

2.2 La reorganización de un área concreta no presupone un cambio o modificación en las valoraciones de los puestos.

2.3 Un cambio positivo en la valoración de un puesto durante un ejercicio determinado podría implicar la revisión de los puestos relacionados con éste.

2.4 Las modificaciones efectuadas en la descripción no implican necesariamente cambios en la valoración del puesto.

2.5 La valoración de un puesto presupone la circunstancia de que la descripción en que se apoya está actualizada o, como mínimo, que sigue estando vigente.

2.6 No debe considerarse ninguna petición de revisión de valoración sin aportar informe al respecto, en el cual se señalen los cambios verificados en la descripción del puesto que expresen modificaciones significativas en contenido cualitativo, ubicación o naturaleza del puesto.

3. Composición de la Comisión.

La Comisión de Valoración de Puestos es un órgano mixto compuesto por cuatro personas representantes de la Dirección de la empresa y por tres personas de la empresa designadas por la representación social, con participación de un experto en la valoración de puestos que actuará como asesor con voz pero sin voto.

4. Funciones de la Comisión.

Valorar los puestos de trabajo de acuerdo con la metodología de valoración y las normas de funcionamiento de la Comisión en base a las descripciones de los puestos.

Solicitar nuevas descripciones o ampliaciones de las mismas, en el caso de que éstas no se considerasen suficientes para la correcta valoración del puesto.

Proponer a la Dirección de la empresa los resultados de la valoración del puesto para que ésta proceda a su estudio y correspondiente asignación de la categoría.

5. Reuniones de la Comisión.

La Comisión se reunirá con la periodicidad que ésta considere oportuno, al menos, semestralmente, para valorar los puestos de trabajo por los siguientes motivos:

- a) Valoración de un puesto no valorado.
- b) Valoración de un puesto nuevo.
- c) Revisiones en un puesto valorado.

6. Proceso de mantenimiento.

Es el siguiente:

6.1 Valoración de un puesto no valorado.

Elaboración de la descripción para su aprobación por el titular y el Director correspondiente.

Valoración por la Comisión de Valoración.

Estudio de la valoración y correspondiente asignación de la categoría por la Dirección de la empresa.

6.2 Valoración de un puesto de nueva creación.

Asignación de la categoría provisional por la Dirección de la empresa. Elaboración de la descripción seis meses después de la asignación provisional, siguiendo a continuación el proceso establecido en el punto 6.1.

6.3 Revisiones en un puesto ya valorado.

La iniciativa de la revisión de la valoración puede surgir por:

- a) Reclamación del ocupante del puesto.
- b) Solicitud de la representación social.

7. Proceso de revisión.

7.1 El proceso de revisión de un puesto ya existente a petición del ocupante es el siguiente:

El ocupante se dirige al Director correspondiente, razonando por escrito su petición.

El Director, en el plazo de un mes, tramita la petición a la Comisión de Valoración a través de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, siguiéndose a continuación el proceso establecido en el punto 6.1.

7.2 El Proceso de revisión por el Comité de Empresa.

La representación social solicita a la Comisión de Valoración la revisión de un puesto concreto o de un puesto tipo, aduciendo por escrito los motivos de la revisión, enviando copia de la solicitud a la Dirección de la empresa y siguiéndose a continuación el proceso establecido en el punto 6.1.

8. Normativa sobre plazos y trámites en la valoración de puestos de trabajo.

a) Una vez elaborada la descripción del puesto por el interesado, en el caso de que el Director correspondiente haga alguna modificación en la misma, esta modificación ha de ser conocida por el interesado antes de que la descripción sea tramitada a la Comisión de Valoración.

b) La Comisión de Valoración dará acuse de recibo a todas las solicitudes de valoración de puestos que se le presenten.

c) El plazo máximo que tendrá la Comisión de Valoración de Puestos para realizar la valoración será de tres meses a partir del acuse de recibo.

d) La Dirección de la empresa asignará la categoría en el plazo de un mes después de recibir la propuesta de la Comisión de Valoración.

e) Una vez tomada la decisión anterior, el interesado será informado de la misma por la Dirección.

f) El procedimiento de valoración de puestos se publicará como anexo del Convenio para que todo el personal de la empresa tenga conocimiento del mismo.

g) La representación de la empresa se compromete a elaborar un manual para facilitar la cumplimentación de la descripción del puesto.

ANEXO III

Cráterios de aplicación de la retribución variable

En relación con el cumplimiento de los objetivos de la Dirección se aplicarán los siguientes criterios:

Tanto el establecimiento de los objetivos como su posterior evaluación será facultad de la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa comunicará, dentro del primer trimestre de cada año, los objetivos de cada Dirección previstos para el citado año.

Durante el año se hará un seguimiento para conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos y sus posibles variaciones.

Una vez finalizado el año, y dentro del primer trimestre del año siguiente, se dará a conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.

Del 1,5 por 100 de retribución variable dedicada al cumplimiento de objetivos, se percibirá el mismo porcentaje que el resultado obtenido en el cumplimiento de objetivos de la Dirección a la que se pertenezca.

En relación con la evaluación de la actuación personal se aplicarán los siguientes criterios:

La evaluación de la actuación personal será facultad de la Dirección de la empresa. Y será, como máximo, de un 3,5 por 100 correspondiente al año 1999 y del 4,5 por 100 correspondiente al año 2000.

Límites:

Por aplicación de los anteriores criterios de reparto de la variable ningún trabajador podrá percibir más del 5 por 100 y 6 por 100 de su nivel retributivo en cada uno de los años 1999 y 2000, respectivamente.

Respecto a 1998, las cantidades percibidas por cada trabajador por este concepto no sufrirán revisión alguna.

Abono de la retribución variable:

La retribución variable que corresponda en cada caso se percibirá dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda la citada retribución variable.

Auditoría:

Anualmente se podrá realizar una auditoría sobre la aplicación de la retribución variable de la que se dará una copia a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

20627 RESOLUCIÓN de 30 de septiembre 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 «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9908672), que fue suscrito con fecha 26 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 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, 30 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO DE «MEDITERRÁNEO OBRA AGRÍCOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbitos territoriales, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos centros de trabajo de «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima». Se registrarán por este Convenio todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepción que las señaladas en los párrafos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente Registro en la Dirección General de Trabajo a efectos de su legal validez, los efectos económicos serán los que en cada caso se indican, y finalizará el 31 de diciembre del año 2000.

Los efectos económicos respecto de los conceptos indemnizatorios lo serán a partir del 1 de enero de 1999.

Artículo 3. *Denuncia y preaviso.*

La denuncia del Convenio a efectos de la rescisión deberá formalizarse por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo una copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de Registro. La denuncia deberá formalizarse en el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad tuviesen reconocidas los trabajadores, exceptuando las reconocidas en la cláusula de garantía adicional «ad personam», ya estuvieran originadas en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Artículo 5. *Legislación aplicable.*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 6. *Composiciones y funciones.*

Se crea una Comisión Paritaria constituida por cuatro Vocales, dos de cada representación, con los asesores técnicos que las partes designen,

y por un Presidente que se deberá elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia a cargo de la jurisdicción competente, sometiéndose las partes ineludiblemente en primera instancia a dicha Comisión.

Artículo 7. *Funcionamiento.*

Están legitimadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio, la legal representación de los trabajadores en el seno de la empresa, así como la empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará la correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos remitiendo copia duplicada del acta a la Dirección General de Trabajo, a efectos de reenvío al Depósito Convenios y Acuerdos en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se resolverán a petición de parte, por la jurisdicción competente.

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 8. *Organización.*

La organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, así como en convenios colectivos futuros que lo complementen y normas legales de general cumplimiento, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Se considera facultad organizativa inherente al poder de Dirección, la del destino o traslado de los empleados entre los distintos establecimientos comerciales, así como la organización práctica del trabajo.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa precedentemente, los órganos de representación de los empleados, Comités de Empresa y Delegados de Personal, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo conforme a los fines que le están atribuidos.

CAPÍTULO IV

Del personal

SECCIÓN 1.^a DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 9.

La clasificación del personal de este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento en que exista en la empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son, asimismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad pues todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación.

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA

Artículo 10.

El personal, atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijo y a tiempo determinado en función de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Es personal fijo el que se precisa de modo regular y permanece para realizar el trabajo exigido por el tráfico comercial normal.

Se considerará a tiempo determinado el que se contrate para atenciones extraordinarias o esporádicas.

Artículo 11. *Contratación.*

De los modelos de contrato de trabajo que la empresa utilice para el empleo de personal fijo y a tiempo determinado, se facilitará copia a los órganos de representación del personal en el seno de la misma.

Respecto de toda contratación de personal, se observarán las normas dictadas por el Estado en materia de empleo.

Se dará cuenta al Comité de Empresa de la utilización de trabajadores de empresas de trabajo temporal, a las que sólo se recurrirá para casos muy específicos y justificados.

SECCIÓN 3.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 12. *Clasificación general.*

El personal de la empresa queda clasificado en los siguientes grupos:

- I. Personal titulado.
- II. Personal administrativo.
- III. Profesionales de oficio.

Artículo 13. *Clasificación de personal.*

Personal titulado: Comprende este grupo a los de Grado Superior y Grado Medio.

Personal administrativo: Comprende este grupo el Jefe Administrativo, Oficiales y Auxiliares Administrativos.

Profesionales de oficio: Integran el grupo los Oficiales primera de Almacén, Oficiales de segunda de Almacén y Auxiliar de Almacén.

Artículo 14. *Nomenclátor ocupacional.*

Personal titulado: Es el que ocupa un puesto de trabajo para el que se requiere un título oficial de Grado Superior o Medio y presta a la empresa los servicios propios de su profesión de modo regular y preferente, durante la jornada laboral, no siendo retribuido por honorarios o arancel.

Jefe Administrativo: Es quien organiza, dirige, administra y coordina dentro de los límites de las facultades recibidas, las actividades de la empresa o de uno o varios de sus departamentos. Planea la utilización eficaz de la mano de obra y el control de las actividades específicas del establecimiento o departamentos a sus órdenes.

Oficial Administrativo: Lo es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros contables, liquidaciones de Seguridad Social, etc.

Auxiliares Administrativos: Son aquellos que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilian a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de factura y estados de liquidación de intereses e impuestos, taquimecanografía, archivo y trabajos similares de procesamiento de datos. Además realizarán trabajos contables ordinarios.

Oficial primera de Almacén: Tendrán a su cargo la recepción y distribución de mercancías así como realizar el movimiento de los mismos dentro y fuera del almacén, su venta, así como las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito a ese centro de trabajo, la coordinación y formación de almacenes, pudiendo ser responsable, al tiempo, del personal a sus órdenes (Oficial segunda de Almacén, Auxiliar de Almacén).

Oficial segunda de Almacén: Lo son quienes tienen a su cargo la recepción de mercancías, el movimiento de las mismas dentro y fuera del almacén, su venta y reparto, así como las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito a ese centro de trabajo. Podrán ser responsables del personal a sus órdenes (Auxiliar de Almacén).

Auxiliar de Almacén: Tendrán dentro de sus funciones, la de realizar la recepción de mercancías, el movimiento de las mismas dentro y fuera del almacén, así como su venta y reparto, y las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito al centro de trabajo.

CAPÍTULO V

Ingreso, ascensos, plantilla y escalafones

SECCIÓN 1.ª INGRESOS

Artículo 15.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación. Todo el personal deberá superar las pruebas específicas que para admisión se establezcan, adecuadas a la función que hayan de realizar.

Artículo 16. *Períodos de prueba.*

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala: Seis meses para el personal titulado, quince días para personal no cualificado, y tres meses para el resto de personal.

Durante este tiempo, tanto el trabajador como la empresa podrán respectivamente, desistir del período de prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

Artículo 17.

Anualmente se fijarán las vacantes existentes en cada categoría, que se cubrirán por el sistema de concurso.

No se podrá promocionar más que de la categoría inmediatamente inferior.

Cada año se convocarán como máximo el 50 por 100 de las plazas de cada categoría redondeando decimales por exceso.

El sistema de concurso contará con el siguiente proceso:

- a) La evaluación del currículum, que dotará al empleado de un «crédito curricular», en base a distintos parámetros. Se exigirá un mínimo de 20 créditos para poder presentarse a concurso. Estos créditos no se sumarán a la puntuación final.
- b) Una prueba teórico-práctica.

El crédito curricular de cada trabajador se calculará de la siguiente forma:

- a) Para los trabajadores en plantilla hasta el 31 de diciembre de 1993, y para el período hasta el 31 de diciembre de 1993, tres puntos por cada año o fracción superior a tres meses de permanencia en la categoría superior.

- b) Para la totalidad de la plantilla a partir del ejercicio 1994, hasta tres puntos por cada año en que se cumplan objetivos. Anualmente se fijarán objetivos por parte de la empresa y se determinará, con dos representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, el sistema de reparto de los créditos por cumplimiento de tales objetivos.

El personal administrativo acumulará tres puntos por cada año de permanencia en la categoría, o fracción superior a nueve meses.

Por la asistencia y superación de cursos de formación hasta un punto por curso. La valoración de los cursos se establecerá por la empresa.

En este caso el crédito curricular se consumirá parcialmente (20 créditos) cuando se ascienda a categoría superior, conservándose el resto de los créditos.

En el caso de aprobar sin plaza, no se consumirá el crédito curricular, y dicha calificación no supondrá derechos adquiridos algunos para otras convocatorias.

La Empresa facilitará en cada convocatoria un programa de los temas y una asesoría de preparación.

En el tribunal que se establezca para la redacción e interpretación de las bases de la convocatoria existirá un miembro de la representación legal de los trabajadores, designado por el Comité de Empresa.

La estructura de personal que servirá de base al sistema de promociones, para el personal de oficio, estará en función del número de almacenes, con los siguientes porcentajes:

El número de Oficiales de primera de Almacén será, como máximo, el 38 por 100 del número de almacenes al cierre del año anterior.

El número de Oficiales de segunda de Almacén será, como máximo, el 62 por 100 del número de almacenes al cierre del año anterior.

A efectos de la acumulación anual del crédito curricular por objetivos, el responsable de Almacén multiplicará cada punto por el coeficiente 1,1 y el coordinador de grupo sumará complementariamente hasta 1,5 puntos por objetivos cubiertos por su grupo de almacenes.

La prueba teórico-práctica constará de las partes siguientes, que se considerarán superadas con calificaciones iguales o superiores al 60 por 100:

- Conocimientos generales sobre productos y su aplicación.
- Cultivos específicos de la zona.
- Normativa interna de la empresa y técnicas de aplicación en el trabajo.

La estructura de personal que servirá de base al sistema de promociones, para el personal de administración, estará en función de la plantilla teórica de administrativos, excluido personal directivo, con los siguientes porcentajes:

El número de Oficiales administrativos será, como máximo, el 40 por 100 de la citada plantilla teórica al inicio del año.

El número de Auxiliares Administrativos será, como máximo, el 60 por 100 de la citada plantilla teórica al inicio del año.

A estos efectos la citada plantilla teórica de administrativos, al inicio de 1995, se cifra en 11.

La prueba teórico-práctica constará de diferentes pruebas de conocimientos administrativos, económicos y legislativos, relacionadas con la función que se desarrolle normalmente, que se considerarán superadas con calificaciones iguales o superiores al 60 por 100.

Los exámenes correspondientes a las vacantes de 1996 y 1997 se realizarán antes del 15 de septiembre de 1997 con efectos económicos de 1 de julio de 1996 y 1 de julio de 1997 respectivamente.

En orden a estudiar posibles variaciones o alternativas al texto anterior se establece la creación de una Comisión paritaria que emitirá sus conclusiones antes del 30 de septiembre del presente año, las cuales serán de aplicación a las convocatorias desde 1998 en adelante.

SECCIÓN 3.^a PLANTILLA Y ESCALAFONES

Artículo 18.

La empresa publicará anualmente el escalafón del personal a la misma adscrito, distribuido por grupos y categorías, haciéndose además constar las circunstancias siguientes:

Nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento y de ingreso, categoría y fecha en que corresponde el primer aumento periódico en la retribución por razón de antigüedad.

Artículo 19.

Dicho escalafón será dado a conocer a todos los interesados.

Cualquier disconformidad con los datos expresados en el mencionado escalafón, deberá ser dado a conocer a la Jefatura de la empresa por quien se considere legítimamente afectado, y ello en el plazo de quince días desde su publicación.

La Jefatura de la empresa deberá resolver en orden a la procedencia o improcedencia de la reclamación efectuada en el término de los treinta días siguientes. Caso de disconformidad con lo resuelto el interesado podrá ejercitar las acciones que estime convenientes.

SECCIÓN 4.^a DESPIDOS Y CESES

Artículo 20.

El personal fijo solo puede ser despedido cuando incurra en alguna de las causas que puedan dar lugar a esta sanción con arreglo a lo previsto en el artículo 47 de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de que pueda ser suspendido por causa de crisis económica o cualquier otra contemplada en la legislación del Estado.

Artículo 21.

El personal con contrato temporal cesará cuando llegue a su término la duración prevista o cese la causa u ocasión que motivó su empleo, de acuerdo con la legislación que le sea de aplicación.

No obstante lo anterior, los empleados con contratos de cualquier tipo que lleven tres años en tal situación, alcanzarán la condición de fijos.

Artículo 22.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo que se proponga cesar en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la Jefatura de la misma con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios, mediante escrito con acuse de recibo.

En caso de incumplimiento de este deber de preaviso, perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales que de gratificaciones reglamentarias y vacaciones pudieran corresponderle.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 23.

La escala salarial mensual con efectos de 1 de enero de 1999, para el personal de la empresa, será la que a continuación se expresa:

	Pesetas
Titulado Superior	156.635
Titulado Medio	135.547
Jefe Administrativo	141.933
Oficial Administrativo	116.816
Auxiliar Administrativo	106.351
Oficial primera de Almacén	133.808
Oficial segunda de Almacén	112.433
Auxiliar de Almacén	100.691

El personal afecto a este Convenio percibirá además dos gratificaciones extraordinarias en julio y Navidad (diciembre), calculadas sobre haber base y antigüedad exclusivamente.

Además de las doce pagas ordinarias mensuales, y de las dos gratificaciones extraordinarias citadas en el párrafo anterior, el personal con contrato fijo, o contrato temporal con fecha anterior al 31 de diciembre de 1998, percibirá, prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias, las siguientes pagas comprensivas de haber base más antigüedad:

Seis y media, los entrados en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1994.

Una y media, el resto.

Cualquier mejora que se establezca en el futuro por disposición legal a partir de la vigencia de este Convenio, podrá compensar las condiciones económicas establecidas, siempre que sean superiores a aquéllas en cómputo anual.

Además, el personal entrado en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1994, con contrato fijo o de cualquier naturaleza a la fecha de la firma de este Convenio, percibirá anualmente 75.000 pesetas a razón de 6.250 pesetas mensuales a cuenta de productividad o valoración del puesto de trabajo, de modo que cuando se establezca un sistema retributivo que contemple tales conceptos serán absorbidas por los mismos.

Artículo 24. *Paga de beneficios.*

El personal afecto a este Convenio tendrá derecho a una participación en los beneficios de la empresa, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Media paga, comprensiva de haber y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 4 por 100 del capital más reservas.
- Una paga, comprensiva de haber base y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 6 por 100 del capital más reservas.

c) Paga y media, comprensiva de haber base y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 8 por 100 del capital más reservas.

Se creará una Comisión Paritaria que antes del 31 de octubre de 1999 dará nueva redacción a este artículo.

Artículo 25. *Causas fiscales y Seguridad Social.*

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo.

Artículo 26. *Pago de salario.*

La liquidación y pago del salario se hará puntual y documentadamente mediante abono en libreta de ahorro o cuenta corriente.

Artículo 27. *Anticipo haberes (de nómina).*

El trabajador tendrá derecho, aún no habiendo llegado la fecha de su abono, a solicitar y obtener anticipos a cuenta de sus haberes hasta el máximo del 50 por 100 de los devengos.

Artículo 28. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

El personal adscrito a la empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en trienios del 4 por 100 de haber base que en cada momento tenga asignado la categoría profesional en la que hubiera alcanzado tal antigüedad, sin que en ningún caso esta percepción pueda rebasar el 60 por 100 del salario base.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrán en cuenta el tiempo de servicio de cada categoría en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido remuneración, bien fuere como consecuencia de servicios efectivamente prestados o en situación de comisión, licencias o aún en baja transitoria o accidente de trabajo o enfermedad.

La interrupción de contratos temporales por períodos inferiores a veinte días hábiles, no interrumpirá este cómputo.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para algún cargo público. Por el contrario, no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Los que asciendan de categoría percibirán con el salario base de aquella a que se incorporen, los trienios que les correspondan en las de procedencia o fracción, si la hubiese, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Los trienios de antigüedad acreditados hasta la fecha de la firma de este Convenio seguirán siendo retribuidos al mismo porcentaje del Haber Base en el que lo son actualmente.

Casos especiales de retribución

Artículo 29. *Trabajos de categoría superior.*

El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada, percibirá el sueldo que en aquella le corresponde, según está definido en la normativa laboral vigente.

Artículo 30. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por exigencias en el trabajo y siempre con carácter transitorio y urgente, se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico-profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Si el cambio de destino al que se alude en el párrafo primero de este artículo tuviese su origen a petición del trabajador, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo que efectivamente preste.

Artículo 31. *Acoplamiento de personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida (invalidez parcial) podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud respetándoles el salario que tuviesen acreditado al pasar a dicha situación.

Artículo 32. *Traslado de almacén.*

El personal procedente de almacenes, que por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se hayan cerrado o se puedan cerrar en lo sucesivo, y se adscriba a la plantilla de otro almacén, percibirá un complemento mensual en función de la distancia del antiguo al nuevo almacén, con los siguientes criterios:

De 11 a 20 kilómetros, 15.000 pesetas.

De 21 a 30 kilómetros, 25.000 pesetas.

Dicho complemento desaparecerá, o será modificado en el caso de que posteriormente volviese a ser trasladado a otro almacén que supusiese acercamiento al cerrado originariamente.

Se informará con una antelación mínima de treinta días al Comité de Empresa para que éste, si lo considera, emita informe al respecto.

Por parte de la empresa se procurará dar al personal afectado la solución más adecuada teniendo en cuenta los intereses del trabajador.

CAPÍTULO VII

Jornada, trabajo en horas extraordinarias, descanso dominical y en días festivos y vacaciones

SECCIÓN 1.ª JORNADA

Artículo 33.

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio, será de cuarenta horas semanales.

El horario que estará repartido en jornadas de mañana y tarde, se negociará para cada centro de trabajo con los representantes legales de los trabajadores, y en ningún caso podrá comenzar antes de siete horas, ni finalizar después de las veinte horas, ateniéndose reglamentariamente a la ley de jornada máxima legal.

SECCIÓN 2.ª TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 34.

La realización de trabajos que excedan de cuarenta horas semanales o de nueve diarias, tendrán la consideración de extraordinarias y el tiempo en ellos empleado será abonado con los recargos legales, que podrán ser sustituidos por otros superiores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, y dadas las especiales características de la actividad, será obligatoria, y su número no podrá ser superior a ochenta horas al año.

A efectos de determinación del valor de la hora-tipo y del cómputo de los conceptos que deban considerarse, se establece el importe de la hora extraordinaria en el 175 por 100 de la ordinaria.

SECCIÓN 3.ª DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 35.

Se observará el descanso dominical y el correspondiente a los días festivos en el comercio, y el descanso semanal no será inferior a treinta y seis horas.

Artículo 36.

En las localidades donde permaneciese abierto un domingo o cualquier día entre semana un establecimiento por existir feria, fiesta local o mercado tradicional, disfrutarán dichos trabajadores, en compensación, de un día y medio de descanso completo dentro de los seis siguientes.

SECCIÓN 4.ª VACACIONES

Artículo 37.

Todo el personal de la empresa disfrutará vacaciones anuales de veintiséis días hábiles, incluyendo sábados no festivos.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. No obstante, cuando razones de carácter extraordinario lo aconsejen, la

Jefatura de la empresa podrá establecer un plan de disfrute de vacaciones en período diferente al señalado.

Como principio general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, cabe la posibilidad de la concesión de que este descanso pueda tener lugar, bien a petición de los propios trabajadores, o por ineludible exigencia, en dos períodos.

Antes del 30 de abril de cada año, se confeccionará el cuadro anual de vacaciones, atendiendo en lo posible a las peticiones del personal, y de modo especial, a sus circunstancias familiares.

El período anual de vacaciones se prorrateará en razón del tiempo trabajado, y la fracción, si la hubiera, se redondeará en beneficio del trabajador.

CAPÍTULO VIII

Enfermedades, licencias y excedencias

SECCIÓN 1.ª INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 38.

El personal en situación de incapacidad temporal, sea o no sustituido por otro trabajador, percibirá de su empresa, durante el período máximo que otorgue la Seguridad Social, un complemento de prestación hasta alcanzar el 100 por 100 de sus regulares percepciones.

SECCIÓN 2.ª LICENCIAS

Artículo 39.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una como legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. En los casos debidamente justificados a criterio de la empresa, el trabajador podrá disfrutar de una licencia retribuida de un máximo de diez días anuales.

SECCIÓN 3.ª EXCEDENCIAS

Artículo 40.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador podrá solicitar un permiso sin sueldo hasta un máximo de seis meses, previo acuerdo de las partes, con derecho a reserva del puesto.

Artículo 41.

El trabajador con antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser interesado otra vez por el mismo trabajador, transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 42.

El trabajador excedente voluntario guarda solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

Artículo 43.

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente al de su presentación y se concederá o no, atendiendo a las necesidades del servicio. Cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios o exigencia familiar de carácter ineludible, serán despachadas favorablemente.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso antes de la terminación del plazo señalado para excedencia que disfrute, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

Si solicitado el reingreso la vacante en dicho momento existente fuera de categoría inferior a la suya, el trabajador podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella le corresponda o esperar a que se produzca vacante de las de su categoría.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

SECCIÓN 1.ª FALTAS DEL PERSONAL

Artículo 44.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán, según su índole y circunstancias que ocurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

- 1.º Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.º De una a tres faltas de puntualidad en el período de un mes siempre que aquellas sean inferiores a treinta minutos y de las mismas no se deriven perjuicios ni para la empresa ni para terceros, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3.º No cursar puntualmente el parte de baja en los supuestos de incapacidad temporal o maternidad, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 6.º Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no trasciendan al público ni sean constitutivas de falta en superior grado.

Artículo 45.

Se calificarán como faltas graves la siguientes:

- 1.º Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas durante el mes.
- 2.º La incomparecencia injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes. Cuando estas faltas se deriven en perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- 3.º La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.º La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la empresa, será considerada como falta muy grave.
- 5.º Descuidos importantes en el control y facturación de las mercancías propiedad de la empresa, que supongan falta de existencias, así como en la conservación de los vehículos y el inmovilizado.

Para complementar este punto se acuerda realizar una nueva redacción por el Comité de Empresa, buscando garantizar el adecuado control y mantenimiento de existencias e inmovilizado. Esta redacción deberá estar disponible para su estudio antes del 30 de octubre de 1999.

6.º Las faltas de respeto o consideración al público.

Artículo 46.

Se considerarán faltas muy graves:

1.º Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.

2.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o el hacer concurrencia a la empresa a través de negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.º El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, la embriaguez, o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la empresa.

5.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

6.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7.º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, familiares así como a los compañeros de trabajo y subordinados.

8.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.

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

SECCIÓN 2.ª SANCIONES

Artículo 47.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas comprendidas en la sección anterior, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; postergación hasta tres años en el orden que de aumentos pudieran corresponderle por aplicación de los incrementos periódicos por antigüedad.

Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización. Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 48.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Artículo 49. *Normas de procedimiento.*

1. En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Ley de Procedimiento Laboral.

En los supuestos de faltas muy graves, y previamente a su imposición, se dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral y el Estatuto de los Trabajadores, y se produzca preclusividad.

2. Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. En materia de imposición de sanciones a los Delegados del Personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, en relación a lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Las sanciones todas se comunicarán a los interesados, y las mismas podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente en el plazo de los veinte días hábiles siguientes.

Artículo 50. *Plazo de prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves, a los diez días.

Las faltas graves, a los veinte días.

Las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 51. *Seguro a cargo de la empresa.*

La empresa suscribirá a su exclusivo cargo y para la totalidad de sus empleados un seguro por muerte o incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente que cubran a los empleados afectados o a sus causahabientes una indemnización de 1.500.000 pesetas en caso de muerte y 3.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

Artículo 52. *Ayuda para estudios.*

Por cada hijo cursando estudios, con edades comprendidas entre los dos y los veinticinco años, ambos inclusive, los empleados acogidos a este Convenio percibirán una ayuda anual de 38.000 pesetas. Las condiciones para percibir esta ayuda serán las siguientes:

a) Acreditar de forma fehaciente, a juicio de la empresa, el hecho de recibir formación docente.

b) En las enseñanzas técnicas asimiladas, que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por organismos o entidades oficiales.

c) En el caso de empleados no fijos, para percibir esta ayuda, deberán estarlo como mínimo durante un año, o en su defecto tener un contrato con el que se alcance dicho plazo.

La ayuda citada será de 76.000 pesetas a partir de 5.º de Educación General Básica, si los estudios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

Estas ayudas se percibirán en su totalidad en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

Los empleados disfrutarán de la misma ayuda, sin que sea de aplicación el límite de edad.

Artículo 53. *Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.*

La ayuda a percibir queda fijada en 35.000 pesetas mensuales. Los gastos ocasionados deberán ser justificados y serán atendidos en todo caso hasta el límite fijado, mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social, o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

Artículo 54. *Uniformes y reposición de prendas.*

A los trabajadores que presten servicios en dependencias o secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior a lo normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán dos guardapolvos, o monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen.

Las prendas no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregarse las usadas.

Artículo 55. *Servicio militar.*

El personal incorporado al servicio militar no devengará haberes, no obstante y siempre que tuviera acreditado dos años de servicio en la empresa, tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de Navidad, así como la de vacaciones (julio) prevista en el artículo 23.

Dicho personal cuando disponga de permiso y pueda trabajar, percibirá el sueldo íntegro de su categoría aunque solo realice media jornada.

Artículo 56. *Prestación social sustitutoria.*

Serán de aplicación a los empleados que se acojan a lo establecido en la Ley 48/1984, de 26 de diciembre, reguladora de la Objeción de Conciencia y la Prestación Social Sustitutoria, las previsiones que se contienen en el artículo anterior.

Artículo 57. *Traslados.*

Los traslados de personal a plaza distinta de donde trabaja, podrán ser voluntarios o forzosos.

El traslado voluntario es el concedido a instancias del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir.

El traslado forzoso podrá ser impuesto por sanción en la forma prevista en este Convenio.

Artículo 58.

En lo concerniente a los traslados se estará a lo dispuesto por las leyes vigentes.

Artículo 59. *Salidas, viajes y dietas.*

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a una dieta diaria de 7.500 pesetas, siempre que tal desplazamiento comporte el tener que pernoctar fuera de domicilio habitual.

Cuando el desplazamiento solamente comporte el realizar fuera de su domicilio la comida del mediodía o de la noche, o ambas, la compensación económica será de 2.500 pesetas por cada una de ellas.

Cuando se realicen desplazamientos profesionales en vehículo propiedad del empleado, tendrá derecho a una compensación económica a razón de 31 pesetas por kilómetro recorrido.

Artículo 60. *Anticipo de haberes.*

La empresa concederá a su personal anticipos reintegrables, sin interés, con su objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas, motivadas por:

- a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio el propio empleado.
- c) Siniestros tales como incendios, robo, etc. que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

El anticipo se concederá por el importe correspondiente, debidamente justificado, con un máximo de seis mensualidades ordinarias de haber base, antigüedad y complementos, y su devolución se realizará en un máximo de doce meses, mediante deducción en nómina de un mínimo mensual del 5 por 100 del importe del anticipo.

Artículo 61. *Premio de permanencia.*

Con motivo de cumplir veinticinco años de antigüedad en la empresa, el empleado recibirá una paga comprensiva de haber base más antigüedad.

CAPÍTULO XI

Acuerdos adicionales

1. Salario hora:

Se hace constar expresamente que la remuneración anual total de cada una de las categorías profesionales es la que en la tabla salarial se expresa en función de las horas anuales efectivas de trabajo y que comporta el número de mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos, no haciéndose figurar los complementos salariales personales como tampoco los funcionales.

2. Cláusula de garantía «ad personam»:

Con independencia de las condiciones establecidas en el presente Convenio se respetarán a título personal las condiciones de trabajo más beneficiosas que, a la fecha de firma del mismo, tengan adquiridas o en trance de adquisición los trabajadores, bien por convenio colectivo anterior, bien

por contrato individual. Por tanto esta cláusula es de aplicación exclusiva al personal incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1994:

a) Jubilación voluntaria:

Los trabajadores con más de quince años de antigüedad en la empresa que deseen jubilarse voluntariamente, y siempre que a la empresa interese su jubilación, tendrán derecho a percibir un premio por jubilación en la cuantía siguiente:

- Jubilación voluntaria a los sesenta años: Quince mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y un años: Catorce mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: Trece mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: Doce mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Once mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: Diez mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el importe del haber base más antigüedad que tengan en el momento de ejercitar su derecho acreditado el trabajador. En caso de que se ejercite el derecho de jubilación después de los sesenta y cinco años, no se percibirá cantidad o premio alguno.

b) Ayuda para la adquisición de vivienda:

Tendrán derecho a una bonificación en 5,5 puntos, de los intereses que deben satisfacer por préstamos para la adquisición de vivienda habitual y permanente que pudieran obtener de cualquier entidad de crédito, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. La amortización mensual del préstamo, incluido capital más intereses, no deberá superar el 30 por 100 de la dozava parte del importe anual bruto de los haberes del trabajador, incluidos todos los conceptos salariales.

2. La bonificación será de aplicación una sola vez en la vida laboral del trabajador.

A los efectos de bonificación, el empleado deberá presentar el instrumento en el que conste la concesión de la operación crediticia con expresión de los intereses de la misma a satisfacer, y el recibo periódico de las amortizaciones efectuadas para que a su vista se produzca el abono por cantidad igual a la de la bonificación pactada.

La citada bonificación quedará limitada, a que como mínimo corra por cuenta del empleado un 1 por 100 del interés.

c) Préstamos libres para atenciones varias:

Podrán solicitar a la Caja de Ahorros del Mediterráneo préstamos libres para atenciones varias a los que se aplicará el interés que en cada momento tenga fijado esa Institución para los empleados de su grupo de empresas, el cual será fijado en el momento de la formalización del oportuno préstamo en la póliza o contrato correspondiente, debiendo cumplir para su concesión los requisitos que la Caja exija normalmente en este tipo de operaciones.

d) Trienios:

No obstante, lo dicho en el artículo 28, los trienios de antigüedad acreditados hasta la fecha de la firma de este Convenio seguirán siendo retribuidos al mismo porcentaje del haber base en el que lo son actualmente.

3. Complementos de responsabilidad.

Con efectos de 1 de enero de 1999 se percibirán mensualmente los siguientes complementos:

- Complemento de Inspectores, 16.000 pesetas.
- Complemento de Responsable de Almacén, 15.500 pesetas.
- Complemento de Delegado de Zona, 28.500 pesetas.

Si concurriera en un empleado la responsabilidad de un almacén y una zona, se percibirá únicamente el complemento de responsabilidad de la zona.

Por estar en posesión del permiso para transportar mercancías peligrosas, en vigor, 6.000 pesetas si el empleado no percibiese ninguno de los complementos de responsabilidad antes citados, y 5.000 pesetas en caso contrario.

4. Extensión al año 2000.

Para el año 2000 se acuerda incrementar sobre todas las partidas retributivas el 2 por 100 anual, excepto la dotación al plan de jubilación (plan XXI) para el personal fijo, que será la que se especifique en el anexo correspondiente.

5. Acuerdo final.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legítimas de la empresa y por el Comité de Empresa de la misma en representación de los trabajadores, quienes reuniendo las condiciones de legitimación necesarias se reconocieron mutua y recíprocamente como interlocutores para la negociación del Convenio en sesión de constitución de la Comisión deliberadora celebrada el día 26 noviembre de 1998, y hacen constar que el Convenio, en todo su articulado, ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

ANEXO

Fondo de previsión:

Con el fin de que sus empleados cuando causen baja en la empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente reciban unas prestaciones complementarias, bien como renta vitalicia o en forma de capitalización a elección del trabajador, la empresa se obliga a concertar en favor de los mismos una póliza de seguro colectivo de rentas diferidas con participación en beneficios (Plan XXI), con una aportación anual de 47.500 pesetas como cuota constante en 1998, 50.000 pesetas como cuota constante en 1999 y 55.000 pesetas como cuota constante para el 2000.

Dada la finalidad de esta contratación, el trabajador no podrá capitalizar en ningún momento, total o parcialmente, antes de producirse su jubilación o su paso a la situación de invalidez permanente, la citada póliza. En caso de hacerlo, la empresa dejará de hacer aportaciones a la misma, eximiéndose de la obligatoriedad contraída con el trabajador que haya incumplido dicho compromiso.

Se creará una Comisión Paritaria que, antes del 30 de septiembre de 1999, buscará nuevas alternativas a esta aportación que en su forma puedan beneficiar a futuro al empleado.

20628 *RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del denominado «Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada»».*

Visto el texto del denominado «Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada»» (código de Convenio número 9012443), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de ambas empresas, en representación de las mismas, y de otra, por la Comisión elegida por los Comités y Delegados de Personal de estas empresas en la que se encuentran representantes correspondientes a los sindicatos que suman la mayoría de los miembros de estos órganos electivos, 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 denominado «Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada»», 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, 1 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO PARA EL PERSONAL DE «TABACALERA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y «LOGISTA, SOCIEDAD LIMITADA»

PREÁMBULO

El pasado mes de enero de 1999, «Tabacalera, Sociedad Anónima», procedió a segregar el sector de distribución e integrarlo en una nueva sociedad denominada «Compañía de Distribución Integral Logista, Sociedad Limitada» (en adelante «Logista, Sociedad Limitada») con el objetivo básico de mejorar la necesaria neutralidad y transparencia en la actividad de distribución de labores de tabaco frente a la totalidad de fabricantes e importadores, dotar de una mayor flexibilidad a la actividad para gestionar su propio negocio autónomamente y facilitar el crecimiento futuro de la actividad logística mediante la captación de nuevos clientes, de acuer-

do con una estrategia basada en la especialización en nichos rentables y en la aportación de valor a la cadena de distribución.

Dicha decisión empresarial provocaba la necesidad de solventar los problemas que desde el punto de vista laboral implicaba la división de una empresa hasta ese momento única; en una primera fase, sobre las condiciones de integración de los trabajadores, y en una segunda para mantener, cara al futuro, un marco común de condiciones laborales para los dos colectivos de trabajadores resultantes, así como la cohesión del grupo empresarial.

Con el objetivo de dar respuesta a dichas necesidades, el 22 de diciembre de 1998, con anterioridad a la segregación, se firmó entre las representaciones de las dos sociedades y el entonces Comité Intercentros de «Tabacalera, Sociedad Anónima», un acuerdo en el que, entre otros puntos, se pactaba la suscripción de este Acuerdo marco como la mejor garantía para conseguir las finalidades expuestas.

Por consiguiente, el presente Acuerdo marco, suscrito al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, es el resultado del acuerdo que han alcanzado las partes para dar efectividad a la voluntad compartida por todos, de mantener un marco de relaciones laborales comunes al grupo empresarial constituido por «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», regulándose a tal efecto la legitimación de las partes negociadoras al amparo del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución del citado objetivo, el Acuerdo tiene su base y fundamento en el reconocimiento de ambas empresas como tal grupo empresarial a efectos laborales, y regula con eficacia general y aplicación directa aspectos concretos de las relaciones laborales de forma común para ambas empresas, previendo a su vez la existencia de Convenios Colectivos en «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», que, dentro del ámbito de sus respectivas empresas, regulen el resto de las materias no incluidas en este Acuerdo marco, así como el desarrollo de lo pactado en éste cuando así se indique en el propio texto, consiguiendo con ello la especificidad y particularidad deseada y necesaria.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo —que tiene naturaleza jurídica de Convenio Colectivo Estatutario, conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores— será de aplicación al personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de ambas empresas existentes en el territorio español.

Por razón de su cargo queda exceptuado de la aplicación del presente Acuerdo el siguiente personal:

Aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro del órgano de administración de la empresa, tal como prevé el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de ambas empresas, comprendiendo en ella a los Directores, Secretario general y Vicesecretario general.

Las personas ligadas a «Tabacalera, Sociedad Anónima» o «Logista, Sociedad Limitada», por un contrato de carácter no laboral, entre las que se cuentan los representantes garantizados y su personal, ya que su relación es exclusivamente de naturaleza mercantil.

Los Directores de Fábrica, Directores de Zona de Distribución y Directores territoriales de Ventas.

Los que sean contratados, en casos excepcionales y con carácter transitorio, para atender necesidades urgentes y específicas de índole técnica, no previstas entre las funciones del personal de plantilla.

Los puestos de trabajo comprendidos en el nivel I del grupo Técnico-Administrativo, que presten sus servicios en cualquier dependencia de «Tabacalera, Sociedad Anónima» o de «Logista, Sociedad Limitada».

No obstante, esta exclusión tendrá carácter voluntario y requerirá la suscripción entre el trabajador interesado y la empresa de un contrato individual de trabajo, en el que se regulen las condiciones de dicha relación laboral.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta 31 de diciembre del año 2000, entendiéndose prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes