servicios en los puestos de trabajo reseñados, por tratarse de puestos de confianza de la empresa.

Prima de dedicación: Dadas las características de los puestos de trabajo del taller mecánico, y debido a las urgencias en las reparaciones de las averías, y que por su carácter imprevisto obligan a una especial dedicación, los oficiales de primera del servicio de mantenimiento (taller mecánico) percibirán una prima de 25.923 pesetas mensuales. En compensación a esta prima, el trabajador deberá realizar las reparaciones con la mayor urgencia posible.

Esta prima se percibirá en doce mensualidades mientras se presten los servicios del mantenimiento mencionados.

Prima de línea de pan, burger, almacén y mantenimiento de ambas líneas: Como consecuencia de las características especiales de la línea de pan, burger, almacén y mantenimiento de ambas líneas, al efectuar

turnos de mañana, tarde y noche, y considerarse laborables los domingos a todos los efectos, se establece una prima de puesto de trabajo consistente en 16.224 pesetas, por doce mensualidades, dejando de percibirse si el trabajador dejara de prestar servicios en dicha línea.

Prima de conductores: Exclusivamente a la sección de conductores de vehículos pesados, por las especiales características de su actividad laboral; trabajo preferentemente nocturno, carga y descarga de las mercancías, responsabilidad de cierre y apertura de los distintos almacenes, servicio de valija, etc. Al margen de los conceptos salariales que contempla el Convenio con carácter general, estos trabajadores percibirán una prima de 68.425 pesetas pagadera por doce mensualidades.

Artículo 23. *Plus de asiduidad.*

El personal de transporte percibirá la cantidad de 8.901 pesetas por doce mensualidades.

Artículo 23 bis. *Comisiones.*

Durante el año 1999 los Inspectores de Ventas y Delegados que en la actualidad presten servicios en las Delegaciones de Ventas que se recogen en el presente artículo percibirán individualmente, en concepto de comisión, un porcentaje sobre las ventas netas mensuales de cada delegación, según el siguiente detalle:

Sevilla, 0,52 por 100; Granada, 0,57 por 100; Almería, 0,58 por 100; Huelva, 0,45 por 100; Córdoba, 0,82 por 100; Málaga, 0,47 por 100; Cádiz, 0,54 por 100; P. Genil, 0,57 por 100; Almería, 0,46 por 100; Algeciras, 0,73 por 100; Jaén, 0,55 por 100.

Los trabajadores con la categoría profesional de Monitor percibirán el 30 por 100 de la comisión mensual que perciba un Inspector de su delegación.

Mejoras sociales

Artículo 24. *Incapacidad temporal.*

En el supuesto de enfermedad común, el trabajador percibirá, del primero al vigésimo día, el complemento necesario para cubrir la diferencia existente entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 85 por 100 de su salario bruto sin locomoción.

A partir del vigésimo primer día del inicio de la IT, el trabajador percibirá el complemento necesario para cubrir la diferencia que pudiera existir entre la prestación que abona la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario bruto sin locomoción.

Se abonará igualmente el complemento necesario para cubrir la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario bruto, sin locomoción, a partir del primer día, en los casos de hospitalización o accidente de trabajo, así como cuando se superen veinte días de baja.

Se exceptúan del concepto de salario bruto para el complemento de empresa los trabajos valorados, dietas, horas extras y plus de transporte.

Se establece para 1999 la siguiente mejora: La empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, el trabajador perciba a partir del primer día de la baja el 100 por 100 de su salario bruto exceptuando los trabajos valorados, dietas, horas extras y plus de transporte, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. El índice de absentismo general de la plantilla de la empresa no sobrepase en los últimos doce meses el reflejado en 1998.
2. El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes el abono de esta mejora.
3. La empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico cuantos reconocimientos de cualquier trabajador en situación de baja considere necesarios. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá la pérdida del complemento.
4. La empresa se reserva el derecho de retirar esta mejora en los casos de fraude.

A los efectos establecidos en el presente artículo, se excluye del cómputo del índice de absentismo el motivado por accidente laboral, licencias con retribución, situación de maternidad y uso de horas sindicales.

Finalizado el año 1999, se realizará una valoración global de los resultados del absentismo de este período, a efectos de consolidar o renegociar este mejora.

El personal de Ventas en el supuesto de enfermedad común, accidente de trabajo y maternidad, percibirá desde el primer día el 100 por 100 de su salario bruto.

Artículo 25. *Ayudas por invalidez o fallecimiento.*

Al producirse la baja del trabajador en la empresa por causa de invalidez permanente absoluta o fallecimiento, éste o sus derechohabientes percibirán el importe de tres mensualidades de la remuneración total que vinieren percibiendo a la fecha de producirse el hecho causante.

Artículo 26. *Premio de vinculación a la empresa.*

Los trabajadores que se jubilen percibirán, como premio de vinculación a la empresa, las cantidades que se indican, y que estarán en función de su antigüedad en la misma:

El importe total de dos mensualidades íntegras si su antigüedad en la empresa es entre diez y quince años.

El importe total de cuatro mensualidades íntegras si su antigüedad está comprendida entre los quince y veinticinco años.

El importe total de seis mensualidades íntegras si su antigüedad supera los veinticinco años de permanencia.

Artículo 27. *Seguro de vida e invalidez.*

Con cargo a la empresa se establece un seguro colectivo de vida, por el que cada trabajador tendrá cubiertas las siguientes cantidades:

En caso de muerte: 3.000.000 de pesetas.

En caso de invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total: 3.000.000 de pesetas.

En caso de muerte accidental: 6.000.000 de pesetas.

En caso de muerte por accidente de circulación: 9.000.000 de pesetas.

Tendrán derecho a la percepción de este seguro todos aquellos trabajadores con una antigüedad superior a seis meses de prestación de servicios continuados.

Los beneficiarios de este seguro serán los herederos forzosos de cada trabajador, o éste en su caso.

El trabajador que desee aumentar los capitales asegurados, podrá solicitarlo a la Dirección de la empresa para su trámite ante la entidad aseguradora, siendo por cuenta del mismo los incrementos de prima que la elevación suponga.

Artículo 28. *Premio por matrimonio.*

Tendrá derecho a percibir la cantidad de 10.000 pesetas los trabajadores de Fábrica y 20.000 pesetas el personal de Ventas devengadas por una sola vez, todo trabajador con un año de antigüedad en la empresa con motivo de la celebración de su matrimonio, siempre que continúe después del mismo prestando sus servicios en la empresa.

Dicha cantidad será percibida por cada uno de los cónyuges en el supuesto en que los dos trabajen en la empresa, no teniendo bajo ningún concepto la condición de salario.

Artículo 29. *Ayuda por hijos con disminución física o psíquica.*

Se establece una ayuda a favor de los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos a su cargo, consistente en 7.000 pesetas mensuales para el personal de Fábrica, y de 10.000 pesetas mensuales para el personal de Ventas, por cada hijo con derecho a dicha ayuda.

Artículo 30. *Disminución de la capacidad laboral.*

Será causa de extinción del contrato de trabajo la declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual o la incapacidad permanente absoluta.

Si en el año inmediatamente posterior a la declaración de la incapacidad permanente total para la profesión habitual, existiese en la empresa un puesto de trabajo vacante en Servicios Auxiliares, que fuese apto para ser ocupado por el incapacitado menor de cincuenta y cinco años, a juicio de la Dirección, la empresa le ofrecerá un nuevo contrato con las condiciones de trabajo, horario, categoría y salario inherentes al nuevo puesto, informando al Comité de Empresa.

Se establece un período de adaptación al nuevo puesto de trabajo de tres meses, que, en el supuesto de no ser superado, dejaría rescindido el nuevo contrato.

Derechos sindicales**Artículo 31. *Derechos de reunión y asamblea.***

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en la misma fuera de horas de trabajo y según establecen las disposiciones legales. En los períodos de negociación colectiva la empresa dará las máximas facilidades para ejercitar este derecho.

Las asambleas deberán ser convocadas por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

El orden del día de las asambleas será anunciado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, no pudiendo ser alterado salvo cuando sea decidido por las tres cuartas partes de los asistentes a la misma.

Cuando se sometan a votación, en asamblea legalmente convocada, acuerdos que por su extensión deban afectar a la totalidad de los trabajadores, para que sean adoptados válidamente se requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los asistentes, en primera convocatoria, y la mayoría simple en segunda.

Artículo 32. *Modelos de contrato y finiquitos.*

La empresa deberá poner en conocimiento del Comité de Empresa los modelos de los contratos de trabajo, así como los finiquitos. A solicitud del trabajador interesado, podrá estar presente un miembro del Comité de Empresa en la firma del finiquito.

Artículo 33. *Canon sindical.*

Se establece un canon sindical de 8.000 pesetas por trabajador fijo o con contrato superior a un año para sufragar los gastos ocasionados por la negociación colectiva. Los trabajadores que estén conformes con dichas retenciones deberán comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa. La indicada retención la efectuará la empresa en el mes siguiente al de la firma.

Artículo 34. *Horas acumuladas.*

De conformidad con lo expuesto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la posibilidad de acumular el número de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin perjuicio de su remuneración, siempre que el Comité, previo informe de la empresa, así lo acuerde en reunión celebrada al efecto, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo.

Las horas que se utilicen para la negociación del Convenio Colectivo no serán deducibles de las aludidas anteriormente.

Artículo 35. *Competencias del Comité de Empresa.*

Además de las competencias reconocidas en la normativa legal vigente, el Comité de Empresa tendrá las siguientes:

Recibir mensualmente fotocopias de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2).

Recibir copia de todas las sanciones que se puedan imponer a cualquier trabajador de la empresa, como mínimo un día antes de la imposición.

Recibir mensualmente relación nominal por IT, accidentes de trabajo y horas utilizadas en servicios médicos o ausencias injustificadas que se den en el correspondiente mes.

Recibir mensualmente el cuadrante de viajes realizados por los conductores.

Régimen de personal**Artículo 36. *Contratación temporal.***

Los contratos se reducen a dos años pasando por tanto, a fijo de plantilla todo trabajador que alcance los dos años de permanencia continuada en la empresa. La empresa cubrirá por medio del contrato establecido por obra o servicio determinado los trabajos consistentes en la realización de pedidos imprevistos, utilizando esta modalidad de contratación cuando la capacidad productiva de la empresa no pueda efectuar la totalidad del producto solicitado, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el párrafo 1.º del artículo 2.º del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, y en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre.

Los trabajadores eventuales serán llamados en el orden que se estableció en el Acta de 31 de agosto de 1998.

Artículo 36 bis. *Fomento a la contratación indefinida.*

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, como establece la disposición adicional primera en su punto 2º, apartado B), del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, amplían al ámbito temporal del presente Convenio Colectivo, los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la disposición antes mencionada, del acuerdo para la estabilidad en el empleo publicado el 17 de mayo en el «Boletín Oficial del Estado».

Los firmantes del presente Convenio Colectivo amplían al ámbito temporal del mismo, las medidas establecidas en el Programa de Fomento de Empleo, de la Junta de Andalucía publicado en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», el 5 de agosto de 1997, Decreto 199/1997, de 29 de julio, cumpliendo así lo redactado en el artículo 15, apartado 1, del Decreto mencionado.

Artículo 37. *Derechos de traslado.*

El traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de la empresa, situado en localidad distinta, se efectuará de conformidad con la legislación laboral vigente en el momento de producirse el traslado.

Artículo 38. *Plantilla.*

La empresa entregará al Comité dentro del primer trimestre de cada año natural, detalle de la plantilla de personal para su conocimiento, especificando las categorías profesionales por departamentos.

Artículo 39. *Contrato de puesta a disposición.*

La empresa sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición de acuerdo a los términos establecidos en la Ley 14/1994, de 1 de junio. En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos del artículo 8 de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa. Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores contratados a través de las ETT serán las mismas que haya establecidas en la empresa. La empresa deberá entregar al Comité de Empresa copia de cada contrato que se realice de este tipo. Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito al Comité de Empresa sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización dentro de los cinco días siguientes a su realización.

Artículo 40. *Clasificaciones profesionales y definiciones de puestos de trabajo.*

La estructura profesional de los trabajadores de la empresa estará compuesta de los siguientes grupos profesionales y categorías: Técnicos, Administrativos, Obreros, Subalternos y Mercantiles.

1. Técnicos:

A) Técnico titulado de grado superior: Es quien en posesión del título académico superior desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

B) Técnico titulado de grado medio: Es quien en posesión del título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

C) No titulados:

Jefe de producción: Es quien bajo las órdenes inmediatas de la Dirección coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

Jefe control de calidad: Es quien procediendo de categorías inferiores posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo en su misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la nueva presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

Jefe de taller: Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Jefe de departamento: Es quien asume la responsabilidad de un departamento aunque no tenga titulación.

Auxiliar de laboratorio: Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

D) Técnico de proceso de datos:

Jefe de proceso de datos: Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

Analista: Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de aplicaciones, enumeración de las anomalías que puedan producirse y su tratamiento.

2. Administrativos:

A) Oficial de primera: Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago de facturas, y cálculo de las mismas siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario mayor y redacción de correspondencia.

B) Secretaria de dirección: Es la trabajadora que, con conocimientos complejos de administración, realiza las funciones que su mando directo, o sea, el director, le encomiende realizar. Entre sus cualidades específicas debe constar la discrecionalidad, confidencialidad y responsabilidad, dadas las características peculiares del puesto.

C) Oficial de segunda: Es el empleado con iniciativa restringida y subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectuará operaciones de contabilidad, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativas y demás trabajos similares.

D) Auxiliar: Es el empleado que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas, y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se incluirán las telefonistas.

3. Obreros:

A) Personal de producción:

Encargado de sección: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse a aquél y su disciplina.

Oficial de primera, Jefe de Línea: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa de responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo, para cuidar de su normal eficacia, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda: Integrarán esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

B) Personal de empaquetado y acabado:

Oficial de primera encargada: Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolo tanto a máquina, como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda encargada: Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera.

Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y de segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Auxiliar: Es el encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

C) Mantenimiento:

Oficial de primera mantenimiento: Es quien, ostentando la calificación de dicho oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría, posea además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios, por lo que se le puede exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos.

Peón: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera de mantenimiento, estando capacitado para suplir a éstos, en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

D) Almacén:

Oficial de segunda: Es quien está encargado de recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando el movimiento que se haya producido durante la jornada.

Oficial de primera, conductor de carretilla: Es quien, mediante carretilla elevadora y a las órdenes de su mando correspondiente, transporta y estiba palets, cargados o vacíos, llevando el control de los mismos y revisando diariamente el estado de la carretilla mecánica.

E) Logística:

Chófer de primera: Es quien, hallándose en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo de la empresa (camión), ocupándose de su cuidado y entretenimiento, colaborando en la carga y descarga de los mismos.

4) Subalternos:

A) Jardinero: Es quien, con el conocimiento suficiente de las plantas, árboles y flores, posee la función de arreglo y poda de los árboles, trasplante y conservación de plantas, y adecentamiento de los jardines de la empresa.

B) Basculero pesador: Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día, en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

C) Auxiliar de limpieza: Es quien se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros, de la empresa.

5) Mercantiles:

A) Inspector Delegado y/o de Venta: Es quien a las órdenes de su mando superior efectúa actividades para potenciar las ventas de las rutas asignadas, supervisando, controlando e instruyendo al grupo de vendedores asignados a su cargo, realizando las otras tareas propias de su puesto.

B) Monitor/a: Es el trabajador/a que a las ordenes del Inspector, efectúa actividades para potenciar la venta de la delegación correspondiente, supliendo, en caso necesario, las rutas que corresponda.

C) Vendedor/a autoventa: Es quien se ocupa de efectuar previamente el pedido del género a servir, el transporte, venta y colocación del mismo en exposiciones o lineales, conduciendo el vehículo apropiado para las ventas a realizar, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, retirada de cestas y de los productos caducados y, en su caso, actividades de oferta y entrega de carteles de los mismos, informando a su superior o mando superior en lo posible de cualquier incidencia en la ruta.

D) Almacenero: Es quien, bajo las Órdenes del encargado/a y/o mando superior, realiza el control de los productos, carros, cestas y material de promociones recibidos de los proveedores y controla y verifica la carga y descarga de los mismos a los que debe efectuar la venta y/o reparto, contabilizando el género de cambio y devolución, y realizando aquellas otras tareas propias de su puesto.

Otras disposiciones

Artículo 41. *Días de feria real.*

La jornada de los días oficiales de feria real será de cuatro horas diarias. En el supuesto de que, por necesidades de la empresa, se tuviera

que continuar la fabricación, se establecerán cuatro horas de trabajo, disponiéndose los turnos que fueren precisos para atender la demanda de producción.

Excepcionalmente la línea del pan, burger, mantenimiento de ambas líneas y almacén de carga de estos productos tendrán la jornada de trabajo ordinaria.

El Comité de Empresa y la Dirección se reunirán con quince días de antelación a la feria real, para negociar el descanso entre las veintiuna horas y las nueve horas (horarios de empaquetado).

Artículo 42. *Reconocimiento médico.*

Ambas partes adquieren el compromiso expreso de gestionar con el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Mutua Patronal una revisión médica anual de todos los trabajadores con análisis incluidos.

Artículo 43. *Privación del carné de conducir.*

Personal de Fábrica.—En aquellos casos en que un trabajador, en el desarrollo habitual de sus funciones, precisara de la utilización de vehículo y fuere sancionado con la privación del permiso de conducir por sentencia firme, la empresa le proporcionará otro puesto de trabajo en tanto permanezca la situación de privación, con las condiciones inherentes al nuevo puesto de trabajo y durante un máximo de dos años, reintegrándose a su anterior puesto de trabajo una vez concluido el período de privación, salvo que interviniese como causa del mismo alcoholismo, drogadicción o falta de respeto a la autoridad.

Personal de Ventas.—Si como consecuencia de negligencia en la conducción, alcoholismo, drogas o faltas a la autoridad le fuera retirado el carné de conducir, a todo el trabajador cuyo trabajo habitual exija la conducción de un vehículo, la Dirección estudiará la sanción a aplicar.

Las averías por negligencia del trabajador, y tras dictamen pericial, serán a cargo del trabajador.

Siempre y cuando se produzca la retirada del carné de conducir por un período inferior a dieciocho meses, y se haya producido por algún motivo dentro de las horas de trabajo, con excepción de las reseñadas en el primer párrafo de este artículo, la empresa respetará la categoría profesional al trabajador durante el período de la retirada, percibiendo los importes fijos de su categoría laboral y acoplándose a cualquier puesto existente en ese momento en la empresa, determinado por la Dirección.

Artículo 44. *Ropa de trabajo.*

Personal de Fábrica.—La empresa facilitará anualmente al personal la siguiente ropa de trabajo:

1. Personal de producción: Masculino.—Dos pantalones, dos camisas, una chaquetilla en temporada de invierno, y dos pantalones y dos camisas en temporada de verano, así como dos gorros en el transcurso del año.

2. Personal de producción: Femenino.—Dos batas y una rebeca en temporada de invierno, y dos batas en temporada de verano, así como dos cofias en el transcurso del año.

Todo este vestuario será de color blanco.

3. Personal de almacén.—Un anorak en años alternos, una cazadora en invierno, dos pantalones y dos camisas en invierno y dos pantalones y dos camisas en verano. Todo este vestuario será de color blanco.

4. Personal de mantenimiento.—Unas botas en años alternos. Una cazadora y dos pantalones y dos camisas en temporada de invierno y dos pantalones y dos camisas en temporada de verano.

Todo este vestuario será de color azul.

El vestuario descrito anteriormente será de uso obligatorio, y se efectuará su entrega en los meses de abril y octubre. La Dirección de la empresa y el Comité de Empresa estudiarán las características de las prendas de trabajo según las tareas a realizar, con la finalidad de hacer entrega de la ropa más adecuada.

Personal de Ventas.—La empresa facilitará al personal de Ventas la siguiente ropa de trabajo:

Dos pantalones, dos camisas, una corbata, una cazadora y un jersey en temporada de invierno, y dos pantalones y dos camisas polo en temporada de verano.

Todo este vestuario será de color marrón.

Artículo 44 bis. *Robos.*

Los robos que tengan origen por negligencia de los vendedores, bien por dejar las puertas abiertas o las llaves puestas, serán por cuenta de éstos. Los cometidos por la noche, cuando se encuentre forzada la cerradura

o rotura de algún cristal, será obligación del vendedor a fin de que el seguro se haga cargo de los mismos llevar el coche al taller asignado por la empresa para su comprobación y poner la correspondiente denuncia. En caso de robo, atraco o expoliación, deberán pasar al Departamento de Personal de la empresa antes de hacer la denuncia, sin cuyo requisito no será abonado el importe correspondiente.

Artículo 45. *Anticipo de pagas extraordinarias.*

Para paliar necesidades urgentes que se puedan presentar a cualquier trabajador, se prevé la posibilidad, de una vez al año, de anticipar el importe íntegro de la gratificación extraordinaria más próxima en el tiempo.

Artículo 46. *Adquisición de productos.*

Todos los trabajadores de la empresa podrán adquirir a precio especial cualquiera de los productos de la empresa. El Comité de Empresa y la Dirección establecerán la forma, los precios y los productos de venta.

Artículo 47. *Formación continua.*

Se acuerda la creación de una Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, compuesta por el Comité y la Dirección de la empresa con una representación de tres personas por cada parte.

La función de la Comisión será:

A) Proponer y acordar las acciones formativas del Plan de Formación Anual de «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima», en función de las necesidades localizadas de las partes. Pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo, y las que requieran por introducción de nuevas tecnologías, por lo evolución propia de cada puesto de trabajo, a las necesidades de cualificación profesional, a las posibilidades de desarrollo profesional, promocional, etc.

B) Acordar los participantes en estas funciones formativas en función de las características profesionales, concretando los criterios de propuesta y selección.

C) Decidir el calendario de ejecución de cada acción formativa y el horario de realización de acuerdo con la Dirección y según las necesidades del centro.

D) Asignar los recursos necesarios para la realización de las acciones formativas: Medios pedagógicos, instalaciones, profesionales técnicos, presupuesto, material, etc.

E) Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación de «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima».

F) Solicitar las subvenciones que posibiliten el acuerdo nacional de formación continua para financiar dicho Plan de Formación.

G) Poner en marcha el Plan de Formación.

H) Colaborar en el seguimiento y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias del Plan de Formación.

I) La Comisión de Formación elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento.

Artículo 48. *Médico de empresa.*

En el supuesto de eliminar el Servicio Médico de Empresa, la analítica y radiografías, las veinte horas se verían incrementadas hasta las treinta y dos horas existentes anteriormente.

Artículo 49. *Vacantes.*

El personal fijo de la plantilla tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes o de nueva creación en cualquiera de las categorías profesionales, siempre y cuando este personal acredite su capacidad para ocupar dicha vacante, ya sea a través de sus propios conocimientos adquiridos o a través de un curso de formación para reciclarse.

Artículo 50. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 51. *Dietas.*

Los conductores percibirán la cantidad, en concepto de dietas, de 62.862 pesetas por once mensualidades. Con independencia de las dietas anteriormente señaladas y dada la existencia de una ruta a Almería, se abonará la cantidad de 5.283 pesetas, en concepto de cena y hospedaje, cuando

se realice este servicio incorporándose este importe al capítulo de dietas en el mes que corresponda.

La empresa se hará cargo única y exclusivamente de las multas que se impongan al trabajador y cuyo origen pueda ser imputado a una actuación empresarial.

Dadas las características de estos servicios auxiliares, los domingos se consideran laborables a todos los efectos. No obstante, por cada día festivo que no sea domingo, cada trabajador de este grupo profesional percibirá la cantidad de 6.565 pesetas por cada día festivo trabajado más la libranza de otro día laborable.

Aquellos trabajadores que voluntariamente realicen un viaje extra, percibirán la cantidad de 10.000 pesetas o un día de descanso, a elección del trabajador. No se tendrá en cuenta en este punto la plaza de Puente Genil.

Artículo 52. *Permuta de puestos de trabajo.*

La empresa, siempre que a su juicio considere que existan las cualidades y perfil idóneo, aceptará la permuta de un puesto de trabajo siempre que ello venga dado de una petición oficial entre ambos trabajadores.

Artículo 53. *Préstamos vivienda.*

La empresa concederá préstamos laborales, sin intereses, a todos los trabajadores que lo soliciten para atender asuntos que tengan relación directa con la vivienda de los mismos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. La cantidad de que dispondrá la empresa para conceder préstamos laborales a los trabajadores será de 3.000.000 de pesetas constantes.

2. La cantidad máxima que se podrá solicitar y conceder por trabajador será de 300.000 pesetas.

3. El plazo de amortización será de treinta pagos mensuales, con inclusión de las gratificaciones extraordinarias.

4. No se podrá pedir otro préstamo hasta transcurridos doce meses.

5. La empresa concederá dichos préstamos por riguroso orden de entrada de solicitudes.

6. En el caso de que algún trabajador, al que se le hubiera concedido un préstamo, causara baja en la empresa, se le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo al practicarle la liquidación. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato

comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

Disposición adicional primera.

1.128.000 pesetas para los años 1999, 2000 y 2001 adicionales a las que en la negociación del Convenio, para que en los referidos años pueda establecerse y a distribuir de común acuerdo con el Comité, entre los trabajadores afectados de la plantilla, que a la firma del presente Convenio, no tengan establecida prima o incentivo alguno al puesto de trabajo.

Disposición adicional segunda. *Vacaciones.*

Respecto del apartado 2 del artículo 10, expresamente se acuerda que el mismo tendrá vigencia exclusiva para 1999, debiéndose negociar su adaptación a las reales necesidades de la producción para los convenios del año 2000 y siguientes.

Disposición adicional tercera. *Política de empleo.*

Preferencia de contrataciones, en el supuesto de la incorporación a la empresa en su calidad de fijos, de aquellos trabajadores con contrato por tiempo determinado con período acumulado igual o superior a doce meses, y según orden de preferencia de su primera incorporación.

Disposición adicional cuarta. *Plus de turnicidad.*

Siempre que exista un tercer turno, el trabajador percibirá por día efectivamente trabajado, y en función al número de trabajadores que compongan el turno, que puede ser de seis o de ocho trabajadores, se abonarán en función de la categoría las siguientes cantidades:

	Turno de seis — Pesetas	Turno de ocho — Pesetas
Jefe de Línea	449	416
Encargada empaquetado	398	365
Amasador	398	365
Capsulador	322	289
Resto personal	272	248

ANEXO

Tabla salarial de «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima»

Categorías	Salario base — Pesetas/día	Salario base mes 30 días — Pesetas	Plus Convenio mes 30 días — Pesetas	Prima Activ. mes 30 días — Pesetas	Cto. Pers. Dedic. mes 30 días — Pesetas	Cto. a delegados mes 30 días — Pesetas	Total mes 30 días — Pesetas	Tres pagas extras — Pesetas	Total año 1999 — Pesetas
<i>Personal de Fábrica</i>									
<i>Fabricación:</i>									
Titulados superiores	3.908,96	117.269	32.093	—	—	—	149.362	448.086	2.240.430
Titulados medios	3.727,46	111.824	30.207	—	—	—	142.031	426.093	2.130.465
Jefes Departamento	3.526,70	105.801	29.021	—	—	—	134.822	404.466	2.022.330
Encargado Sección	3.361,40	100.842	26.983	—	—	—	127.825	383.475	1.917.375
Oficial 1.ª (*)	3.260,00	97.800	25.950	—	—	—	123.750	371.250	1.876.875
Oficial 2.ª (*)	3.124,00	93.720	25.440	—	—	—	119.160	357.480	1.807.260
Ayudante (*)	3.071,00	92.130	24.720	—	—	—	116.850	350.550	1.772.225
Peón-Auxiliar femenino (*)	2.988,00	89.640	24.420	—	—	—	114.060	342.180	1.729.910
<i>Administración:</i>									
Jefe 1.ª administrativo	3.526,70	105.801	29.021	—	—	—	134.822	404.466	2.022.330
Jefe 2.ª administrativo	3.437,46	103.124	27.652	—	—	—	130.776	392.328	1.961.640
Oficial 1.ª administrativo	3.260,00	97.800	25.948	—	—	—	123.748	371.244	1.856.220
Oficial 2.ª administrativo	3.124,13	93.724	25.431	—	—	—	119.155	357.465	1.787.325
Auxiliar administrativo	3.071,40	92.142	24.731	—	—	—	116.873	350.619	1.753.095
<i>Personal de Ventas</i>									
<i>Ventas:</i>									
Inspector delegado	—	112.697	21.120	15.126	151.279	27.124	327.346	401.451	4.329.603
Inspector Ventas	—	112.697	21.120	14.644	151.279	—	299.740	401.451	3.998.331
Monitor	—	99.106	17.362	13.922	115.661	—	246.051	349.404	3.302.016
Vendedor-Auto Venta	—	96.034	14.598	14.613	41.439	—	166.684	331.896	2.332.104

Categorías	Salario base — Pesetas/día	Salario base mes 30 días — Pesetas	Plus Convenio mes 30 días — Pesetas	Prima Activ. mes 30 días — Pesetas	Cto. Pers. Dedic. mes 30 días — Pesetas	Cto. a delegados mes 30 días — Pesetas	Total mes 30 días — Pesetas	Tres pagas extras — Pesetas	Total año 1999 — Pesetas
Almacenero	—	76.405	13.666	13.822	8.818	—	112.771	270.213	1.622.745
Limpiadora	—	76.405	12.101	—	—	—	88.506	265.518	1.327.590
Administración:									
Oficial 1.ª administrativo	—	91.350	17.362	16.066	4.421	—	129.199	326.136	1.876.524
Auxiliar administrativo	—	79.324	14.288	18.970	4.421	—	117.003	280.836	1.684.872

(*) Diarios.

14924 *RESOLUCIÓN de 8 de junio de 1999, del Instituto Social de la Marina, por la que se actualizan los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Social de la Marina recogidos en la Orden de 20 de mayo de 1997.*

La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de mayo de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de junio), establecía los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Social de la Marina de acuerdo con la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, y en virtud de las competencias que tiene atribuidas el Instituto Social de la Marina por el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio.

Por otra parte, la disposición adicional tercera de la citada Orden faculta a la Dirección General del Instituto Social de la Marina a actualizar anualmente los precios fijados en la citada Orden, en función del incremento del índice nacional de precios al consumo.

En consecuencia, y de acuerdo con la citada disposición adicional, se actualizan dichos precios en un 2,4 por 100, de conformidad con el IPC, en el período comprendido entre mayo de 1998 y abril de 1999, según anexo.

En los colegios, guarderías y residencias de alumnos del Instituto Social de la Marina, la presente Resolución surtirá efectos a partir del 1 de septiembre de 1999.

Los nuevos precios entrarán en vigor al día siguiente de su publicación.

Madrid, 8 de junio de 1999.—El Director general, Rafael Mateos Carrasco.

ANEXO

A) Hospederías:

a) Habitaciones:

Dobles: 1.055 pesetas/día.

Individuales: 740 pesetas/día.

Dobles ocupadas por una persona: 845 pesetas/día.

Cama supletoria: 265 pesetas/día.

b) Lavandería y planchado de ropa:

Prendas superiores (camisa, camiseta, jersey): 140 pesetas.

Prendas inferiores (pantalón, falda, etc.): 200 pesetas.

Mono, vestido, pijama y similares: 185 pesetas.

Prendas interiores y toallas: 65 pesetas.

Cazadora, chaqueta y similares: 530 pesetas.

Calcetines (par) y pañuelos: 35 pesetas.

c) Taquillas:

Depósito objetos personales (hasta un máximo de 30 días consecutivos): 845 pesetas.

d) Servicio de duchas: 115 pesetas.

B) Colegios:

a) Servicio de residencia y comedor de alumnos residentes: Gratuito.

b) Alumnos externos y otras personas con derecho (sólo comedor): 320 pesetas por comida o 4.710 pesetas/mes (una comida diaria).

c) En el supuesto de varios hermanos que utilicen el servicio de comedor, a partir del tercero de ellos, inclusive, sólo dará lugar al abono del 50 por 100 de los precios fijados.

C) Guarderías:

a) Servicio de guardería con comedor:

Huérfanos de trabajadores del mar o situaciones de grave necesidad: Gratuito.

Hijos de pensionistas o alumnos cuyos padres estén divorciados o separados legalmente: 970 pesetas/mes.

Otros beneficiarios del REM: 1.740 pesetas/mes.

Hijos de trabajadores no incluidos en los apartados anteriores: 4.835 pesetas/mes.

b) Otras personas con derecho sólo a comedor: 320 pesetas por comida o 4.710 pesetas/mes (una comida diaria).

c) En el supuesto de varios hermanos atendidos en la guardería, el segundo de ellos sólo dará lugar al abono del 50 por 100 de los precios fijados, y el tercero y siguientes quedarán exentos de los mismos.

D) Residencias de alumnos:

a) Residencias de Gijón y Tenerife:

Por plaza de residente: 4.710 pesetas/mes.

b) Residencia de Almería:

Habitación y comedor de alumnos residentes: Gratuito.

Alumnos externos y otras personas con derecho (sólo comedor): 320 pesetas por comida o 4.710 pesetas/mes (una comida diaria).

E) Buque sanitario «Esperanza del Mar»:

Apoyo logístico:

Trabajo de buceo: 154.085 pesetas.

Servicio de aguadas, reparaciones, eléctrica, electrónica, mecánica: 61.635 pesetas.

Remolque: 10.575 pesetas por milla navegada.

Se considerará como millas navegadas las millas marinas recorridas por el buque desde el punto geográfico en que se inicia el remolque hasta el punto en que cesa dicho remolque. La fracción de milla se considerará milla completa.

La reposición de los materiales empleados en los apoyos logísticos se facturará aparte, a su precio de mercado.

F) Centros en el extranjero:

a) Servicio de comedor:

Comida o cena: 640 pesetas.

Desayuno o merienda: 135 pesetas.

b) Los precios de los servicios de habitaciones, lavandería y planchado de ropa, taquillas y duchas serán los mismos que los establecidos para las hospederías en el apartado A) de este anexo.

14925 *ORDEN de 17 de junio de 1999 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión, por el Instituto Social de la Marina, de prestaciones económicas de carácter social para afiliados y beneficiarios del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.*

El Instituto Social de la Marina, en cumplimiento de las competencias y funciones que le atribuye el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, gestiona prestaciones económicas de carácter social, con objeto de atender las necesidades y carencias de los trabajadores del mar y sus beneficiarios, dando