

## ANEXO

**Solicitud de ayuda para la celebración de festivales de cinematografía y artes audiovisuales, a desarrollar en España en el año 2002 (\*)**

Datos de identificación:

Nombre o razón social .....  
 Domicilio social .....  
 Localidad ..... Código postal .....  
 teléfono ..... fax .....  
 correo electrónico .....  
 Código/Número de identificación fiscal (CIF) .....(\*\*)  
 Datos bancarios .....

Datos personales del representante:

Nombre ..... Apellidos .....  
 Número de identificación fiscal .....  
 Domicilio correspondencia .....  
 Código postal ..... teléfono ..... fax .....

Actividades para las que solicita ayuda:

Descripción: .....

Relación de documentos que se adjuntan según el punto sexto de la Resolución de 28 de diciembre de 2001.

(Lugar, fecha y firma)

Ilmo. Sr. Director general del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales.

(\*) Se presentará por duplicado en los servicios correspondientes de las Comunidades Autónomas o en las dependencias centrales de la Secretaría de Estado de Cultura, plaza del Rey, 1, 28004 Madrid, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

(\*\*) Fotocopia.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1842

*RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2002, 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 Foods España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Kraft Foods España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007251), que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 16 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO 2001-2002 DE «KRAFT FOODS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

## CAPÍTULO I

## Disposiciones generales

Representación de la empresa:

Armando Gómez Brihuega.  
 Francisco Javier Iglesias Ramos.  
 Rosa M.<sup>a</sup> Jémez de la Rosa.

Representación social:

Central Sindical CC.OO.:  
 Xavier Pascual Saludes.  
 Antonio Neira Romero.

Central Sindical ELA:

Iñaki Bengoa Barrio.

Agrupación Independiente:

Gerardo Cea Ferreiro.  
 José Luis Marín Marín.  
 Alfredo García Fuertes.  
 Aurelio Márquez Orozco.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

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

Barcelona: Avenida Icaria, número 145 (5-A), Barcelona 08005.

Calle Atlantic, número 131-133, Barcelona 08040.

Bilbao: Calle Doctor Luis Bilbao Líbano, número 10, 2.º A, Leioa (Bizkaia 48940).

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

Málaga: Avenida Moliere, edificio «Cristal», número 3, Málaga 29004.

Sevilla: Carretera De la Isla, polígono industrial, calle 7, parcela 24, Dos Hermanas (Sevilla 41700).

Valencia: Calle Profesor Beltrán Báguena, número 4, despacho 106, Valencia 46009.

Zamora: Carretera Villalpando, kilómetro 1, Zamora 49001.

León: Avenida José Aguado, 4, 2.º B 24005 Leon.

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 2001 a 31 de diciembre de 2002.

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 este.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 8. *Garantías «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 de interpretación y resolución de conflictos.*

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 ser reunirá a propuesta motivada de cada una de las partes.

## CAPÍTULO II

### Retribuciones

Artículo 10. *Sistema retributivo.*

Todos los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio ser 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 anula 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 de 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:

- Empleados que cumplan quinquenios en 1996, percibirán éste y dos más en los años 2001 y 2006.
- Empleados con quinquenios en curso durante 1996, percibirán:
  - El quinquenio en curso en los años 1997 a 2000, ambos inclusive, en función de la fecha de devengo.
  - 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:

	2001		2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Ayuda comida .....	1.100	6,61	1.200	7,21
Ayuda bocadillo .....	500	3,01	500	3,01

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.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

- Extraordinaria mes de julio: 30 de junio.
- 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. *Anticipo permanente.*

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 anual.*

La jornada anual para este centro será la que resulte de restar al número de días del año los siguientes conceptos:

- Número de domingos.
- Número de sábados.
- Veintiséis días laborables de vacaciones.

Catorce fiestas, excepto las que por coincidir en sábados ya hayan sido descontadas en el número de estas.

Artículo 19. *Horarios.*

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

#### Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de veintiséis 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 grupo.*

El trabajador que realice funciones de grupo superior al que tuviera reconocido, por un período superior a 6 meses consecutivos, 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 grupo 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 u organizativa, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas inferiores correspondientes a su grupo profesional, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo 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 por 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.*

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

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

2. En este último caso, la Dirección de la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por período de un año.

### CAPÍTULO IV

#### Beneficios sociales

#### Artículo 25. *Complemento incapacidad temporal.*

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

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la empresa, en tanto en cuanto 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 cuatro días en caso de cesárea; y 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 de 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) 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 jubilación.*

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

- Para antigüedades entre diez y catorce años: Dos mensualidades de salario bruto.
- Para antigüedades entre quince y diecinueve años: Cuatro mensualidades de salario bruto.
- Para antigüedades de veinte y más años: Seis mensualidades de salario bruto.

Se entenderá por mensualidad un doceavo de la retribución anual total. El citado premio no será de aplicación a aquellos empleados regidos por el sistema de méritos, que en función de su grado puedan adherirse, voluntariamente, al plan de jubilación establecido por la empresa.

#### Artículo 29. *Reconocimiento médico.*

Con fines preventivos y de control del 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 derechos a los premios por antigüedad. En caso de empleados con años de servicios prestados en otras sociedades, pero reconocidos por la compañía a efectos de antigüedad, también le serán tenidos en cuenta para la obtención de estos premios. No se 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.

Obsequios:

- Diez años: Juego de lápiz y bolígrafo con la inscripción de KFE 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 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

d) La información formación de los trabajadores.

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

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

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

6. 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 o más, disfrutará de un seguro de vida colectivo, que la compañía tiene establecido, y que garantiza los siguientes capitales asegurados:

a) Dos anualidades de salario bruto, excluida antigüedad, en los casos de incapacidad total o muerte natural.

b) Cuatro anualidades de salario bruto, excluido asimismo el complemento de antigüedad, en caso de muerte por accidente.

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

$$(\text{Capital Asegurado} - 1.500.000 \text{ pesetas}) \times 0,20/100 =$$

= Contribución tope máximo de 1.500 pesetas/mes 9,02 euros/mes.

Este seguro tendrá carácter voluntario.

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

Dicha comunicación deberá de efectuarse por escrito, y comunicada al Departamento de RR.HH., 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 establecidos en el número 2, del 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:

	2001		2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Desayuno .....	334	2,01	346	2,08
Comida .....	2.636	15,84	2.728	16,40
Cena .....	3.379	20,31	3.498	21,01

2. Los importes de comida y cena podrán acumularse hasta el tope máximo de las cuantías previstas en dichos apartados.

3. Aquellos empleados que por razón de la función encomendada tuvieran que desplazarse en vehículo particular por no tener asignado coche de empresa, se les reembolsará dicho desplazamiento a razón de 35 pesetas/kilómetro (0,21 euros).

Artículo 34. *Dietas. Fuerza de ventas.*

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

	2001		2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Desayuno .....	600	3,61	621	3,73
Comida .....	2.538	15,25	2.627	15,79
Cena .....	2.310	13,88	2.391	14,37

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, excepto en el caso de desayuno, en el que no será necesario la aportación de justificante.

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 de:

a) Gasolina: 12 por 100 sobre pvp del litro de carburante de gasolina normal sin plomo por kilómetro recorrido.

b) Gasoleo: 10 por 100 sobre pvp del litro de gasoleo por kilómetro recorrido.

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:

	2001		2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
	24.768	148,86	25.634	154,06

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:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al trabajo.

Artículo 39. *Faltas graves.*

1. Falta no justificada de asistencia al trabajo.

2. Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.

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

#### Artículo 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 toxicomanía si repercuten 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, 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 al empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre el programa de producción y evolución probables del empleo en la empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la empresa.
3. Emitir informe con carácter previo, sobre reestructuraciones, 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 estas 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 y Salud.

Asimismo, los miembros del Comité de Empresa, 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 la 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:

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.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecida para los Comités de Empresa.

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.

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 e la plantilla de cada centro.

#### Disposición adicional tercera.

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1977, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones, y en su normativa de desarrollo, Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

## ANEXO I

### Horarios de trabajo

TODOS LOS CENTROS

#### *Jornada de invierno*

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

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

Viernes: Ocho treinta a quince horas con -15 +30 minutos de flexibilidad.

Bocadillo: Treinta minutos.

*Verano (tres meses)*

Lunes a viernes: Ocho a quince horas con +30 minutos de flexibilidad. Bocadillo: Treinta minutos.

Se extenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

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 casa representación:

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

Representación empresa: Don Javier Iglesias Ramos, doña Rosa M.<sup>a</sup> Jémez de la Rosa y doña Conchita Sánchez Turanzas.

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

**1843**

*RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9012072), que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercenros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 16 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**II CONVENIO COLECTIVO DE «V-2 COMPLEMENTOS AUXILIARES, SOCIEDAD ANÓNIMA» 2002-2004**

**PREÁMBULO**

Este Convenio Colectivo está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas partes legitimadas por sus representados y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO I**

**Extensión y eficacia**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, cualesquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2002.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004, prorrogándose tácitamente por periodos y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualesquiera de las partes podrán solicitar la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

**CAPÍTULO II**

**Absorción y compensación**

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 1 de enero de 2002, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 6. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Artículo 7.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

**CAPÍTULO III**

**Comisión Paritaria**

Artículo 8.

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de la Representación Sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones son las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente Convenio Colectivo.