

432

RESOLUCION de 27 de febrero de 1995, de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Zaragoza, por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa Compañía del Frío Alimentario, S. A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Compañía del Frío Alimentario, S. A., suscrito el día 14 de febrero de 1995 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en esta Dirección Provincial el día 22 de febrero de 1995, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Dirección Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 27 de febrero de 1995.—El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, José Luis Martínez Laseca.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA COMPAÑIA DEL FRIO ALIMENTARIO, S. A., (COFRALIM) Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE ZARAGOZA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.—Ambito funcional y personal:

El presente convenio colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa Cofralim, Centro de Trabajo de Zaragoza y el personal de su plantilla, con la excepción del Sr. Delegado de la Empresa.

Artículo 2º.—Ambito territorial:

Este convenio será de aplicación en el centro de trabajo de Zaragoza.

Artículo 3º.—Ambito 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 4º.—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 5º.—Vinculación a la totalidad:

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

Artículo 6º.—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: Don Jesús A. Fuster Lozano.

Delegado: Don Eulgenio Llorente Botija.

—Representantes del personal:

Don Alberto Benito Clavero.

Don Fco. Javier Latorre Regaño.

Artículo 7º.

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.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8º.

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 9º.

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 10º.

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, etcétera), 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.

DEFINICION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 11º.

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°.

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 entretenimiento 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, etcétera.

Artículo 13°.

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 consiguiente cobro y liquidación de la mercancía, carga y descarga del camión, etcétera.

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 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°.

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 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°.

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 del almacén y vigilancia de las instalaciones.

—La limpieza y distribución de las conservadoras, islas, kioskos, etcétera.

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.

DETERMINACION DE LAS CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16°.

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 I.

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, etcétera.

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° y 13°.

—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°.

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

Artículo 18°.

Asimismo, se recoge en el anexo 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°.

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

Artículo 20°.

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°.

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° 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°.

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° 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°.

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°.—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 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°.

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°.—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.

—Camaristas:

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°.

La empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria 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°.—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°.—Garantía del puesto de trabajo:

Los trabajadores que se vean privados de 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°.—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 NUMERO 1
CONDICIONES ECONOMICAS AÑO 1995

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 de 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

Categoría	Importe por comida	Observaciones
Promotor	1.200	---
Autoventa	1.100	---

COMPENSACION POR GUARDIAS EN FESTIVOS

Para todo el personal: 8.330 pesetas.

PERSONAL DE NUEVA INCORPORACION

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.

SISTEMA DE COMISIONES SOBRE VENTAS NETAS COBRADAS

	Campaña Abril a septiembre		No Campaña Octubre a marzo	
	% contado	% crédito	% contado	% crédito
Promotores con dos camiones				
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
Promotores con tres camiones				
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
Autoventas				
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

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:

$$\frac{\text{Suma de ventas de los 4 camiones}}{4} \times 3 =$$

= Cifra de ventas sobre la que se aplicará el sistema de comisiones.

3. Promotores con seis 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 6 camiones

$$\frac{\text{Suma de ventas de los 6 camiones}}{6} \times 3 =$$

= 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
SIMAGÓ	GRUMA
MAKRO	CONTINENTE
GARCIA LEON, S. A.	CORTE INGLES/HIPERCOR
MERCADONA	IFA ESPAÑOLA
SEBASTIAN DE LA FUENTE	C.M.D.
GESER	OLIVER Y BERENGUER
JUMBO	I.T.M. IBERICA
LECLERC	UNIGRO
VIMA (VIVO-MAESA)	UNAGRAS
EUROMADI (CENTRA-SPAR-SELEX)	

ANEXO NUMERO 2 CONDICIONES ECONOMICAS AÑO 1996

CATEGORIA	IMPORTE BRUTO ANUAL (SIN ANTIGUEDAD)		
PROMOTOR	2.356.830	+ (IPC 1995 + 0,4 %)	Distribuido en 14 mensualidades/año
AUTOVENTISTA	1.970.120	+ (IPC 1995 + 0,4 %)	Distribuido en 14 mensualidades/año
ADMINISTRATIVO	1.963.039	+ (IPC 1995 + 0,4 %) + 27.060	Distribuido en 14 mensualidades/año
CAMARISTA	2.124.104	+ (IPC 1995 + 0,4 %) + 27.600	Distribuido en 14 mensualidades/año

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 de 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 14 mensualidades. Sobre el incentivo de campaña no se aplicará el Plus de Penosidad.

COMPENSACION POR COMIDA Año 1996

CATEGORIA	IMPORTE POR COMIDA	OBSERVACIONES
Promotor	1.200 + (IPC 1995)	----
Autoventa	1.100 + (IPC 1995)	----

COMPENSACION POR GUARDIAS EN FESTIVOS

Para todo el personal: 8.330 pesetas + (IPC 1995 + 0,4 %).

PERSONAL DE NUEVA INCORPORACION

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 + (IPC 95 + 0,40 %) + 2.940.
 Camaristas: 184.680 + (IPC 95 + 0,40 %) + 2.400.

SABADOS CAMPAÑA A TRABAJAR 1995

Del sábado 13-5-95 al sábado 26-8-95, ambos inclusive:
 Sres. Callau, Benito y Latorre.

Del sábado 20-5-95 al sábado 2-9-95, ambos inclusive: Srta. Pili y Sres. Santos y Pina.

CALENDARIO DE VACACIONES 1995

Del 31-8-95 al 29-9-95, ambos inclusive: Sr. Benito Clavero.
 Sr. Latorre Regaño.

Del 18-9-95 al 17-10-95, ambos inclusive: Sr. Callau Aguirre.

Del 26-9-95 al 25-10-95, ambos inclusive: Sr. Santos.

Del 16-10-95 al 14-11-95, ambos inclusive: Srta. María Pilar Ortigas.

Del 30-10-95 al 28-11-95, ambos inclusive: Sr. Pina.

ANEXO NUMERO 3
**FIESTAS LABORABLES DE CARACTER
 RETRIBUIDO Y NO RECUPERABLES 1995**
 (BOP número 4 de 7 de enero de 1995)

2 de enero. En sustitución de Año Nuevo.

6 de enero. Epifanía del Señor.

13 de abril. Jueves Santo.

14 de abril. Viernes Santo.

17 de abril. Fiesta Local.

1 de mayo. Fiesta del Trabajo.

25 de julio. Santiago Apóstol.

15 de agosto. Asunción de la Virgen.

12 de octubre. Fiesta Nacional de España.

13 de octubre. Fiesta Local.

1 de noviembre. Todos los Santos.

6 de diciembre. Día de la Constitución Española.

8 de diciembre. Inmaculada Concepción.

25 de diciembre. Natividad del Señor.

**INCENTIVO DE CAMPAÑA PARA EL PERSONAL
 ADMINISTRATIVO 1995**

Objetivo 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 del 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 kioscos:

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 6,00 horas	96,00 horas

Horario resto del año 1995:

De lunes a viernes	136 x 7,00 horas	952,00 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 horas.

De 16 a 19,45 horas.

Sábados: De 8 a 14 horas.

* Las horas de entrada y de salida durante el resto del año serán las siguientes:

De 9 a 13 horas.

De 16 a 19 horas.

**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 8,00 horas	128,00 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 9,30 a 13 horas.

De 16 a 20,45 horas.

Sábados:

De 9 a 13 horas.

De 16 a 20 horas.

* Las horas de entrada y de salida durante el resto del año serán las siguientes:

De 9,30 a 13 horas.

De 16 a 19 horas.

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 por 125 días: 1.062,50 horas.

—Sábados de trabajo a tarea a razón de 8 horas por 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 por 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.

433

RESOLUCION de 28 de febrero de 1995, de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Teruel, por la que se acuerda la publicación de las tablas salariales de la revisión del convenio colectivo del Sector del Comercio.

Visto el texto de la revisión salarial para 1994 del convenio colectivo laboral del Sector Comercio, de la provincia de Teruel, suscrito el día 2 de febrero de 1995, por cuatro representantes de la Asociación Empresarial, dos de la Unión General de Trabajadores (UGT) y dos de Comisiones Obreras (CC. OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, 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, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Teruel, 28 de febrero de 1995.—El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, José Luis Egeda Hernández.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 1993 Y 1994

Revisión salarial del año 1994

Tablas salariales revisadas del año 1994

<i>Categoría profesional</i>	<i>Importe revisión</i>	<i>Salario total revisado de 1994</i>
Grupo 1º. Personal Técnico y Dirección.		
Director, Gerente	557	116.871
Titulado grado superior	520	109.186
Titulado grado medio	465	97.631
Grupo 2º. Personal de Mando.		
Jefes Generales (división, personal, compras, ventas, encargado general y administración)	502	105.338
Jefes de Departamento (sucursal, almacén)	465	97.631
Jefe de Grupo (sección, sección mercantil)	447	93.786
Grupo 3º. Personal Mercantil propiamente dicho.		
Viajante y Corredor de Plaza	423	88.895
Dependiente Mayor	432	90.635
Dependiente	410	86.082
Ayudante	385	80.829
Grupo 4º. Personal Administrativo.		
Contable y Cajero	423	88.895
Oficial Administrativo	410	86.082
Auxiliar Administrativo	385	80.829
Grupo 5º. Personal de Servicio y Actividades Diversas.		
Dibujante, escaparatisa, rotulista, cortador y delineante	447	93.786
Oficial de 1ª	395	82.931
Oficial de 2ª y 3ª	387	81.183
Ayudantes	385	80.829
Conserje y personal de limpieza	385	80.829
Grupo 6º. Personal con contrato para la formación (anterior al Real Decreto 2.317/1993).		
Trabajador de 18 años	356	74.843
Trabajador de 17 años	264	55.543
Trabajador de 16 años	226	47.453
Grupo 7º. Otras modalidades de contrato (no aludidas en el artículo 22 del Texto articulado).		
Trabajador de 17 años	264	55.543
Trabajador de 16 años	226	47.453