

ANEXO NÚMERO 6

		Salario total pesetas/hora
1. Salario mínimo (artículo 55):		
SMI (365-30 días vacaciones)	2.268×335	437,08
Horas año	1.769,75	
En 1999 las horas serán de 1.769,75.		
		Pesetas/hora trabajo nocturno 1999
2. Plus de trabajo nocturno:		
Para todo el personal mayor de dieciocho años		150,08
		Por día trabajado 1999
3. Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales y en sábados no laborables por el calendario laboral de horario general:		
El personal de horarios B y C que trabaje dichos días en su jornada ordinaria		3.865
El personal de horario general que trabaje en sábados no laborable por su horario, sin cobrar horas extraordinarias.		3.865
4. Plus por trabajo en Navidad y año nuevo:		
A todo el personal que trabaje desde las veintidós horas de la vigilia hasta las veintidós horas de los días de Navidad y año nuevo se les abonará un plus de		4.945

20990

RESOLUCIÓN de 5 de octubre 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 «Kraft Jacobs Suchard Iberia, Sociedad Anónima» (Fuerza de Ventas).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Kraft Jacobs Suchard Iberia, Sociedad Anónima» (Fuerza de Ventas) (código Convenio número 9007251), que fue suscrito con fecha 12 de agosto de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, 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, 5 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO 1999-2000
FUERZA DE VENTAS**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

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

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

Bilbao: Calle Doctor Luis Bilbao Líbano, número 10, 2.º A. Código postal 48940. Lejona. Vizcaya.

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

Madrid: Calle Condesa de Venadito, número 18; 1.º C. Código postal 28027.

Málaga: Avenida Moliere, edificio Cristal, número 3. Código postal 29000.

Sevilla: Carretera de la Isla. Polígono Industrial, calle 7, parcela 24. Código postal 41700.

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

Zamora: Carretera Villalpando, kilómetro 1. Código postal 49001.

Asimismo, será de aplicación a cualquier otro centro de trabajo, perteneciente a la Red de Ventas y AFH, que la empresa pueda abrir en el futuro dentro del territorio nacional.

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

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal clave y ATG perteneciente a la red comercial de Retail y Consumo Fuera del Hogar (AFH), incluida dentro del ámbito de aplicación territorial descrito en el artículo 1 del presente Convenio.

Artículo 3. *Vigencia temporal.*

La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de dos años, extendiendo su vigencia desde el día 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2000.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

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

Artículo 5. *Compensación.*

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

Artículo 6. *Absorción.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 8. *Garantía «ad personam».*

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

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

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

La Comisión estará formada por cinco miembros de cada parte.

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

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 10. *Sistema retributivo.*

Todos los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se regirán por el sistema de retribución por méritos establecidos anualmente por parte de la compañía para los puestos clave y ATG.

Artículo 11. *Estructura salarial.*

La retribución bruta total anual de carácter fijo del personal incluido en el presente Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento personal.
- Antigüedad.

Artículo 12. *Complemento de antigüedad.*

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

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

a) Empleados que cumplan quinquenios en 1996, percibirán éste y dos más en los años 2001 y 2006.

b) Empleados con quinquenios en curso durante 1996, percibirán:

1.b) El quinquenio en curso en los años 1997 a 2000, ambos inclusive, en función de la fecha de devengo.

2.b) Los otros dos quinquenios: En los años 2002 hasta 2005 el primero, y el segundo quinquenio en los años 2007 hasta 2010.

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

3. Todos aquellos empleados que causen alta con posterioridad a 1 de enero de 1996 no devengarán ni percibirán cantidad alguna en concepto de complemento de antigüedad.

Artículo 13. *Subvención comida. «Customer service».*

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establecen las siguientes cantidades en concepto de ayuda de comida y bocadillo:

	1999	
	Pesetas brutas	Euros
Ayuda de comida	Hasta 1.000	6,01
Ayuda de bocadillo	Hasta 435	2,61

2. El citado concepto será únicamente percibido por los «customer service».

3. Ayuda de bocadillo: Se percibirá por día efectivo de trabajo durante todos los viernes y período de jornada intensiva o de verano.

4. Ayuda de comida: Se percibirá por día efectivo de trabajo excepto los viernes y período temporal en que sea de aplicación la jornada intensiva o de verano.

5. Los períodos temporales de percepción de las citadas ayudas serán los previstos en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

6. Para el segundo año de vigencia (2000) ambas partes acuerdan reunirse al objeto de proceder a la revisión del citado concepto. Dicha revisión se efectuará teniendo en cuenta la evolución de precios del mercado y/o índice de precios al consumo prevista para dicho año.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, manteniéndose aquellas que sean necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son impre-

visibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha o paradas, cambios de turnos, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar el debido cumplimiento del servicio.

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

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

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

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 16. *Anticipos permanentes.*

En aquellos supuestos derivados de baja en la compañía, ésta podrá proceder a descontar de la liquidación de haberes que pueda corresponder al empleado la cantidad asignada en concepto de anticipo permanente.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 17. *Organización del trabajo.*

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

Artículo 18. *Jornada.*

La jornada anual será la que resulte de restar al número de días naturales del año:

Número de domingos.

Número de sábados.

Veinticinco días laborables de vacaciones.

Catorce fiestas, excepto las que coinciden en sábados que ya hayan sido descontadas anteriormente.

Artículo 19. *Horarios.*

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

Artículo 20. *Vacaciones.*

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

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

Artículo 21. *Trabajos de superior e inferior grado.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos

años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

Artículo 22. *Ascensos.*

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

Artículo 23. *Períodos de prueba y preaviso.*

Se establecen los siguientes períodos de:

a) Prueba:

Empleados administrados en grado 9 o superior: Seis meses.
Resto de empleados: Dos meses.

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

Artículo 24. *Jubilación.*

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

a) Establecer con carácter de obligatoriedad la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años.

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

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

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 25. *Complemento II.*

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

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

Artículo 26. *Excedencias.*

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

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

a) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

b) Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales. Este permiso se ampliará hasta cinco días en el supuesto de ocurrir en distinta Comunidad de la de residencia del trabajador.

c) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes consanguíneos: Cuatro días naturales, ampliables a cinco en las mismas circunstancias del apartado anterior.

d) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes afines: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro en los mismos supuestos del apartado anterior.

e) Fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad: Un día natural, ampliable hasta tres en las mismas condiciones anteriormente indicadas.

f) Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Por el tiempo establecido, legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.

i) Las empleadas por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

j) Previo aviso, un día para asuntos propios de justificada urgencia.

k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 28. *Premio de jubilación.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. *Reconocimiento médico.*

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

Artículo 30. *Premio por antigüedad.*

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

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

Estas normas no se aplicarán con carácter retroactivo.

Obsequios:

Diez años: Juego de lápiz y bolígrafo con la inscripción de KJS grabada.
Veinticinco años: Reloj con una frase conmemorativa grabada.

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

Artículo 31. *Seguridad y salud laboral.*

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

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

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

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

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

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

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
- La determinación de las prioridades en la adopción de los medios preventivos adecuados a la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del puesto de trabajo.

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

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

Artículo 32. Seguro de vida.

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

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

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

$$\text{Capital asegurado} - 1.500.000 \text{ pesetas} \times 0,20/100 = \text{Contribución hasta un tope máximo de 1.500 pesetas/mes}$$

Este seguro será voluntario.

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

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

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

Artículo 33. Dietas «Customer service».

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

	1999		2000	
	Pesetas brutas	Euros	Pesetas brutas	Euros
Desayuno	323	1,94	331	1,99
Comida	2.547	15,31	2.611	15,69
Cena	3.265	19,62	3.347	20,12

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

3. A aquellos empleados que por razón de la función encomendada tuvieran que desplazarse en vehículo particular por no tener asignado coche de empresa, se les reembolsará dicho desplazamiento a razón de 34 pesetas/kilómetro (0,20 euros).

Artículo 34. Dietas. Fuerza de Ventas.

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

	1999		2000	
	Pesetas brutas	Euros	Pesetas brutas	Euros
Desayuno	500	3,01	500	3,01
Comida	2.452	14,74	2.513	15,10
Cena	2.232	13,41	2.288	13,75

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

Artículo 35. Kilometraje. Fuerza de Ventas.

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

Artículo 36. Obsequio de Navidad.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio recibirá en el mes de diciembre una cesta de Navidad, por un importe de:

Pesetas brutas	1999		2000	
	Euros	Pesetas brutas	Euros	
23.346	140,31	23.930	143,82	

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 37. Graduación de las faltas.

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

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

Artículo 38. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

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

Artículo 39. Faltas graves.

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

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

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

Artículo 41. *Sanciones.*

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

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

Artículo 42. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO VI

Representación de los trabajadores

Artículo 43. *Representación de los trabajadores en la empresa.*

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

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probables del empleo en la empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.
3. Emitir informe, con carácter previo, sobre reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, siempre que éstas afecten al volumen de empleo. Conocerá asimismo los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa.
4. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Las determinadas por la normativa vigente y por el presente Convenio Colectivo en materia de seguridad e higiene.

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

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

e) Disponer de un crédito de horas mensuales, retribuidas, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda. *Estructura de representación sindical.*

Dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan establecer la siguiente estructura de representación sindical:

1. La representación de los trabajadores de los distintos centros de trabajo pertenecientes a la Fuerza de Ventas y AFH corresponderá a los Delegados de Personal.
2. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.
3. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores, el número de Delegados de Personal a elegir en función de la plantilla será de:

Número de Delegados	Plantilla
1	Hasta 30
3	31 a 49

No obstante, en aquellos centros que cuenten con una plantilla entre seis y 10 trabajadores, podrán elegir un Delegado de Personal si así lo decidieran éstos por mayoría.

4. El proceso de elecciones sindicales se efectuará de forma individual en cada uno de los centros señalados en el artículo 1 del presente Convenio, y en función de la plantilla de cada centro.

ANEXO I

Horarios de trabajo

TODOS LOS CENTROS

Jornada de invierno

Lunes a jueves: De ocho treinta a diecisiete cuarenta y cinco horas, con - 15 + 30 minutos de flexibilidad.

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

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

Bocadillo: Treinta minutos.

Jornada de verano (tres meses)

Para 1999 tendrá una duración desde el 14 de junio al 14 de septiembre.

Lunes a viernes: De ocho a quince horas, con + 30 minutos de flexibilidad.

Bocadillo: Treinta minutos.

SEVILLA

Horario de Semana Santa

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

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

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

ANEXO II

Comisión de Formación

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

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros designados por cada representación:

Representación social: Don Gerardo Cea Ferreiro, don Iñaki Bengoa Barrio y don Javier Pascual Saludes.

Representación empresa: Don Javier Iglesias Ramos, don José Luis Rodríguez González y doña Conchita Sánchez Turanzas.

La Comisión de Formación Continua acordará la redacción de un reglamento de funcionamiento.

20991 RESOLUCIÓN de 6 de octubre 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 «Dicryl, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Dicryl, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009512), que fue suscrito con fecha 16 de julio 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, 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, 6 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DICRYL, S. A.»
PARA EL AÑO 1999**

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo de empresa ha sido negociado y suscrito, de una parte, por los miembros designados por el Administrador único de la compañía, para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Artículo 2. Naturaleza jurídica y ámbito territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo han sido negociados y suscritos al amparo del título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan afectados por el presente Convenio todos los centros de trabajo de la empresa «Dicryl, Sociedad Anónima», en territorio nacional, tanto los actuales como los de futura creación.

Artículo 3. Exclusiones.

Las condiciones de trabajo reguladas por el presente Convenio afectarán a todo el personal contratado por «Dicryl, Sociedad Anónima», quedando expresamente excluidos de este ámbito de aplicación:

- a) Los miembros del Comité de Dirección.
- b) Los Jefes de Departamento.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Los efectos del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a partir del día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia.

No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

La Comisión Negociadora deberá quedar válidamente constituida, como mínimo, quince días antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio. La presentación de la plataforma se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del Convenio y los treinta días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la presentación de la plataforma.

Artículo 6. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter de cómputo anual y consideradas globalmente, sean más beneficiosas para el trabajador que las contenidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

Artículo 8. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.

Ante la necesidad de cubrir vacantes o puestos de nueva creación, la empresa, ejercitando sus facultades organizativas, previamente a acudir a la selección externa, tendrá en cuenta la formación, méritos y antigüedad del personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 9. Ropa de trabajo y prendas de seguridad.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de «Dicryl, Sociedad Anónima» establecerá la necesidad y obligatoriedad de utilización de las prendas de trabajo y de protección para cada uno de los puestos de trabajo de la empresa. Dichas decisiones serán de obligado cumplimiento para todos los empleados, pudiendo considerarse su no seguimiento causa grave de indisciplina y ser objeto de la sanción que corresponda por parte de la empresa.

La empresa proveerá de la ropa adecuada y especificada de trabajo, así como de la de seguridad a cada trabajador, una vez que sea calificada como obligatoria por el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Se entregará un equipo completo a cada trabajador al comienzo del año o a la contratación del mismo, siendo responsabilidad del trabajador su mantenimiento en perfecto estado, cuidado y limpieza.

Otras prendas de seguridad declaradas de uso obligatorio se entregarán una sola vez, aplicándose idéntica normativa de cuidado y uso que aplica al resto del vestuario, salvo que el Comité de Seguridad y Salud Laboral disponga otra cosa. Los trabajadores se hacen responsables de las prendas de seguridad que necesitan, debiendo velar por su mantenimiento y buen estado.

Artículo 10. Reconocimientos médicos.

Se acuerda que la compañía, a través del servicio médico de la misma y con la colaboración de la mutua, realice los reconocimientos médicos previos a la admisión del personal, abriendo el correspondiente expediente sanitario. Asimismo, se llevarán a cabo anualmente revisiones médicas de los trabajadores para un mejor control de la salud de los mismos.

Artículo 11. Viajes.

Cuando por necesidad de la empresa y orden de la misma los trabajadores tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, ésta les proporcionará billete de ida y vuelta en medio de transporte público, así como alojamiento si han de pasar la noche fuera de su localidad, y se hará cargo de los gastos que correspondan, previa aceptación de los mismos y presentación de los justificantes.

Cuando se trate de desplazamientos de larga duración, entendiéndose por tales los de duración igual o superior a tres meses, la empresa acordará con el trabajador la cuantía de las dietas a percibir por el mismo.