

del Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 10 de septiembre de 1996.

Igualmente, se acuerda facultar a doña Clara Lacasa Sáez, para que en nombre de las partes que han formalizado el presente Acuerdo de Adhesión, lo comunique a la Autoridad Laboral competente presentando cuanta documentación sea necesaria a los efectos de su Registro.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, se firma la presente en el lugar y fecha arriba indicados.

1044 RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Kraft Jacobs Suchard Iberia, Sociedad Anónima», Fuerza de Ventas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Kraft Jacobs Suchard Iberia, Sociedad Anónima», Fuerza de Ventas (código de Convenio número 9.007.251), que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por los Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

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, 26 de diciembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1996-1997, FUERZA DE VENTAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

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

Barcelona: Calle Vía Augusta, número 13, 08006 Barcelona. Calle Atlántic, número 131-133, 08040 Barcelona.

Bilbao: Calle Doctor Luis Bilbao Libano, número 10, segundo A. 48940 Lejona (Vizcaya).

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

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

Málaga: Avenida Moliere, edificio «Cristal», número 3, 29000 Málaga.

Sevilla: Calle Carretera de la Isla, Polígono Industrial C/7, parcela 24, 41700 Sevilla.

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

Zamora: Carretera Villalpando, kilómetro 1, 49001 Zamora.

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

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los centros de trabajo anteriormente indicados e incluidos funcionalmente en la Red y Fuerza de Ventas.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio iniciará su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1996, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 1997, para todos los centros incluidos en su ámbito de aplicación territorial.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación

mínima de dos meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Compensación.*

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

Artículo 6. *Absorción.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones 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. *Garantía «ad personam».*

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

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

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

La Comisión estará formada por cinco miembros de cada parte.

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

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 10. *Aplicación.*

Las disposiciones contenidas en el presente capítulo serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del Convenio Colectivo que no se rija por un sistema de retribución por méritos. Esta excepción se refiere exclusivamente a los incrementos salariales.

Artículo 11. *Retribuciones.*

La retribución total del personal incluido en el presente Convenio estará constituida por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad y complemento personal.

Artículo 12. *Complemento de antigüedad.*

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

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

- Empleados que cumplan quinquenios en 1996 percibirán éste y dos más.
- Empleados con quinquenios en curso durante 1996, percibirán éste a su cumplimiento y dos más.

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

3. Empleados que causen alta con posterioridad a 1 de enero de 1996, no devengarán ni percibirán complemento de antigüedad.

Artículo 13. *Subvención comida.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establecen las siguientes ayudas en concepto de subvención comida.

1. Año 1996:

1.1 Ayuda de comida, por importe de hasta 1.025 pesetas brutas. Dicho concepto se percibirá por día efectivo de trabajo excepto los viernes, períodos de vacaciones y jornada intensiva.

1.2 Ayuda de bocadillo, por importe de hasta 378 pesetas brutas por día efectivo de trabajo durante los viernes y períodos de jornada intensiva.

2. Año 1997:

2.1 Ayuda de comida, por importe de hasta 900 pesetas brutas, que serán abonadas mediante nota de gastos, adjuntándose el correspondiente comprobante o ticket del gasto.

2.2 Ayuda de bocadillo, la cantidad de pesetas brutas resultante de aplicar al importe correspondiente a 1996 (378 pesetas). La previsión oficial del Índice General de Precios al Consumo prevista por el Gobierno para 1997.

2.3 Los períodos temporales de percepción de las citadas ayudas serán las previstas en el número 1 del presente artículo.

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. *Quebranto de moneda.*

Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pago en metálico percibirá la cantidad de:

1. Año 1996: 3.787 pesetas brutas mensuales.

2. Año 1997: La cantidad bruta resultante de aplicar a la cuantía prevista para 1996, la previsión oficial del Índice General de Precios al Consumo prevista por el Gobierno para 1997.

Artículo 16. *Plus de turno.*

Todo el personal que modifique su horario respecto del normal vigente en su centro de trabajo percibirá un plus de turno que se fija en:

1. Año 1996: 9.832 pesetas brutas mensuales.

2. Año 1997: La cantidad bruta resultante de aplicar a la cuantía prevista para 1996, la previsión oficial del Índice General de Precios al Consumo prevista por el Gobierno para 1997.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

a) Extraordinaria mes de julio: 30 de junio.

b) Extraordinaria mes de diciembre: 1 de diciembre.

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 18. *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 19. *Horarios.*

Los horarios que regirán en cada centro se reflejan en el anexo I.

Artículo 20. *Vacaciones.*

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

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

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

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

Artículo 22. *Ascensos.*

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

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 23. *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 no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.

Artículo 24. *Excedencias.*

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

Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales. Este permiso se ampliará hasta cinco días, en el supuesto de ocurrir en distinta Comunidad de la de residencia del trabajador.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes consanguíneos: Cuatro días naturales, ampliables a cinco en las mismas circunstancias del apartado anterior.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes afines: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro, en los mismos supuestos del apartado anterior.
- e) Fallecimiento parientes hasta tercer grado de consanguinidad: Un día natural, ampliable hasta tres, en las mismas condiciones anteriormente indicadas.
- f) Traslado de domicilio habitual: Un día natural.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Por el tiempo establecido, legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.
- i) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Artículo 26. Premio de 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.

Artículo 27. Reconocimiento médico.

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

Artículo 28. 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 computará, sin embargo, los períodos en situación de excedencia voluntaria o forzosa, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la empresa, con posterior reingreso del empleado.

Estas normas no se aplicarán con carácter retroactivo.

Obsequios:

Diez años: Juego de lápiz y bolígrafo con la inscripción de KJS grabada.

Veinticinco años: Reloj con una frase conmemorativa grabada.

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

Artículo 29. Seguridad e higiene.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.

Para el cumplimiento en esta materia se actuará tanto en el campo de la prevención del riesgo, como en el de su control y limitación.

La empresa estará obligada a cumplir las disposiciones de la Ordenanza de Seguridad e Higiene y las normas legales que sobre esta materia fueran promulgadas. En concreto proveerá de los medios de protección personal adecuado a los trabajadores, velará por el normal funcionamiento de las instalaciones sanitarias, prácticas de reconocimiento médico y velará por

el cumplimiento de las disposiciones legales publicadas en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 30. Seguro de vida.

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

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

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

$$\text{Contribución hasta un tope máximo de 1.500 pesetas/mes} = \frac{(\text{Capital asegurado} - 1.500.000 \text{ pesetas}) \times 0,2/100}{12}$$

Este seguro será voluntario.

Artículo 31. Dietas.

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:

1. Año 1996:

- a) Desayuno: 296 pesetas.
b) Comida: 2.351 pesetas.
c) Cena: 3.014 pesetas.

2. Año 1997: Las cantidades previstas para 1996 se incrementarán en el porcentaje de la previsión oficial del Índice General de Precios al Consumo prevista por el Gobierno para 1997.

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

4. 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 32 pesetas kilómetro.

Artículo 31 bis. Dietas. Fuerza de ventas.

Se establecen las siguientes cuantías en concepto de dietas para la fuerza de ventas:

	Vendedores	Supervisores
1. Año 1996:		
a) Desayuno	400 (sin justificante)	400 (sin justificante)
b) Comida	2.234	2.390
c) Cena	2.029	2.175
2. Año 1997:		
a) Desayuno	400 (sin justificante)	400 (sin justificante)
b) Comida	2.330	2.452
c) Cena	2.117	2.232

3. Las cantidades señaladas anteriormente en concepto de dietas podrán acumularse. Su reembolso se efectuará en nota de gastos, adjuntando el correspondiente justificante del gasto, con la única excepción del desayuno.

4. En enero de 1998 se procederá al establecimiento de un único sistema de dietas para toda la Red de Ventas, en la cuantía prevista durante 1997, para los Supervisores.

Artículo 32. Kilometraje. Fuerza de Ventas.

Los desplazamientos con motivo de trabajo efectuados por los empleados de la Red de Ventas en vehículo de empresa se reembolsarán a razón

del 12 por 100 del precio de venta al público del litro de carburante de la gasolina normal sin plomo por kilómetro recorrido (gasolina 95 NO).

Artículo 33. 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 21.528 pesetas brutas para 1996.

Para el segundo año de vigencia será la cantidad bruta resultante de aplicar a la cuantía prevista para 1996, la previsión oficial del Índice General de Precios al Consumo prevista por el Gobierno para 1997.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 34. 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 35. 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 36. 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 37. Faltas muy graves.

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

Artículo 38. 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 39. 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 V

Representación de los trabajadores

Artículo 40. Representación de los trabajadores en la empresa.

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

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

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

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

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

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Cláusula de revisión: En el supuesto que el Índice de Precios General al Consumo real a 31 de diciembre de 1997 superara la previsión del Índice de Precios General al Consumo, prevista por el Gobierno para dicho año, se efectuará, tan pronto se constate mediante publicación oficial dicho exceso, una revisión salarial que consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto para 1997. Dicha revisión se efectuará sobre aquellos conceptos revisados durante 1997, en función del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno.

ANEXO I

Horarios de trabajo

Todos los centros

Jornada de invierno:

De ocho a diecisiete horas, de lunes a viernes (con cuarenta minutos para la comida).

De ocho a quince horas los viernes (treinta minutos para el bocadillo).

Jornada de verano (tres meses):

De ocho a quince horas (con treinta minutos para el bocadillo).

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 el bocadillo.

1045 *RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta con el acuerdo de la empresa «Llanorel, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.010.752), por el que se adhiere al Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de septiembre de 1996).*

Visto el texto del acta con el acuerdo de la empresa «Llanorel, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.010.752), por el que se adhiere al Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de septiembre de 1996), que fue suscrita con fecha 27 de noviembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, y 92.1 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 y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada adhesión de 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, 26 de diciembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**ACTA DE ADHESIÓN DE «LLANOREL, SOCIEDAD ANÓNIMA»,
A CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

Delegados de Personal:

Don Manuel Solano Tobías.
Don Bernardo Herrero Jabaloyas.

Asesores:

Don Fermín Palacios Cortés.
Francisco Zapata García.

Dirección de «Llanorel, Sociedad Anónima»:

Doña Victoria Bonillo Miralles.

Asesor:

Don Jesús Alba Gastaldo.

En Macastre (Valencia), a 27 de noviembre de 1996.

Reunidos, de una parte, la Dirección de la empresa, y, de la otra, los Delegados de Personal, como representación social, según consta en el encabezado, ambas partes se reconocen legítimamente como interlocutores válidos para negociar en el ámbito de la empresa «Llanorel, Sociedad Anónima», tanto un Convenio Colectivo al amparo de lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, como para formular la adhesión a

otro en vigor de acuerdo con lo establecido en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes aquí representadas tienen constancia de la no afectación de ningún Convenio Colectivo en el momento de la firma de este acta.

Dada la pertenencia de «Llanorel, Sociedad Anónima», al grupo de empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», y en la conveniencia de que exista una misma regulación de las relaciones laborales para todos los trabajadores en el ámbito del grupo empresarial, por existir unas características y unas necesidades idénticas en las mismas, y por ser una mejora que los trabajadores de esta empresa han venido solicitando en diversas ocasiones.

Así pues, a la vista del texto articulado del Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», que ha sido publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 10 de septiembre de 1996, y tras su lectura, deliberación e intercambio de opiniones, por unanimidad, de cada una de las dos representaciones, se acuerda la adhesión a la totalidad del Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 10 de septiembre de 1996.

Igualmente, se acuerda facultar a doña Victoria Bonillo Miralles, para que en nombre de las partes que han formalizado el presente Acuerdo de Adhesión, lo comunique a la Autoridad Laboral competente presentando cuanta documentación sea necesaria a los efectos de su Registro.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, se firma la presente en el lugar y fecha antes indicados.

BANCO DE ESPAÑA

1046 *RESOLUCIÓN de 17 de enero de 1997, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 17 de enero de 1997, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.*

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	133,523	133,791
1 ECU	162,151	162,475
1 marco alemán	83,307	83,473
1 franco francés	24,697	24,747
1 libra esterlina	223,504	223,952
100 liras italianas	8,578	8,596
100 francos belgas y luxemburgueses	404,066	404,874
1 florín holandés	74,168	74,316
1 corona danesa	21,851	21,895
1 libra irlandesa	218,885	219,323
100 escudos portugueses	83,724	83,892
100 dracmas griegas	53,452	53,560
1 dólar canadiense	99,659	99,859
1 franco suizo	96,400	96,592
100 yenes japoneses	114,191	114,419
1 corona sueca	19,073	19,111
1 corona noruega	21,131	21,173
1 marco finlandés	27,957	28,013
1 chelín austríaco	11,841	11,865
1 dólar australiano	104,122	104,330
1 dólar neozelandés	94,601	94,791

Madrid, 17 de enero de 1997.—El Director general, Luis María Linde de Castro.