

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 3575

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y  
Asuntos Sociales de Murcia

**Ordenación Laboral. Convenios Colectivos.**  
**Expediente 10/95.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Compañía del Frío Alimentario, S.A. (COFRALIM), de ámbito empresa, y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 13-2-95, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 24-2-95, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985, esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales,

#### ACUERDA:

##### Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial, con fecha 24-2-95 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

##### Segundo.

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, 27 de febrero de 1995.— El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, José Antonio Gallego Iglesias.

(D.G. 6298)

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA  
EMPRESA COMPAÑÍA DEL FRÍO ALIMENTARIO,  
S.A. (COFRALIM) Y SUS TRABAJADORES DEL  
CENTRO DE MURCIA

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1.º— Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales en-

tre la empresa COFRALIM, Centro de Trabajo de Murcia y el personal de su plantilla, con la excepción del Sr. Delegado de la Empresa.

##### Artículo 2.º— Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo de Murcia.

##### Artículo 3.º— Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 y tendrá una duración de dos años finalizando el 31 de diciembre de 1996. El Convenio se prorrogará tácitamente salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres últimos meses de su vigencia.

##### Artículo 4.º— Incremento salarial.

*Año 1995:* Las retribuciones correspondientes al año 1995 son las recogidas en el Anexo 1.

*Año 1996:* La retribución salarial correspondiente al año 1996, para todo el personal en su retribución fija, será el que se determine en el Anexo 2.

En la parte variable se aplicarán los mismos porcentajes de comisión que en 1995 y con los mismos criterios que en 1995, recogidos en el Anexo 1.

##### Artículo 5.º— Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo sólo ser aplicado parcialmente.

##### Artículo 6.º— Comisión Paritaria.

El conocimiento y los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, se realizará a través de la Comisión Paritaria que queda constituida y formada por los siguientes miembros:

Representantes de la Empresa:

Jefe de Zona: D. José Benavent Llopis.

Delegado: D. Domitilo Izquierdo García.

Representantes del personal:

D. Fernando Faz Martínez.

Dña. María Carmen Alcázar Buendía.

#### Artículo 7.º

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes.

### *Organización del Trabajo*

#### Artículo 8.º

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones legales vigentes. Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la Empresa, el Delegado de Personal tendrá la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo.

#### Artículo 9.º

La Empresa, teniendo en cuenta que el contenido fundamental de los puestos de trabajo de Promotores y Autoventas se realiza fuera del Centro de Trabajo, es decir, en la calle, y en virtud del derecho reconocido en las disposiciones legales, de poder adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, aplica el régimen de trabajo a tarea, tanto a efectos de la realización del mismo como a efectos de la retribución.

#### Artículo 10.º

La determinación del trabajo a tarea afecta solamente a Promotores y Autoventas y se efectuará por la Empresa fijando para cada categoría profesional la tarea a realizar, en un periodo determinado de tiempo, atendiendo a las características y particularidades de cada ruta y teniendo en cuenta, entre otros factores, el número de visitas a realizar. En consecuencia, para la realización del trabajo a tarea, la Empresa fijará la hora de iniciación de la jornada, finalizando una vez realizada la misión diaria asignada.

Si el trabajador considerase excesiva la tarea asignada lo pondrá en conocimiento de su Jefe inmediato. Contra la decisión de éste, podrá recurrir a la Dirección de la

Empresa, por sí mismo, o a través del Delegado de Personal. La Dirección resolverá en el plazo de diez días. Contra tal resolución podrá recurrirse ante el Organismo laboral competente (Comisión Paritaria, etc.) sin perjuicio de continuar cumpliendo las instrucciones recibidas hasta tanto se resuelva definitivamente lo que proceda.

Para el resto del personal, es decir, Administrativos y Camaristas, dado que el contenido fundamental de estos puestos de trabajo, se realiza en el interior del Centro de Trabajo, la Empresa aplica el régimen de trabajo de jornada partida o jornada continuada, tanto a efectos de la realización del mismo, como a efectos de la retribución.

### *Definición de los puestos de trabajo*

#### Artículo 11.º

Los contenidos de los diferentes puestos de trabajo consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe de realizar cada categoría profesional, y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas si la necesidad del volumen de la Empresa no lo requiere.

*Equivalencia:* A efectos de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la movilidad funcional en la plantilla, se acuerdan las siguientes equivalencias entre los grupos profesionales que se citan:

Grupo de Ventas: las categorías de promotores, autoventas y preventistas.

Grupo Almacén-Cámara: las categorías de camaristas y peones de almacén.

Grupo de Administración: las categorías correspondientes a todo el personal administrativo.

#### Artículo 12.º

*Promotor:* Es el que presta sus servicios para realizar actividades de promoción, captación de clientes y prospección de ventas y publicidad, siendo responsable de un grupo de personas y funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, tanto en los aspectos comerciales como administrativos y mantenimiento de vehículos y demás medios comerciales, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo. Por necesidades transitorias o imprevistas, o por

inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior, durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Como expresión de lo anteriormente indicado tenemos los trabajos de autoventistas, descarga de camiones de fábrica, distribución de conservadoras, islas, kioskos, etc.

#### **Artículo 13.º**

*Autoventa:* Es el que presta sus servicios para efectuar la distribución de los productos a los clientes de la Empresa conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro de contado y crédito y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, control de los medios concedidos en poder de clientes, visitando a todos los clientes de cada ruta, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo.

Por necesidades organizativas, las funciones detalladas en el párrafo anterior podrán ser asignadas a productores distintos. En tal supuesto, quedarán encuadrados en esta categoría tanto el productor que realice actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, como el que se encarga de efectuar la distribución y consiguiendo cobro y liquidación de la mercancía, carga y descarga del camión, etc.

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá designar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el tiempo que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Como expresión de lo anteriormente indicado tenemos los trabajos de descarga de los camiones de fábrica, distribución de conservadoras, islas, kioskos, etc., limpieza del almacén, conservadoras, etc.

#### **Artículo 14.º**

*Administrativo:* Es el que presta sus servicios en calidad de Administrativo, para realizar operaciones administrativas y, en general, las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

Los distintos cometidos asignados a esta categoría o especialidad son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe de realizar este trabajador. Por tanto, estará dispuesto a realizar cuantos trabajos inspirados en el principio de la buena fe, le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de la Organización.

Por necesidades transitorias o imprevistas, o por la inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior, durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

#### **Artículo 15.º**

*Camarista:* Es el que presta sus servicios en calidad de Camarista para:

Descargar los suministros al depósito y su introducción en la cámara o almacén.

Tener perfectamente ordenados los productos en el interior de la cámara o almacén.

Servir y cargar los pedidos que le efectúen los Promotores, Autoventistas o posibles clientes que se acerquen a comprar al mismo depósito.

La limpieza, orden de almacén y vigilancia de las instalaciones.

La limpieza y distribución de las conservadoras, islas, kioskos, etc.

Los distintos cometidos asignados a esta categoría o especialidad son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe de realizar este trabajador. Por tanto, estará dispuesto a realizar cuantos trabajos, inspirados en el principio de la buena fe, le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de la organización.

#### *Determinación de las condiciones económicas*

#### **Artículo 16.º**

La Empresa aplica el régimen retributivo de trabajo a tarea para Promotores y Autoventas, según la tabla del Anexo número 1.

Durante los años 1995 y 1996 se aplicará el sistema de comisiones que se recoge en el Anexo 1.

Serán exceptuados de esta aplicación los trabajadores de reciente incorporación a la Empresa y que, por estar en periodo de formación e información, tengan convenidas para el primer año de trabajo condiciones especiales, que en todo caso serán las aplicables.

La Empresa se reserva la capacidad de introducir modificaciones en el sistema de comisiones por razones

de estrategia retributiva, incorporación de nuevos productos, cambio en los sistemas de ventas, etc.

La retribución del trabajo a tarea se compondrá de dos partes:

Una, en concepto de sueldo fijo, correspondiente a la categoría profesional del trabajador afectado, cuyo contenido se recoge en el artículo 12.º y 13.º.

Y otra, en concepto de comisiones que retribuirán:

a) La forma en que se desarrolla la tarea.

b) Los desfases de tiempo, en cómputo anual, que pudiesen resultar en la realización de la tarea.

#### Artículo 17.º

El Anexo 1, recoge igualmente la retribución pactada al resto del personal, de acuerdo con su categoría profesional.

#### Artículo 18.º

Asimismo, se recoge en el Anexo número 1, los diferentes conceptos económicos, como son:

La compensación por comida, según la categoría profesional, siempre que por razones de trabajo, se produzca el desplazamiento del personal afectado, de forma que no puedan comer en el domicilio o lugar habitual.

La compensación por guardias en domingos y festivos que será igual para todas las categorías profesionales.

#### *Jornada laboral*

#### Artículo 19.º

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.797 horas año de trabajo efectivo, medidas en cómputo anual.

#### Artículo 20.º

Dado el carácter eminentemente estacional de la venta de helados y congelados, dado que está establecida la jornada anual de 1.797 horas efectivas de trabajo, la Empresa flexibilizará la jornada laboral atendiendo a las

necesidades del trabajo de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

#### Artículo 21.º

La jornada laboral se adaptará a las necesidades del Centro de Trabajo, siguiendo como norma general la hora de entrada en Campaña a las 8 de la mañana y a las 8,30 fuera de Campaña.

A estos efectos se fija el periodo de Campaña desde el 1.º de abril al 30 de septiembre, ambos inclusive, periodo en el cual se trabajarán 16 sábados completos a determinar en el depósito.

La hora de iniciación de la jornada podrá o no ser la misma para las diferentes categorías profesionales.

#### Artículo 22.º

Dado que el 80% de las ventas de helado, se efectúan en el periodo de Campaña, se trabajarán los 16 sábados determinados en el artículo anterior.

Queda exceptuado el personal administrativo, dado que la índole de su trabajo lo permite, de forma que los 16 sábados determinados en el artículo 21.º acabarán su jornada a las 14 horas.

Como compensación, no se trabajará ningún sábado del resto del año. Además de esto y para favorecer la compensación, se añadirán tres días más de fiesta a las vacaciones reglamentarias siempre fuera del periodo de Campaña.

#### Artículo 23.º

Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido y no recuperable son catorce al año de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

La relación concreta de las fiestas en este Centro de Trabajo figura como Anexo número 3 a este Convenio.

#### Artículo 24.º— Trabajo en domingos y festivos.

En principio no cabe el trabajo en domingos y festivos del personal con las siguientes excepciones:

*Para promotores:*

a) Cuando por necesidades transitorias, esté realizando la función de Autoventista, dándose las circunstancias que obligan a hacer ruta.

b) Cuando sea nombrado responsable de la Guardia, como responsable de la apertura del depósito y cierre del

mismo, así como de la liquidación de la venta y mercancía.

*Para autoventas:*

a) Cuando por circunstancias imprevisibles de fuerza mayor o averías de máquinas o vehículos no pudiese ser atendido el trabajo imprescindible programado.

b) En distribución el personal estrictamente necesario para atender servicios especiales limitados, tales como kioscos, ferias y festejos locales, espectáculos deportivos y análogos.

El espíritu que inspira esta normativa del trabajo en domingos y festivos se basa en la voluntad de reducir las Guardias al mínimo necesario.

*Vacaciones*

**Artículo 25.º**

El personal disfrutará de un periodo anual de descanso de 30 días naturales y serán concedidos fuera del periodo de Campaña, dada la especial intensificación del trabajo en esta época.

*Varios*

**Artículo 26.º— Prendas de trabajo.**

La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre como propiedad de la Empresa:

*Autoventas:*

Dos camisas y dos pantalones que tendrán una duración de un año.

Una cazadora térmica que se renovará cuando sea necesario.

*Camarista:*

Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental que se renovará cuando sea necesario.

*Personal administrativo:*

Dos batas a todo aquel que se comprometa a usarlas.

*Bajas por enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo*

**Artículo 27.º**

La Empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía para que, sumado a la prestación correspondiente alcance la totalidad del salario que percibía de promedio mensual durante los últimos doce meses.

El abono de este complemento tendrá una duración máxima de doce meses y empezará a devengarse una vez transcurridos dos meses de producida la enfermedad o el accidente, de tal forma que el último mes de abono sea el mes 14 a partir de la enfermedad o accidente.

No obstante, la Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico designado por la Empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

**Artículo 28.º— Normas supletorias.**

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de rango superior.

**Artículo 29.º— Garantía del puesto de trabajo.**

Los trabajadores que se vean privados del carnet de conducir por un máximo de hasta tres meses y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la Empresa, mantendrán la misma categoría y remuneración salarial normal, cuando la retirada de dicho carnet de conducir sea motivada por infracción al Código de la Circulación que no revista el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia. Durante el periodo de retirada del carnet, la Empresa podrá destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

**Artículo 30.º— Faltas, sanciones y premios.**

Se acuerda mantener en el futuro la misma tipificación aplicada hasta ahora, es decir, los artículos 67, a 76, ambos inclusive, de la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

**ANEXO N° 1****CONDICIONES ECONÓMICAS AÑO 1.995**

CATEGORIA	IMPORTE BRUTO ANUAL (SIN ANTIGUEDAD)	SALARIO MENSUAL BRUTO (14 MENSUALIDADES)		
		PENOSIDAD	SUELDO BASE	PLUS ACTIVIDAD
PROMOTOR	2.356.830		36.641	131.704
AUTOVENTISTA	1.970.120		30.053	110.670
ADMINISTRATIVO	1.963.039		19.286	120.931
CAMARISTA	2.124.104	19.790	19.286	112.646

1.- Las 14 mensualidades se abonarán en:

- . 12 meses naturales
- . 2 extraordinarias (Julio y Diciembre)

2.- El devengo de las 2 mensualidades extraordinarias serán:

- . Paga de Julio: del 1 de Enero al 30 d Junio
- . Paga de Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre

de cada año, en ambos casos.

**PLUS DE PENOSIDAD**

Los camaristas percibirán un Plus de Penosidad del 15% sobre el Sueldo Base y Plus de Actividad durante cada una de las 14 pagas. Sobre el incentivo de campaña no se aplicará el Plus de Penosidad.

**COMPENSACION POR COMIDA**

<b>CATEGORIA</b>	<b>IMPORTE POR COMIDA</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Promotor	1.200.-	
Autoventa	1.100.-	

**COMPENSACION POR GUARDIAS EN FESTIVOS**

Para todo el personal:      MEDIA 8.330.-      pts.  
ENTERA 16.660.-

**SISTEMA DE COMISIONES SOBRE VENTAS NETAS COBRADAS**

	CAMPAÑA		NO CAMPAÑA	
	Abril a Septiembre		Octubre a Marzo	
	% Contado	% Crédito	% Contado	% Crédito
<b>PROMOTORES CON DOS CAMIONES</b>				
Helado	1,10	0,80	2,15	1,70
Verduras, Preco. y Pesc.	1,10	0,80	1,10	0,80
Pastelería	1,10	0,80	1,10	0,80
<b>PROMOTORES CON TRES CAMIONES</b>				
Helado	0,95	0,70	1,80	1,45
Verduras, Preco. y Pesc.	0,95	0,70	0,95	0,70
Pastelería	0,95	0,70	0,95	0,70
<b>AUTOVENTAS</b>				
Helado	2,15	1,70	4,00	3,20
Verduras, Preco. y Pesc.	2,50	2,00	2,50	2,00
Pastelería	2,50	2,00	2,50	2,00

**ANEXO N° 2****CONDICIONES ECONÓMICAS AÑO 1.996**

CATEGORIA	IMPORTE BRUTO ANUAL (SIN ANTIGUEDAD)	SALARIO MENSUAL BRUTO (14 MENSUALIDADES)		
		PENOSIDAD	SUELDO BASE	PLUS ACTIVIDAD
PROMOTOR	2.356.830 + (IPC 1.995 + 0,4%)			
AUTOVENTISTA	1.970.120 + (IPC 1.995 + 0,4%)			
ADMINISTRATIVO	1.963.039 + (IPC 1.995 + 0,4%) + 27.060			
CAMARISTA	2.124.104 + (IPC 1.995 + 0,4%) + 27.060			

1.- Las 14 mensualidades se abonarán en:

- 12 meses naturales
- 2 extraordinarias (Julio y Diciembre)

2.- El devengo de las 2 mensualidades extraordinarias serán:

- Paga de Julio: del 1 de Enero al 30 d Junio
- Paga de Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre

de cada año, en ambos casos.

**PLUS DE PENOSIDAD**

Los camaristas percibirán un Plus de Penosidad del 15% sobre el Sueldo Base y Plus de Actividad durante las 14 mensualidades. Sobre el incentivo de campaña no se aplicará el Plus de Penosidad.

**COMPENSACION POR COMIDA**

CATEGORIA	IMPORTE POR COMIDA	OBSERVACIONES
Promotor	1.200 + (IPC 1.995)	
Autoventa	1.100 + (IPC 1.995)	

**COMPENSACION POR GUARDIAS EN FESTIVOS**

Para todo el personal: MEDIA  $8.330 + (\text{IPC } 1.995 + 0,4\%)$  pts.  
ENIERA  $16.660 + (\text{IPC } 1.995 + 0,4\%)$

*Personal de nueva incorporación*

El personal de nueva incorporación a la Empresa, estará en todo lo que a este Convenio se refiere, a las condiciones especiales con él pactadas para el primer año de la incorporación a la Empresa, por estar en periodo de formación e información, tanto en la retribución fija como variable y demás circunstancias de trabajo con él convenidas.

NOTAS

1.— *Grandes clientes:*

Hasta el 10% de descuento se adjudica el 100% de la venta a Promotores y Autoventas.

Del 10 al 15% de descuento se adjudica:

65% de la venta a Promotores y Autoventas.

35% de la venta al Depósito.

Del 15 al 20% de descuento se adjudica:

50% de la venta a Promotores y Autoventas.

50% de la venta al Depósito.

2.— *Promotores con cuatro camiones:*

El porcentaje de comisiones será el mismo que para el caso del Promotor con tres camiones.

La cifra de ventas sobre la que se aplicará el sistema de comisiones se determinará mediante la siguiente operación aritmética:

Suma de ventas de los 4 camiones :  $4 \times 3 =$  Cifra de Ventas sobre la que se aplicará el sistema de comisiones.

3.— *Promotores con cinco camiones:*

El porcentaje de comisiones será el mismo que para el caso del Promotor con 3 camiones.

La cifra de ventas sobre la que se aplicará el sistema de comisiones se determinará mediante la siguiente operación aritmética:

Suma de venta de los 5 camiones :  $5 \times 3 =$  Cifra de Ventas sobre la que se aplicará el sistema de comisiones.

4.— El tipo de comisión está incrementado de forma que mensualmente se recibe la parte proporcional correspondiente al periodo de vacaciones, percibiéndose por tanto en dicho periodo únicamente la retribución fija.

5.— La base de liquidación de comisiones sobre la que se aplicará los diferentes tipos de comisión, será la de ventas de contado más las ventas de crédito cobradas, más las ventas a crédito a las Cadenas Nacionales que se señalan a continuación:

Pryca	Grupo Eroski
Agape (Flunch)	Alcampo
Simago	Gruma

Makro	Continente
García León, S.A.	Corte Inglés/
Mercadona	Hipercon
Sebastián de la Fuente	IFA Española
Geser	C.M.D.
Jumbo	Oliver y
Leclerc	Berenguer
Vima (Vivo-Maesa)	I.T.M. Ibérica
Euromadi (Centra-Spar-Selex)	Unigro
	Unagras

*Personal de nueva incorporación*

El personal de nueva incorporación a la Empresa, estará en todo lo que a este Convenio se refiere, a las condiciones especiales con él pactadas para el primer año de la incorporación, tanto en la retribución fija como variable y demás circunstancias de trabajo con él convenidas.

*Incentivos 1996*

*Administrativas:* 213.240 + (I.P.C. 95 + 0,40%) + 2.940.

*Camaristas:* 184.680 + (I.P.C. 95 + 0,40%) + 2.400.

*Sábados campaña a trabajar 1995*

13 de mayo, 20 de mayo, 27 de mayo, 3 de junio, 10 de junio, 17 de junio, 24 de junio, 1 de julio, 8 de julio, 15 de julio, 22 de julio, 29 de julio, 5 de agosto, 12 de agosto, 19 de agosto y 26 de agosto.

*Calendario de vacaciones 1995*

Delegado: Sr. Izquierdo: del 28-8 al 17-9 y del 2-1 al 10-1.

Promotor: Sr. Miralles: del 27-11 al 29-12.

Promotor: Sr. Hernández: del 25-9 al 27-10.

Vendedor: Sr. Faz: del 28-8 al 29-9.

Vendedor: Sr. Balibrea: del 28-9 al 30-10.

Administrativa: Srta. Alcázar: según calendario, del 16-10 al 17-11.

Camarista: Sr. Molina: del 30-10 al 1-12.

*Incentivo de campaña para el personal administrativo 1995*

*Objeto del incentivo:*

El objetivo del incentivo es premiar la corrección y la puntualidad en la ejecución de los trabajos administrativos y remunerar el posible exceso de tiempo que pudiera derivarse de su realización, de acuerdo con los criterios que a continuación se especifican:

*Características del incentivo:*

1.— Será del mes de abril al mes de septiembre, ambos incluidos.

2.— La autorización para el pago deberá contener tanto la firma del Delegado correspondiente como de la Auditoría.

3.— Los criterios de valoración para decidir la procedencia o no del pago serán establecidos próximamente en la forma habitual, junto con los objetivos quincenales y mensuales.

*Importe del incentivo:*

1.— El incentivo tendrá carácter quincenal y estará vigente durante los meses arriba citados.

2.— Su importe será de 17.770 pesetas por quincena y persona.

3.— El pago del incentivo se realizará a través de la nómina del mes siguiente.

*Incentivos de campaña para el personal de cámara 1995*

*Objetivo del incentivo:*

El objetivo del incentivo es premiar la forma en que se realiza el trabajo por el personal de cámara y el posible exceso de tiempo que pudiera derivarse de su realización, de acuerdo con los criterios que a continuación se especifican.

*Características del incentivo:*

1.— Será desde el mes de abril al mes de septiembre, ambos incluidos.

2.— Será responsabilidad del Delegado, sin necesidad de pedir autorización, la decisión sobre si procede o no su abono.

3.— Los criterios que valorará el Delegado serán los siguientes:

a) *Existencias:*

Funcionamiento de las Notas de Envío según normas.

Funcionamiento de las Hojas de Carga según normas.

Orden y limpieza de la cámara.

b) *Delegación:*

Orden y limpieza de la nave.

c) *Conservadoras y kioskos:*

Orden y limpieza.

Control de las entradas y salidas y colaboración en su colocación.

d) *Colaboración con el Delegado.*

*Importe del incentivo:*

1.— El incentivo tendrá carácter quincenal y estará vigente durante los meses arriba citados.

2.— Su importe será de 15.390 pesetas por quincena y persona.

3.— El pago del incentivo se realizará a través de la nómina del mes siguiente.

**Calendario laboral horario de trabajo personal administrativo 1995**

*Horario de 1 de mayo al 31 de agosto de 1995:*

De lunes a viernes: 86 x 8,75 horas: 752,50 horas.  
Sábados: 16 x 6 horas: 96 horas.

*Horario resto del año 1995:*

De lunes a viernes: 136 x 7 horas: 952 horas.  
Sábados: Fiesta.

Total: 1.800,50 horas.

Nota: Sobran 3,5 horas.

Las horas de entrada y salida en el periodo del 1 de mayo al 31 de agosto, serán las siguientes: de 8 a 13 y de 16 a 17,45.

Las horas de entrada y salida durante el resto del año serán las siguientes: de 9 a 13 y de 16 a 19.

**Calendario laboral horario de trabajo personal camarista 1995**

*Horario de 1 de abril al 30 de septiembre de 1995:*

De lunes a viernes: 125 x 8,50 horas: 1.062,50 horas.  
Sábados: 16 x 8 horas: 128 horas.

*Horario no campaña del 1 de enero al 31 de marzo y del 1 de octubre al 31 de diciembre de 1995:*

De lunes a viernes: 97 x 6,25 horas: 606,25 horas.  
Sábados: fiesta.

Total: 1.796,75 horas.

Nota: Faltan 0,25 horas.

Las horas de entrada y salida en el periodo del 1 de abril al 30 de septiembre, serán las siguientes: de 9 a 13,25 y de 17 a 21.

Las horas de entrada y salida durante el resto del año serán las siguientes: de 9 a 13 y de 16,10 a 19.

**Calendario laboral horario de trabajo personal Promotores y Autoventas 1995**

*Horario en campaña del 1 de abril al 30 de septiembre de 1995:*

— De lunes a viernes de trabajo a tarea, a razón de 8,50 horas x 125 días: 1.062,50 horas.

— Sábados de trabajo a tarea, a razón de 8 horas x 16 días: 128 horas.

*Horario no campaña del 1 de enero al 31 de marzo y del 1 de octubre al 31 de diciembre de 1995:*

— De lunes a viernes de trabajo a tarea, a razón de 6,25 horas x 97 días: 606,25 horas.

— Sábados: fiesta.

Total: 1.796,75 horas.

Nota: Faltan 0,25 horas.

La hora de entrada en el periodo del 1 de abril al 30 de septiembre, será la siguiente: 8 horas.

La hora de entrada durante el resto del año será la siguiente: 8,30 horas.

La jornada finalizará una vez realizada la misión diaria.