

CONSEJERIA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACION PUBLICA

CORRECCION de errores del Decreto 428/2000, de 7 de noviembre, por el que se modifica parcialmente la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía correspondiente a la Consejería de Turismo y Deporte (BOJA núm. 138, de 30.11.2000).

Advertido error en el Decreto 428/2000, de 7 de noviembre, por el que se modifica parcialmente la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía correspondiente a la Consejería de Turismo y Deporte, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 138, de 30 de noviembre de 2000, procede la rectificación del mismo, según se indica a continuación:

En la página 17.927, código 2173010. Denominación: Oficial Segunda Oficios-Reprografía.

Donde dice: Categoría Económica: 02.
Debe decir: Categoría Económica: 01.

Sevilla, 2 de agosto de 2002

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

RESOLUCION de 10 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación de la empresa Refrescos Envasados del Sur, SA -RENDELSUR- (código del Convenio 7100661).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.A. -RENDELSUR- (código del convenio 7100661), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 2 de agosto de 2002, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 7 de junio de 2002, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000 de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de septiembre de 2002.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR SOCIEDAD ANONIMA (RENDELSUR) ANDALUCIA ORIENTAL**CAPITULO I****Campo de aplicación****Artículo 1.º Ambito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo de la Empresa Refrescos Envasados del Sur, Sociedad Anónima (RENDELSUR), afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo, ubicados en las Provincias de Málaga, Granada, Jaén y Almería; igualmente será de aplicación en el centro de Algeciras, y ya se trate de trabajadores fijos, fijos discontinuos, de campaña, eventuales, interinos o contratados para obra o servicio determinado, prácticas, formación o contratados bajo cualquier modalidad prevista por las leyes laborales.

Artículo 2.º Vigencia.

La vigencia de este Convenio será desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre del año 2005, incluido el período que se establece para la denuncia del mismo.

Caso de no denunciarse por alguna de las partes, por lo menos con dos meses de antelación al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará prorrogado por un año, salvo norma de mayor rango en contra, en cuyo supuesto las retribuciones aplicadas en el último año de vigencia se aumentará con el porcentaje de incremento del I.P.C. que facilite el Instituto Nacional de Estadística o el Organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicho índice, más tres puntos.

Caso de denunciarse en tiempo y forma, dentro de la segunda semana del mes de diciembre anterior a la finalización de la vigencia del convenio, las partes intercambiarán los nombres de los componentes de la mesa negociadora así como sus respectivas propuestas de negociación, debiendo proceder a la constitución de la mesa y a la fijación del correspondiente calendario de reuniones, dentro de la segunda semana del mes de enero siguiente.

Además, para el supuesto de que al término fijado para este convenio, fuera prorrogado expresa o tácitamente, queda expresamente convenido que sea cual fuere la jornada semanal que se pudiera establecer por disposición legal, su distribución semanal nunca afectará a los sábados de cada semana ya que ambas partes han convenido que no se laborará ningún sábado, salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 3.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la jurisdicción laboral anulase alguna de sus cláusulas, éste tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad.

Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el convenio son irrenunciables.

Artículo 4.º Compensación y absorción.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del presente convenio regían en los centros de trabajo afectados por el presente convenio colectivo, por cualquier pacto, convenio u origen, con expresa inclusión de los sistemas retributivos que estuvieren vigentes con anterioridad a la firma del presente Convenio.

No obstante lo anterior, se seguirán respetando por parte de la empresa aquellas condiciones retributivas que a título individual se viniesen abonando con anterioridad a la fecha de 30 de abril de 2002, bien en su condición de complementos personales o complementos de puesto de trabajo, incluyendo, entre estos últimos, la gratificación de calidad, los cuales, sin

modificar su naturaleza se seguirán percibiendo con la condición de no absorbibles y no compensables.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con la excepción de las recogidas en el párrafo anterior, compensarán y absorberán las que, con independencia de su naturaleza y origen, puedan establecerse por parte de la empresa sobre los conceptos retributivos establecidos en el Convenio, o por los que en aplicación de normativa de obligada aplicación puedan establecerse durante la vigencia del Convenio.

Artículo 5.º Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Para las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores.

Dichos representantes serán designados: Los tres de la Empresa por la Dirección de la misma, y los tres de los trabajadores por y de entre los miembros del Comité de Empresa y/o de los delegados de personal de las delegaciones. Las partes designarán secretario de actas.

La Comisión entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

CAPITULO II

Contratación, clasificación profesional, ingresos y ceses

Artículo 6.º Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

En función de los criterios anteriores se establecen los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo Profesionales Nivel I: Criterios generales. Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que esté adscrito.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

Grupo Profesionales Nivel II: Criterios generales. Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional (comercial, producción, operaciones y administración).

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

Grupo Coordinadores-Técnicos: Criterios generales. Funciones básicas dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un notable grado de autonomía.

Formación. Bachillerato, nivel 2 de Formación Profesional o equivalente y/o una gran experiencia profesional práctica.

Grupo Mandos primer escalón: Criterios Generales. Realiza actividades complejas con objetivos definidos. Alto grado de autonomía, puede actuar sobre sectores de la empresa partiendo de directrices amplias. Puede integrar, supervisar y coordinar personas y/o equipos directamente o a través de niveles intermedios.

Formación. Estudios de primer o segundo ciclo universitario o equivalentes, nivel 3 de Formación Profesional o equivalentes, y/o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Grupo Mandos segundo escalón: Criterios generales. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Formación. Estudios de segundo o tercer ciclo universitario, o equivalentes, y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

Artículo 7.º Promoción profesional.

Al objeto de cubrir las plazas vacantes o de nueva creación de un grupo superior, o especialidad profesional a la que le sea exigible una específica formación, siempre que no estén comprendidas entre las que son de libre designación de la empresa, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores sobre la vía a través de la cual se procederá a cubrir dichos puestos, al objeto de recabar su opinión sobre el particular.

El acceso a las plazas o especialidades a cubrir se realizará por alguna de las siguientes vías:

Mediante libre designación de la empresa. Se registrarán por el presente sistema todos los puestos de personal técnico, y los de especial confianza de la Dirección, así como los correspondientes a los grupos profesionales de Coordinadores y Técnicos y Mandos de Primer y Segundo escalón.

Por concurso-oposición o evaluación objetiva. Se registrarán por el presente sistema los ascensos producidos en las distintas especialidades y oficios no contemplados en el apartado anterior, siempre que conlleven cambio de grupo profesional o exijan un período de formación específico que deba ser revalidado mediante la correspondiente evaluación objetiva.

A los fines anteriores, la empresa proveerá la convocatoria de un concurso-oposición al que puedan concurrir todos los trabajadores en plantilla que lo deseen. En caso de discrepancia entre la empresa y el comité sobre los empleados que pueden ser candidatos al ascenso, las partes podrán acudir a una empresa especializada en selección que dictaminará sobre los aspirantes. Entre todos los trabajadores declarados aptos, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El comité y delegados de personal serán informados previamente, de las convocatorias para cubrir cualquier plaza o especialidad o de nueva creación, así como de los baremos utilizados en la calificación del concurso-oposición. Además, estarán de observadores en el examen y demás pruebas complementarias de la convocatoria mediante algún representante.

Las convocatorias se publicarán, como mínimo, con quince días de antelación a la fecha de realización de las citadas pruebas.

Artículo 8.º Contratación de personal.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

1. Personal fijo. Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente y continuo una vez superado el período de prueba.

2. Personal fijo discontinuo. Es aquél que, figurando en el correspondiente escalafón, presta servicios en trabajos fijos discontinuos que no se repiten en fecha cierta, pero que se producen a lo largo de la temporada o campaña tradicional en el sector de bebidas refrescantes, cuya duración máxima está comprendida entre el 1.º de marzo y el 31 de octubre de cada año.

Por necesidades de la producción, coincidencia de festivos, etc., la Dirección de la empresa podrá alterar el inicio y la terminación de la campaña por un tiempo no superior al mes, respetando, en todo caso, la duración máxima de ocho meses. A estos efectos, la fecha de inicio y terminación será determinado por la Dirección de la empresa, notificándose a los representantes de los trabajadores y publicándose en el tablón de anuncios, con una antelación no inferior a un mes a la de su fecha de inicio.

La incorporación de este personal se efectuará conforme se vaya necesitando en tiempo y en número, y su cese se producirá según vayan disminuyendo las necesidades de mano de obra, respetando, en todo caso, el orden y procedimiento siguiente:

A) El orden de llamamiento del personal adscrito al escalafón del centro de trabajo se producirá entre los trabajadores del Grupo Profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del puesto a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección.

B) El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos para incorporarse al centro de trabajo, departamento o sección se efectuará mediante carta certificada o telegrama con acuse de recibo remitida al domicilio del trabajador que conste en la empresa. Si el trabajador no se incorporase, salvo enfermedad justificada, perderá la condición de trabajador fijo discontinuo una vez transcurridos 8 días hábiles desde que el telegrama con acuse de recibo o la carta certificada hubiera sido entregada en el domicilio señalado por el trabajador.

C) Si un trabajador no se pudiese incorporar por encontrarse prestando servicio militar o sustitutorio o por incapacidad transitoria, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjere para personal de su mismo Grupo Profesional, conforme a lo estipulado en los párrafos precedentes, una vez haya finalizado el servicio militar o sustitutorio o la causa impeditiva y siempre que tal finalización haya sido puesta en conocimiento de la empresa.

D) El orden de cese será inverso al del llamamiento, de forma que, según las necesidades del servicio y a igualdad de conocimientos y aptitudes técnicas de los trabajadores, el más antiguo será el último en cesar en la prestación del trabajo.

E) Anualmente se confeccionará la relación de trabajadores fijos discontinuos por centro de trabajo en la que figurará el grupo profesional, el departamento o sección a los efectos de llamamiento, incorporando a los que adquieran esa con-

dición cada año y dando de baja a los que, por los motivos señalados, pierdan la misma.

F) La empresa no podrá admitir personal con contrato de duración determinada, mientras existan trabajadores fijos de trabajos discontinuos escalafonados en el centro, grupo y departamento o sección en expectativa de llamamiento.

G) Para acceder al citado escalafón será preciso, para aquellos trabajadores que no figuren en el mismo al 1.1.99, haber cubierto un mínimo de tres temporadas continuadas de prestación efectiva laboral en el centro de trabajo bajo esta modalidad de temporada.

3. Personal eventual. Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

4. Personal interino. Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante los procesos de selección o promoción para su cobertura definitiva, durante las vacaciones y en los casos de maternidad.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

5. Personal contratado para obra o servicio determinado. Los contratos de esta naturaleza podrán cubrir las tareas o labores que presenten un perfil propio y suficientemente diferenciado dentro de la actividad habitual de la empresa, las cuales, aunque limitadas en el tiempo, sean de duración incierta aunque previsible.

Sin perjuicio de lo anterior, tienen carácter de trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los correspondientes al suministro y montaje de kioscos, elementos de servicio y publicitarios de los denominados clientes de verano, playa o de ferias o acontecimientos especiales en general.

Podrá acudirse a este tipo de contratación para atender la producción necesaria para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad, ferias locales, Semana Santa, etc., así como la derivada de demandas repentinas producidas por una imprevisible subida de las temperaturas o de un mayor consumo por incremento de la afluencia turística.

Igualmente, para atender la producción no prevista en la planificación anual que fuera requerida tanto por Compañía Coca-Cola como por otras empresas embotelladoras.

6. Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el art. 11.º del E.T. y al R.D. 488/1998 que lo desarrolla o aquél que lo sustituya.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será, durante el primer año, el 80% de la correspondiente a su grupo profesional y durante el segundo año al 90% de igual concepto, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen. La retribución por tiempo completo no podrá ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

Sólo podrá contratarse bajo esta modalidad para cubrir puestos de trabajo que correspondan a los grupos C, D y E.

7. Contrato para la formación. Se estará a lo dispuesto en el art. 11.º del E.T. y al R.D. 488/1998 que lo desarrolla o aquél que lo sustituya.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de dos años.

Los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que

no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto, en todo caso, en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución básica de los trabajadores con contratos formativos será el 75% del correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen. La retribución por tiempo completo no podrá ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional. El tiempo de formación será considerado como de trabajo.

8. En lo no previsto en el presente artículo se estará a la legislación en vigor.

Artículo 9.º Trabajo de distinto grupo.

Todos los trabajadores que desarrollen trabajos de superior grupo percibirán las retribuciones salariales correspondientes a dicho grupo. En el caso de que el trabajo fuera de grupo inferior, se mantendrá la retribución fija del Grupo de origen.

El trabajo en un grupo inferior no podrá durar más de seis meses, salvo lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 10. Retirada del carnet de conducir.

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, se produjera la retirada del carnet de conducir, por un periodo máximo de 12 meses, a un trabajador cuyo cometido esté condicionado por dicho carnet, se estará a lo siguiente:

1. La empresa lo empleará en otras tareas laborales, y, si ello es posible, en una actividad similar a la que desempeñaba.

2. Percibirá el salario correspondiente a su Grupo Profesional, más antigüedad, complementos personales y complemento de puesto de trabajo al que sea acoplado si existiesen, todo ello durante un plazo máximo de doce meses.

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 11.º Jornada.

La jornada en cómputo anual será la que resulte de restar a 1.875 horas las correspondientes a vacaciones, según lo establecido en el artículo 14. La citada jornada se realizará de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.

Cuando por causas de producción, incrementos no previstos de la demanda u otras razones organizativas, la empresa necesitare prolongar el horario diario de trabajo, podrá hacerlo hasta un máximo de 8 horas y media diarias y por un máximo de 30 días dentro del año natural. La variación del horario habrá de llevarse a cabo en bloques de cinco días laborables, en el periodo comprendido entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, y tendrá que ser preavisada al comité de empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de tres días naturales. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente habrán de mediar, al menos, 12 horas.

El exceso de horas trabajadas que, como consecuencia de las variaciones en la jornada, se produzcan, será compensado mediante la acumulación de dichas horas en días completos de descanso, que se disfrutarán entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, anexionados a días de descanso semanal, salvo pacto expreso en contrario.

Caso de que la empresa disponga, a lo largo del año, del máximo de treinta horas de prolongación de jornada que se establece, en lugar de ser cuatro los días de compensación serán cinco, a disfrutar en iguales condiciones a las que se establecen en el párrafo anterior. Si al final del año la disposición de horas de prolongación de jornada no fuese ajustable a días completos de descanso, la empresa abonará el exceso que se produzca o, a elección del trabajador, lo añadirá a las horas de prolongación de jornada que se produzcan

en el primer cuatrimestre del año siguiente. Si tampoco en este caso se completase un día, la empresa abonará como horas extraordinarias las que estén pendientes de compensar y que serán siempre un número inferior a 7 horas y media.

Se tendrá derecho a un descanso de 15 minutos ininterrumpidos dentro de la jornada diaria de trabajo actualmente establecida. Dicho descanso se considerará como tiempo efectivo de trabajo y se realizará de forma que se garantice la continuidad del proceso productivo.

Artículo 12.º Festividades.

Caso de tener que trabajar en domingo o festivo, y de acuerdo con las normas y limitaciones establecidas en las disposiciones vigentes, la Empresa vendrá obligada a pagar, como mínimo, seis horas con el recargo del 100% del salario hora profesional individual o las efectivamente trabajadas si se rebasan las seis horas mencionadas, o, alternativamente, a opción del trabajador podrá compensarse en descanso, a razón de una hora descansada por una trabajada, que serán acumuladas en días completos para su disfrute en el día inmediatamente anterior o posterior al fin de semana que se acuerde.

Las horas efectivamente trabajadas los sábados tendrán el mismo tratamiento económico que las realizadas en domingos y festivos.

Los días 24 y 31 de diciembre, sin perjuicio de la jornada anual, solamente se trabajará en el turno de mañana. El personal dedicado a las labores de esterilización, cambio de formato, limpieza y mantenimiento, tendrán la obligación dichos días de realizar dichas tareas entre las 14,00 y las 18,00 horas, momento en el que terminará su jornada.

Artículo 13.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que excedan las de trabajo ordinario fijadas en cómputo semanal. La retribución de las horas extraordinarias se realizará mediante el abono de las mismas con un 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 14.º Vacaciones.

El período de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal, excluyéndose de dicho cómputo los sábados que comprenda.

Las vacaciones se disfrutarán fuera del periodo estival excepto el quince por ciento, al menos, del personal de cada departamento que disfrutará la mitad de sus vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y la otra mitad en la época que la Empresa determine. Dicho porcentaje anual será rotatorio.

Las listas de vacaciones serán confeccionadas conjuntamente por la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Durante el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán las mismas retribuciones como si prestaran servicio activo, es decir, salario grupo, complementos personales, complementos de puesto y pluses voluntarios si los hubiese.

Igual retribución percibirán los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, y, por tanto, al practicarse su liquidación, se incluirán, en la parte proporcional de vacaciones, todos los conceptos salariales que les correspondan según el trabajo que desarrollen.

Los trabajadores que devenguen nocturnidad se les abonará la media percibida en los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

Artículo 15.º Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que impo-

sibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos que nazcan causarán derecho a favor del trabajador a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar dicho derecho.

4. Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que desempeñen cargos sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente aprobados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 16.º Licencias.

1. Los trabajadores disfrutarán de las licencias retribuidas reconocidas legalmente y aquellas otras contempladas en el presente convenio.

- Por nacimiento de hijo el trabajador dispondrá de dos días laborables.

2. Licencias sin retribuir:

A fin de atender necesidades personales, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de tres días anuales de asuntos propios.

El disfrute de la citada licencia habrá de ser notificada a la Dirección de la empresa con un plazo previo de siete días, a fin de que en todo caso se arbitren las medidas que garanticen la continuación y eficacia del proceso productivo.

Estos tres días no serán acumulables al inicio o terminación de períodos de vacaciones y tampoco podrán disfrutarse en fechas situadas entre dos festivos o un festivo y un sábado.

CAPITULO IV

Condiciones sociales

Artículo 17.º Bajas por enfermedad o accidente de trabajo.

Cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la retribución de tal situación en las siguientes condiciones:

Desde el primer día del período de incapacidad temporal, la empresa complementará las prestaciones a cargo de la seguridad social hasta alcanzar el cien por cien del salario real percibido.

Asimismo, en caso de baja por accidente, intervención quirúrgica mayor, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la Empresa complementará al trabajador, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido.

No obstante, la empresa se reserva el derecho a controlar, por medio de su servicio médico o como consiguiera procedente, las situaciones de baja de dichos trabajadores en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse el trabajador a

dichos controles la empresa dará sin efecto los complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

Concluido el ejercicio, si la tasa de absentismo se hubiese incrementado anormalmente, este artículo será negociado nuevamente.

Artículo 18.º Vestuario y conservación del mismo.

La empresa entregará a los trabajadores las prendas necesarias para desarrollar su trabajo, según departamentos:

Sección de ventas, transporte y ómnibus: Una camisa y un pantalón de invierno y dos camisas y un pantalón de verano. Una cazadora o chaqueta de invierno cada dos años. Todo el personal tendrá un conjunto impermeable de dos piezas (chubasquero), cuya renovación se irá realizando a medida que su estado lo requiera, con una duración mínima de dos años.

Todo el personal percibirá 36,35 € semestrales condicionadas a la utilización por parte del mismo, en invierno y verano, de zapatos negros cerrados, por razones de estética y uniformidad.

Sección de producción y almacén: Uniforme de invierno compuesto de un pantalón, una cazadora de invierno, una camisa y un par de botas de seguridad. Un uniforme de verano compuesto por una camisa, un pantalón y un par de botas de seguridad.

En concepto de conservación de vestuario se abonará 2,84 € mensuales a todos aquellos trabajadores a quienes la Empresa facilite las prendas de trabajo y 19,26 € mensuales al resto del personal.

Artículo 19.º Nupcialidad.

La empresa abonará a sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, al contraer matrimonio, un premio de nupcialidad de 437,58 €, siempre que tenga, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos que contraigan matrimonio en época que no estén trabajando en la empresa, percibirán el premio cuando sean llamados a trabajar.

Asimismo, percibirán la citada cantidad los trabajadores eventuales que contraigan matrimonio durante la época que presten sus servicios y hayan trabajado para la empresa un mínimo de 24 meses de forma discontinua.

Artículo 20.º Natalidad y adopción.

Por nacimiento de cada hijo o declaración de adopción plena, y al personal de idénticas características a las expresadas en el artículo anterior, se le abonarán 247,93 €.

Artículo 21.º Bolsa de estudios.

La empresa abonará anualmente a los trabajadores fijos las cantidades que a continuación se expresan para cada hijo y curso académico:

- 72,12 € por guardería.
- 61,29 € por los que cursen estudios Educación Infantil de primer y segundo ciclo.
- 123,98 € por los que cursen estudios de Educación Primaria.
- 123,98 € por los que cursen estudios de Educación Secundaria Obligatoria (1.º ESO y 2.º ESO).
- 190,22 € por los que cursen estudios de Secundaria segundo ciclo (3.º y 4.º de ESO).
- 190,22 € por los que cursen Bachillerato primer ciclo y módulo uno de FP.
- 247,92 € por los que cursen Bachillerato segundo ciclo y módulo dos de FP.
- 247,92 € por los que cursen estudios de Universidad, colegios especiales y módulo tres de FP.

Estas cantidades serán abonadas en el mes de octubre de cada año, previa justificación de las correspondientes matrículas. También serán percibidas por los trabajadores eventuales, temporeros o de campaña cuando hayan prestado sus servicios a la empresa dentro de la campaña en que se abonen y hayan trabajado para la misma 24 meses, como mínimo, de forma discontinua.

Igualmente, se establecen quince becas de 474,13 € cada una de ellas, que serán adjudicadas en función de los resultados académicos y que percibirán los hijos de los trabajadores de esta empresa que cursen estudios superiores con independencia de los 247,92 € correspondientes.

Para concursar a las citadas becas anuales se requerirá:

a) Ser hijo de un trabajador fijo, fijo discontinuo o eventual en las mismas condiciones que la bolsa de estudios.

b) Haber aprobado todas las asignaturas en la convocatoria de junio.

En el caso de no cubrirse la totalidad de las becas, se destinará el remanente sobrante hasta la convocatoria de exámenes de septiembre, de manera que sea repartido entre los que superen dicha convocatoria a razón de un 20% del importe de la beca de junio. Si después de este último reparto quedaran becas sobrantes, se declararán desiertas.

A los trabajadores que cursen estudios superiores, la empresa abonará el importe de la matrícula de las asignaturas aprobadas en junio.

Artículo 22.º Fondo asistencial.

Con el fin de atender aquellas necesidades sociales no cubiertas por ayudas convencionales, se crea un fondo de asistencia social, constituido por una aportación de cada trabajador de 2,37 € mensuales y de igual cantidad por parte de la empresa. El fondo será administrado por una comisión paritaria empresa-comité.

Dichas aportaciones serán también extensibles a los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de contratación.

Artículo 23.º Entrega de mercancías al por mayor.

Los vendedores que entreguen mercancías directamente a depósitos, distribuidores, concesionarios u otros almacenes de la empresa no asumirán la carga ni la descarga de las cajas.

Artículo 24.º Jubilación.

De conformidad con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad de 65 años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores afectados hayan alcanzado la edad ordinaria para tener derecho a la pensión de jubilación.

En el momento de la jubilación, alcanzados los 65 años, o extinguido el contrato de trabajo por el reconocimiento de una situación de incapacidad permanente (total o absoluta), se abonará a cada trabajador fijo o fijo discontinuo de alta en la empresa en el momento del hecho causante o que haya trabajado en la campaña inmediatamente anterior a su jubilación, seis mensualidades del salario real percibido el año anterior más la parte proporcional de las pagas extras.

CAPITULO V

Condiciones económicas
Salarios. Dietas, suplidos

Artículo 25.º Remuneraciones salariales.

Las remuneraciones salariales de los trabajadores afectados por el presente convenio estarán constituidas por el salario grupo, cuyas cuantías aparecen en la adjunta tabla anexa número 2.

Los salarios, experimentarán un incremento equivalente al 110% del IPC sobre los vigentes para 2001. Dicho porcentaje se aplicará a todos los conceptos retributivos excepto para todos los conceptos que expresamente se hubiera pactado un incremento superior.

Durante el resto de los años de vigencia del convenio, todos los conceptos retributivos del año anterior se verán incrementados en un porcentaje equivalente al 110% IPC real de cada uno de estos años.

El incremento pactado se aplicará a partir del día 1.º de enero de cada año, tomando como IPC para el mismo el previsto por el Gobierno para cada uno de los años o, en caso de que no se haga pública previsión alguna, se tomará el porcentaje en el que se aumenten las pensiones públicas. En el caso de que el IPC real resultara superior al incremento aplicado en enero, se revisará hasta el total pactado y, en caso contrario, se compensará con los incrementos del año siguiente.

Artículo 26.º Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al cobro de las siguientes pagas extraordinarias: Febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre. La cuantía de cada una de ellas será la que figura en el anexo número 3, con la antigüedad que en cada caso corresponda más los complementos personales que se vinieren incluyendo en el abono de las referidas gratificaciones extraordinarias.

El personal que ingrese o cese durante el año, cualquiera que sea su clasificación profesional, según su permanencia, percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 27.º Antigüedad.

Los aumentos periódicos por año de servicio se abonarán según el porcentaje que se establece en el Anexo número 5, y que operará sobre los desaparecidos salarios base por categoría, que se transforman en tabla de cálculo de antigüedad para los trabajadores que vinieren percibiendo el citado complemento de antigüedad con anterioridad al 31 de diciembre de 1995.

Los trabajadores que no perciban dicho complemento a cambio percibirán en concepto de complemento «ad personam» la cantidad de 31,74 € mensuales (12 mensualidades), a partir del segundo año de permanencia en la empresa.

La percepción de dicho complemento «ad personam» y el complemento de antigüedad establecidos serán incompatibles entre sí.

Artículo 28.º Premio especial por años de servicios.

A partir de los veinticinco años ininterrumpidos de servicios a la empresa, cada trabajador percibirá un premio anual de 404,48 €.

Artículo 29.º Trabajo a tarea.

Departamento comercial.

El personal de distribución que trabaja a tarea realizando las funciones habituales, lo continuará haciendo de forma análoga como hasta ahora.

Para el personal de distribución la empresa podrá señalar tarea a los efectos de retribución.

El personal de este departamento comercial (preventistas, merchandising, jefe de equipo, etc.) las partes acuerdan que el trabajo asignado a estos productores deberá ser estructurado de forma que pueda ser realizado, salvo incidencias, dentro de la jornada laboral pactada en este convenio.

No obstante y en base a las características propias de la actividad comercial de esta empresa, con especial referencia a la incidencia del carácter estacional del mercado, se acepta la flexibilidad horaria en la jornada diaria de la prestación de los trabajos encomendados, sin que en ningún caso, pueda superarse la jornada anual pactada en este convenio.

Si el trabajo asignado al trabajador, calculado en cómputo anual o mensual, fuese considerado excesivo por éste podrá expresar su disconformidad a su jefe inmediato. Contra la decisión de éste podrá recurrir a la empresa a través de los representantes sindicales.

Dentro del plazo de diez días después de conocer la reclamación planteada, se constituirá una comisión de estudio formada por dos miembros de la empresa y dos de entre los miembros del comité, la cual elaborará un informe sobre el supuesto en concreto, dando traslado del mismo a la dirección de la empresa, la cual resolverá sobre la reclamación.

Las remuneraciones de este sector se componen de dos partes: Una se corresponderá con la remuneración establecida en este convenio para su grupo profesional, y la otra, bajo la denominación de complemento de puesto comercial, servirá para retribuir la forma en que se desarrolla el trabajo por las circunstancias arriba mencionadas y que ascenderá a 282,48 € al mes.

Los trabajadores del departamento comercial, en plantilla a la firma del convenio 2002-2005, mantendrán como condición personal más beneficiosa la diferencia, si la hubiera, entre el nuevo complemento de puesto pactado en el párrafo precedente y las llamadas comisiones del convenio que ahora se sustituye. Esta condición personal no será compensable ni absorbible.

Artículo 30.º Nocturnidad.

El complemento de trabajo nocturno se abonará con un plus del 25%, calculado sobre el salario base de la categoría de origen, que se mantiene a estos efectos de cálculo, más el plus voluntario.

El personal adscrito al tercer turno que devengue el plus de nocturnidad percibirá además una gratificación de 14,75 € diarios, sin distinción de grupo profesional.

Los trabajadores del departamento comercial que realicen su trabajo y deban atender visitas durante el periodo nocturno percibirán, en compensación, 6,14 € por día trabajado, siempre y cuando la media de horas diarias trabajadas en dicho periodo sea igual o superior a cuatro horas dentro de la semana normal de trabajo.

Artículo 31.º Incentivos de almacén, fabricación y administración.

El acuerdo sobre primas de productividad de agosto de 1999, que desarrolló el artículo 31 del convenio colectivo del citado año, queda sustituido por un complemento de puesto que asciende a 138,23 € al mes, y que se denominará complemento técnico para los trabajadores de los departamentos de Producción y Logística, y complemento de administración para el personal administrativo.

Los trabajadores de estos departamentos, en plantilla a la firma del convenio 2002-2005, que cobraban la desaparecida prima de productividad que ahora se sustituye, mantendrán, como condición personal, la cantidad de 144,24 € al mes. Esta condición personal no será compensable ni absorbible y servirá de base de cálculo para futuros incrementos salariales.

Artículo 32.º Retribuciones anuales.

Las retribuciones anuales serán las que para cada Grupo figuran en la tabla Anexa número 4.

Artículo 33.º Dietas.

La cuantía de las dietas para el año 2002, incluidos todos los conceptos, excepto gastos de transporte, se fijan en 64,38 €, siempre que el trabajador pernocte fuera de su domicilio.

El personal de Comercial que por razón de su trabajo tenga que almorzar en ruta y, por tanto, fuera de su domicilio, percibirá una dieta de 12,84 €.

El personal de transporte de mercancías a las delegaciones con vehículos de la Empresa percibirá 12,84 €.

La media dieta para el resto del personal se establece en 12,84 €.

Asimismo, el personal de fabricación, almacén y administración que tenga que prolongar su jornada percibirá la cantidad de 12,84 €.

Todas las cuantías anteriores se incrementarán para los años 2003 y siguientes de vigencia en igual porcentaje que aumenten los salarios.

Artículo 34.º Seguro de vida.

La empresa concertará a su cargo un seguro en caso de fallecimiento o invalidez permanente, para todo el personal fijo que preste sus servicios en la misma de forma continuada y para el personal fijo discontinuo que figura en el escalafón, asegurando los siguientes capitales:

- 21.036,00 € por muerte o invalidez permanente.
- 42.072,00 € por muerte por accidente.
- 63.108,00 € por muerte por accidente de tráfico.

Artículo 35.º Plus de transporte.

En todos aquellos centros de trabajo en los que no se dispusiera, a cargo de la empresa, de medio de transporte colectivo, se fija un plus por día efectivamente trabajado de 1,40 €.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Artículo 36.º Capacidad y legitimación para la negociación.

Se reconocen como únicos representantes legales de los trabajadores, para la negociación del Convenio Colectivo, al Comité de Empresa y delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiese.

Artículo 37.º Competencias.

El Comité de Empresa y los delegados de personal tendrán las competencias siguientes:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Asimismo, le será facilitada una copia básica de los contratos de trabajo que la empresa formalice, así como relación de los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Recibir información por escrito, que les será facilitada mensualmente al menos, de las horas extraordinarias realizadas por cada departamento, detallando de forma individualizada los trabajadores que las realicen, su número y motivo de las mismas.

1.9. Ejercer una labor de:

a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos competentes.

b) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.10. Participar como se determine por convenio colectivo en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

1.11. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.12. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deban emitir los órganos referidos en el art. 36, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 38.º Crédito horario.

El crédito horario anual correspondiente a cada uno de los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales a que se refiere el párrafo e) del artículo 68 del E.T., podrá ser acumulado en uno o varios de sus componentes, previa aceptación del cedente, siempre que pertenezcan a la misma central sindical, mismo centro de trabajo, así como los porcentajes que con carácter perceptivos e indisponible recoge la legislación.

Artículo 39.º Descuento de cuota sindical en nómina.

Los trabajadores afiliados a centrales sindicales podrán solicitar de la empresa, individualmente, el descuento de la cuota sindical en la nómina, especificando por escrito cantidad y persona o entidad a la que hay que afectarle el pago.

CAPITULO VII

Otras Disposiciones

Artículo 40.º Recursos humanos.

La empresa entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año, a los representantes legales de los trabajadores, el plan de formación correspondiente al siguiente año. En todas las acciones formativas contempladas en el citado plan se establecerá un capítulo dedicado a la Seguridad e Higiene en el trabajo. La empresa y los trabajadores establecerán las condiciones necesarias para que todos los trabajadores tengan a lo largo de su vida laboral la posibilidad de participar en los planes de formación de la empresa.

Disposición Transitoria Primera

Como resultado de la implantación de un nuevo sistema retributivo que afectará al personal de almacén, fabricación y administración, en la mensualidad inmediatamente posterior a la firma del convenio se practicará y abonará, en su caso, la liquidación de diferencias a que hubiere lugar por la aplicación del nuevo sistema retributivo con fecha de efectos 1 de enero de 2002, detrayéndose las cantidades que por el concepto de prima de productividad se hubieren percibido en el periodo objeto de liquidación.

Disposición Transitoria Segunda

Las cantidades que, a la firma de presente convenio, se venían percibiendo como complemento personal de redefinición se abonarán a partir de la firma del mismo con la denominación de complemento personal. Dicho complemento tendrá la mismas características de no absorbible y no compensable de que disfrutaba el extinto complemento personal de redefinición.

Disposición Final

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

ANEXO NUM. 1

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO AÑOS 2002, 2003, 2004 Y 2005

De enero a diciembre.
37 h 30 m semanales.
7 h 30 m diarias de lunes a viernes.

HORARIOS

FABRICACIÓN Y ALMACÉN	I	7H.30M.	A	15H.
	II	15H.	A	22H.30M.
MANTENIMIENTO FABRICA	III	22H. 30M.	A	6H.
PREPARACION FABRICA	III B	24H.	A	7H.30M.
ALMACEN (DESDE ABRIL)	III	22H. 30M.	A	6H.
TALLER MECANICO	I	7H.	A	14H.30M
	II	14H. 30M.	A	22H.
TALLER PUBLICIDAD Y DISPENSADORES	I	7H. 30M.	A	15H.
ADMINISTRACION L, M, X, J		7H. 30M	A	15H.
VIERNES		7H. 30M	A	14,30H
COMERCIAL				INICIO A PARTIR DE LAS 8 H

Las disposiciones recogidas en el presente Anexo 1, lo son con independencia de las que en materia de distribución de jornada y horario y su distribución aparecen recogidas en el art. 11 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO NUM. 2

SALARIOS GRUPOS AÑO 2002

	DIARIO:	MENSUAL:
Profesionales nivel I	27,35	831,76
Profesionales nivel II	30,08	914,94
Coordinadores/Técnicos	33,08	1.006,43
Mandos primer escalón	36,39	1.106,68
Mandos segundo escalón	40,03	1.217,44

ANEXO NUM. 3**GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS AÑO 2002**

Profesionales nivel I	573,87
Profesionales nivel II	629,31
Coordinadores/Técnicos	690,31
Mandos primer escalón	757,14
Mandos segundo escalón	830,99

ANEXO NUM. 4**RETRIBUCIONES ANUALES AÑO 2002**

Profesionales nivel I	13.424,34
Profesionales nivel II	14.755,14
Coordinadores/Técnicos	16.219,02
Mandos primer escalón	17.823,00
Mandos segundo escalón	19.595,22

ANEXO NUM. 5**PORCENTAJES ANTIGÜEDAD**

<u>AÑOS DE SERVICIO:</u>	<u>% SOBRE TABLA DE CÁLCULO</u>
2	5
3	5
4	10
5	10
6	10
7	16
8	16
9	19
10	22
11	25
12	25
13	25
14	25
15	25
16	33
17	34
18	35
19	37
20	40
21	43
22	46
23	48
24	50
25	52
26	54
27	56
28	58
29 ó más	60

ANEXO NUM. 6**VALOR HORA ORDINARIA AÑO 2002**

Profesionales nivel I	7,96
Profesionales nivel II	8,74
Coordinadores/Técnicos	9,61
GRUPO D: Mandos primer escalón	10,56
GRUPO E: Mandos segundo escalón	11,61

RESOLUCION de 4 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se hace pública la concesión de ayudas de finalidad regional y a favor de las Pymes de la industria minera para el período 2000-2006, en base a la Orden que se cita (BOJA núm. 58, de 22.5.2001).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública y el artículo 18.3 de la Ley 14/2001, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la concesión de ayudas de finalidad regional y a favor de las Pymes de la industria minera para el período 2000-2006, a la empresa que a continuación se indica, en base a la Orden de 18 de abril de 2001.

Núm. Expte.: 2002/106178.

Expediente: AL-003-FR/PY.

Empresa: Canteras Luis Sánchez, S.L.

Importe (en euros): 98.535,93.

Sevilla, 4 de septiembre de 2002.- El Director General, Jesús Nieto González.

RESOLUCION de 10 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Desarrollo Tecnológico e Incentivos, por la que se hacen públicas las subvenciones que se citan.

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, art. 109, de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Orden de 7 de mayo de 2001 por la que se convocan ayudas y se dictan normas de desarrollo y procedimiento de los expedientes de subvención de la Zona de Acción Especial de la Bahía de Cádiz y Jerez de la Frontera, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas a las empresas que en el Anexo se indican y en la cuantía que en el mismo se relacionan, para su instalación en la ZAE de la Bahía de Cádiz y Jerez de la Frontera.

El abono de las subvenciones, a que den lugar las resoluciones de concesión, se realizará con cargo al crédito previsto en la Sección 13 «Empleo y Desarrollo Tecnológico», programa 72.B., concepto presupuestario 773.00. Dicho crédito está cofinanciado con el Programa Operativo de Andalucía (FEDER).

Sevilla, 10 de septiembre de 2002.- La Directora General, Ana M.ª Peña Solís.