

Expte.: HU-10-91.
Nombre: Manuel González López.
Subvención: 1.250.000 ptas.

Expte.: HU-11-91.
Nombre: Pilar Fernández Reyes.
Subvención: 1.000.000 ptas.

Expte.: HU-12-91.
Nombre: Juan Santana González.
Subvención: 350.000 ptas.

Expte.: HU-13-91.
Nombre: Rafaela Bella Alfonso Martín.
Subvención: 750.000 ptas.

Expte.: HU-14-91.
Nombre: María Estrella Solís Solís.
Subvención: 750.000 ptas.

Expte.: HU-15-91.
Nombre: Juan Manuel Pereira Martín.
Subvención: 1.000.000 ptas.

Expte.: HU-16-91.
Nombre: Francisco Dorrego Maya.
Subvención: 500.000 ptas.

Expte.: HU-17-91.
Nombre: Ana M^o García Maya.
Subvención: 750.000 ptas.

Expte.: HU-18-91.
Nombre: Augusto Martínez Pérez.
Subvención: 1.000.000 ptas.

Expte.: HU-19-91.
Nombre: Antonio Caballero Sánchez.
Subvención: 1.500.000 ptas.

Expte.: HU-20-91.
Nombre: Santa Justa, S.A.L.
Subvención: 350.000 ptas.

Expte.: HU-21-91.
Nombre: María Leonor Fournier Andray.
Subvención: 300.000 ptas.

Expte.: HU-22-91.
Nombre: Talleres Arroyos, S.A.
Subvención: 1.000.000 ptas.

Expte.: HU-23-91.
Nombre: Jorge Manuel Do Carmo Ollero.
Subvención: 750.000 ptas.

Expte.: HU-24-91.
Nombre: Eugenio M^o Cordero Acosta.
Subvención: 750.000 ptas.

Huelva, 7 de agosto de 1991.- El Delegado, Juan Manuel Luengo Pato.

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

CORRECCION de errores en la Orden de 15 de julio de 1991, por la que se conceden ayudas a las Corporaciones locales para la financiación del establecimiento o mejoras de paradas-terminales o estacionamiento de vehículos de transporte público de viajeros o mercancías por carretera (BOJA núm. 64, de 25.7.91).

Advertido error en la Orden referenciada, publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 64 de 25 de julio de 1991, procede se rectifique en el sentido siguiente:

Página 6024, columna 2^o, línea 45, donde dice: «Por importe de ochenta y cuatro mil trescientas cincuenta y dos pesetas», debe decir: «ochenta y cuatro millones trescientas cincuenta y dos mil pesetas».

Sevilla, 12 de agosto de 1991.

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 5 de agosto de 1991; de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Danone, S.A.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Danone, S.A.» con ámbito de aplicación Interprovincial dentro de la Comunidad Autónoma Andaluza, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 25 de junio de 1991, y de conformidad con los artículos 1 y 2 e) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

RESUELVE:

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

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

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de julio de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE DANONE, S.A. - ZONA SUR 1.991

I N D I C E

- ACTA DE APROBACION

CAPITULO I. - DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1 : Ambito de aplicación personal y territorial
- Art. 2 : Ambito de aplicación temporal
- Art. 3 : Denuncia
- Art. 4 : Absorción y compensación
- Art. 5 : Vinculación a la totalidad

CAPITULO II. - DEFINICIONES DE PUESTOS

- Art. 6 : Personal femenino de fábrica
- Art. 7 : Camaristas
- Art. 8 : Controladores
- Art. 9 : Conductor-Vendedor
 - a) Autoventistas.
 - b) Preventista-Merchandisser.
 - c) Preventista-Suplente.
 - d) Reponedor-Merchandisser.
 - e) Monitor-Suplente.

- Art. 10 : Suministrador de grandes consumidores.
 - a) Suministrador Colectividades
 - b) Suministrador Repartos Locales, Preventa y Suplentes.

- Art. 11 : Transportista.
 Art. 12 : Especialista de 3ª B de cámara
 Art. 13 : Auxiliar 1 administrativo
 Art. 14 : Sustituciones

CAPITULO III.- DISPOSICIONES ECONOMICAS

- Art. 15 : Salario
 a) Carácter general
 b) Cláusula de revisión salarial
 Art. 16 : Antigüedad
 Art. 17 : Gratificaciones extraordinarias
 Art. 18 : Complementos salariales de carácter fijo
 a) Plus de terminación de reparto o tarea
 b) Plus de Convenio o Rendimiento
 c) Plus de Cámaras
 Art. 19 : Complementos salariales de carácter variable
 a) Incentivos
 b) Kilometraje
 c) Plus de Rutas
 d) Nocturnidad
 e) Festivos
 Art. 20 : Horas extraordinarias
 Art. 21 : Suplidos
 a) Dietas
 b) Plus de Transporte
 c) Plus de Distancia
 d) Quebranto de moneda

CAPITULO IV. - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

- Art. 22 : Vacaciones
 Art. 23 : Jornada
 a) Carácter general
 b) Servicio de ventas
 c) Reestructuración de repar-
 tos a petición individual
 d) Descansos
 Art. 24 : Licencias con retribución
 Art. 25 : Asistencia a consultas de la S.S.
 Art. 26 : Excedencias

CAPITULO V. - DISPOSICIONES SOCIALES

- Art. 27 : Ayuda escolar
 Art. 28 : Ayuda por hijos disminuidos fisi-
 cos o psíquicos
 Art. 29 : Dote por matrimonio
 Art. 30 : Seguro de vida
 Art. 31 : Fallecimiento
 Art. 32 : Retirada del permiso de conducir
 Art. 33 : Retribución en caso de enfermedad
 común o accidente no laboral
 Art. 34 : Retribución por descanso maternal
 Art. 35 : Retribución en caso de Accidente
 de trabajo
 Art. 36 : Premio de Constancia y Fidelidad
 Art. 37 : Premio de Puntualidad y Constan-
 cia
 Art. 38 : Obsequio de yoghurt

CAPITULO VI. - OTRAS DISPOSICIONES

- Art. 39 : Horas sindicales
 Art. 40 : Comisión paritaria
 Art. 41 : Formación Profesional
 Art. 42 : Ropa de Trabajo
 Art. 43 : Contrataciones
 Art. 44 : Revisiones médicas
 Art. 45 : Calendario Laboral
 Art. 46 : Contraprestación

Disposición final

Disposición transitoria

Acuerdo de adaptación de
categorías a puestos de trabajo

Reglamento de Faltas y Sanciones.

CONVENIO COLECTIVO DE DANONE, S.A. ZONA SUR - 1.991

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ambito de aplicación personal y territorial.- El presente convenio es de ámbito regional y su aplicación será obligatoria para todo el personal fijo y eventual de DANONE, S.A. cuya categoría esté incluida en la Tabla Salarial Anexa, que preste sus servicios en la Zona Sur compuesta además de la Fábrica y Servicios Regionales de Sevilla, por los siguientes Depósitos o Centros Distribuidores de Sevilla, Málaga, San Juan del Puerto, Puerto de Santa María, Granada y Jaén.

Artículo 2. Ambito de aplicación temporal.- El presente Convenio tendrá una duración en todo su articulado por un periodo de un Año, contado a partir del momento de su formal aceptación por las partes deliberantes, y hasta el 31 de Diciembre de 1.991, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOJA.

No obstante, las condiciones socioeconómicas en él contenidas, surtirán efecto a partir del día 1 de enero de 1.991, salvo aquellas a las que se le determinen una retroactividad o duración diferente.

Artículo 3. Denuncia.- Este Convenio expirará en todas las condiciones en él contenidas, el 31 de Diciembre de 1.991, salvo que sea prorrogado tácitamente por periodos anuales.

A los efectos prevenidos en el párrafo anterior, se entenderá que existe prórroga tácita cuando con una antelación mínima de tres meses o posterior de otros tres, a la finalización del presente Convenio, es decir, antes del 31 de Diciembre de 1.991, o hasta final del mes de Marzo de 1.992, o de cualquiera de sus prórrogas, no se hubiese denunciado por ninguno de los firmantes del presente Convenio.

Artículo 4. Absorción y compensación.-

Compensación: Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: Las disposiciones legales o resoluciones futuras -generales, convencionales o individuales, administrativas o sentencias judiciales- que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en este convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa, si, en su conjunto global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tiene el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas, así pues en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente convenio, automáticamente sería extensiva esta nulidad y por ello su no aplicación a todo el conjunto.

CAPITULO II

DEFINICIONES DE PUESTOS.

Artículo 6. Personal femenino de fabrica.- El personal femenino de fábrica una vez absorbidas las antiguas primas existentes, percibirán las retribuciones que constan en las tablas anexas 1 y 2, según realicen las siguientes funciones.

Funciones:

Operarias que realizan labores generales de aseo y limpieza de dependencias y mobiliario. ---> Limpiadoras.

Operarias que realizan labores generales de lavado y cuidado de ropas y enseres del aseo. ---> Auxiliar de lavandería.

Operarias en sala de envasado, realizando funciones de conducción, alimentación, y cuidados generales de máquinas empaquetadoras y formaciones de palets de productos. ---> Auxiliar de envasado

Operarias que realizan labores de análisis simples, toma de muestras y limpieza de instrumentos. ---> Auxiliar de laboratorio

Artículo 7. Camarista.- Son los productores que realizan en los Centros Distribuidores las siguientes funciones: control de productos existentes en la Cámara y su buena conservación, carga, descarga y control de los mismos, limpieza y aseo de la zona de carga, Cámara e instalaciones frigoríficas, así como otras accesorias al buen funcionamiento de las Cámaras de los Centros. Estos productores, que ostentan actualmente la categoría de Especialistas 1ª de Cámaras, debido a que sus funciones están íntimamente vinculadas a la tarea de los vendedores, percibirán una prima diaria, que junto con la categoría antes aludida cubren toda posible prolongación de jornada, y que ya se encuentra incluida en el sueldo bruto anual reflejado en la Tabla Anexa núm. 1.

En los casos de los Centros Distribuidores de Sevilla y Málaga, dado el número de personas que realiza su trabajo en Cámaras, la Empresa designará libremente dos encargados en cada uno de estos Centros que ostentarán tal categoría y funciones y una prima de puesto de trabajo según consta en la tabla anexa núm. 2

Al personal Especialista 1ª de Cámara de Distribución, que viene realizando labores complementarias con vehículos de transporte, se les establece en compensación a las mismas un complemento de puesto de trabajo, que igualmente se encuentra incluido en el sueldo bruto anual reflejado en la Tabla Anexa número 2.

Artículo 8. Controladores.- Se entiende por tales, las personas existentes en el Centro Distribuidor de Sevilla, y que tienen por funciones principales las siguientes: el control de productos de carga y descarga que efectúen los vendedores, repaso y comprobación de su conjunto en las hojas totales, sacar producto de la Cámara, controlar, reparar, apilar, y remontar en plataformas los productos devueltos del mercado y si es necesario efectuar cargas, estando su trabajo íntimamente vinculado a las necesidades de venta en cada momento.

Artículo 9. Conductor-Vendedor.- Es el productor que conduciendo un vehículo de la Empresa, tiene como misión principal la venta, distribución y entrega de productos a los clientes de la misma, toma nota de los pedidos que le hagan, y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se le encomienden, así como colocación y distribución de carteles u otros medios de promoción o publicidad de productos de la Empresa. Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne cuidando de su conservación, buena presentación y limpieza interior de la cabina.

La actividad laboral del personal de este servicio aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia y control, por lo cual, el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor y de las condiciones subjetivas de quien lo realiza.

Dado lo anteriormente expuesto, se establecen los incentivos del Artículo 19, que junto con la prima de Terminación de Reparto o Tarea, compensan toda posible prolongación de su jornada en el reparto por lo que en la misma no existirán horas extraordinarias.

Todo conductor vendedor que obtenga el permiso de conducir clase C, pasará desde ese momento a ostentar la categoría de Oficial 1ª Conductor Vendedor, con independencia del tipo de vehículo de la Empresa que conduzca.

El Conductor Vendedor Oficial de 2ª que sufra imposibilidad física que le incapacite para obtener el permiso de conducir de la clase C, se ascenderá a vendedor Oficial de 1ª, a partir del momento en que presente certificado a tal efecto expedido por el Gabinete Psicotécnico de la Delegación del Ministerio de Industria correspondiente.

La Empresa se reserva la facultad de comprobar por los facultativos que designe, las causas de la imposibilidad.

Oebido a la evolución existente en la distribución de las ventas y tipos de establecimientos comerciales actualmente en el mercado, con el fin de adaptarse y prestar un mejor servicio a los mismos, se establecen las siguientes figuras comerciales, que teniendo en general las mismas características y condicionamientos que las descritas anteriormente para el conductor-vendedor, y que le son comunes a todas, poseen caracteres y funciones diferenciadoras entre los mismos.

A) Preventista:

Es el conductor-vendedor cuya misión principal consiste en determinar el pedido en cantidad y variedad para conseguir el stock ideal que cubra las posibilidades de ventas, responsabilizándose de mantener la óptima exposición de los productos en el mural frigorífico, así como del material de animación de ventas y señalización de murales.

Para la realización de esta misión, las tareas más significativas que realiza son:

- Presentación de nuevos productos y promociones.
- Argumentación de la venta.
- Procesar en el terminal portátil la información del cliente.
- Colocar, reponer y exponer el producto en el mural frigorífico.
- Efectuar el seguimiento de precio de P.V.P. y promociones.

La retribución económica de las personas que realizan estas funciones además de ser las que como sueldo fijo de Conductor-Vendedor, consta en la Tabla Salarial Anexa, Núm. 1, tendrá un incentivo con igual carácter que los conductores-vendedores, y cuya fórmula de cálculo para la Unidad Standar, es la misma prevista en el artículo 19, del presente texto. Por periodo mensual se calculará el número de U.S. vendidas por la ruta de que es titular abonandosele las mismas a los siguientes precios:

- Las primeras 75.000 U.S. a..... 0,30 Ptas/bruta unidad.
- Desde las 75.001 U.S. a 150.000... 0,40 Ptas/bruta unidad.
- A partir de 150.001 U.S. en adelante 0,50 Ptas/bruta unidad.

C) Preventista-Suplente:

Es el Conductor-Vendedor que realiza las mismas funciones y tareas que el preventista, pero que no tiene una ruta concreta asignada, sino que sustituye en los días de descanso a los preventistas titulares de cada ruta.

Su retribución económica, constará de un salario fijo igual al del conductor-vendedor, y unos incentivos mensuales que serán los equivalentes al que hubiesen devengado la media aritmética de las ventas netas de las rutas de preventa del Centro.

D) Reponedor-Merchandisser:

Es el Conductor-Vendedor que tiene como misión principal mantener la mejor exposición de los productos en el mural frigorífico y calcular en cantidad y variedad el producto ideal para cubrir las posibilidades de ventas del establecimiento o establecimientos (Hipermercados, Cash and Carry, supermercados, etc) que se le hubiesen encomendado.

Para la realización de esta misión, las tareas más significativas que realiza son:

- Cargar, descargar y transportar el producto del Centro a los establecimientos correspondiente.
- Controlar la recepción del producto y realizar los movimientos necesarios en el establecimiento.
- Etiquetar el producto con el P.V.P.
- Colocar, exponer y rotar el producto en el mural.
- Controlar, anotar y retirar el producto no comercializable.
- Confeccionar y trasladar al Centro Distribuidor las anotaciones de cantidad de producto necesario.
- Cuidar y conservar en óptimo estado de exposición, el espacio asignado de mural frigorífico, y los elementos de material promocional y de animación de ventas.

Su retribución fija será la correspondiente a la del Conductor-Vendedor, percibiendo un incentivo equivalente al que hubiesen devengado la media aritmética de las ventas netas de las rutas de preventa del Centro, o caso de no existir preventa a la ruta de autoventa de su sector que más cobre.

E) Monitor-Suplente:

Es el Conductor Vendedor que tiene como funciones fundamentales acompañar al vendedor en misiones de ventas, de publicidad y asesorarle en el trabajo. Intervenir en el lanzamiento de nuevos productos y promociones controlando la entrega de álbumes y sobres, colaborar con los supervisores en la distribución de la publicidad que debe entregar a cada conductor vendedor, así como aconsejar al supervisor sobre el servicio que debe darse a cada cliente. Acompañar a vendedores de nueva entrada para su formación, reemplazar a los conductores vendedores durante vacaciones o ausencias. Las funciones enumeradas no tienen carácter limitado, pudiendo realizar otras semejantes aunque no hayan quedado aquí señaladas.

El Monitor-Suplente percibirá un incentivo igual al de la ruta de su sector que más cobre.

Artículo 10.- SUMINISTRADORES.-

Son en general los productores adscrito a un Centro Distribuidor que tienen como misión esencial el suministrar sobre pedidos productos a los clientes asignados, dentro de esta categoría existen diferentes tipos, según el contenido de sus misiones, que son las siguientes:

A) Suministrador de Colectividades:

Es el empleado que suministra producto a las instituciones de gran consumo, previo acuerdo entre el comprador y la Empresa. Estará en posesión del permiso de conducir Clase C, y sus funciones serán entre otras: la preparación, carga, transporte, descarga, almacenamiento u oportuna colocación de productos, cobro, recepción y entrega de documentos a/o de dichas instituciones. Cuidará también de la presentación, conservación y limpieza interior de la cabina del vehículo que se le asigne, pudiendo ser destinado a

otros cometidos, tales como trabajos en Cámaras u otros, cuando sus funciones no absorban la jornada completa que será de 1.778 horas anuales efectivas y reales de trabajo, en jornada partida de lunes a sábado, pudiéndose realizar el cómputo total de las mismas mensualmente.

En el caso de que temporalmente le fuese asignada la realización de un reparto de ventas, percibirá por las unidades que venda, los incentivos que hubiesen correspondido a un conductor-vendedor en idénticas circunstancias.

B) Suministrador de Transporte de Centro, Preventa y Suplentes de los mismos:

Las tareas más significativas que realiza éste colectivo son las siguientes:

- Transporta, descarga y entrega la mercancía a los puntos de su ministro, solicitando la conformidad de quién la recibe.
- Retira y comprueba las devoluciones de producto, elementos de embalaje y transporte así como la pertinente documentación.
- Cuida del mantenimiento, limpieza y conservación de los medios que la empresa pone a su servicio.
- Realiza en el Centro Distribuidor la descarga y liquidación diaria.

Este conjunto de personas, tienen como salario fijo anual, la cantidad establecida para el Suministrador de Preventa y Suministrador de Transporte de Centro, existentes en la Tabla Salarial Núm. 1, cuyo montante anual es similar al del Suministrador de Colectividades, más una prima al puesto de trabajo de 1.050 pesetas por 313 días, y que ya está considerada en la citada tabla salarial, y que como tal prima al puesto no es consolidable en la persona, sino en el tipo de trabajo realizado.

Dado que las personas que forman éste colectivo, provienen de la autoventa, en los casos que así sea de presente o futuro, percibirán además bajo el concepto de Situación Anterior, y por ello con carácter personal, la cantidad de 1.397 pesetas brutas por 313 días al año, revalorizable anualmente en igual porcentaje que lo haga el precio unitario de la U.S. en el futuro.

Conforme se vaya implantando la preventa en más Centros Distribuidores, las personas que de autoventa, pasen a desempeñar estos puestos, percibirán el salario, prima, y situación anterior antes enunciado con independencia de cual fuese su incentivo promedio percibido hasta ese momento. Si la persona designada para desempeñar estos puestos fuesen de contratación externa, ó de promoción interna pero no autoventas, sólo percibirán las cantidades correspondientes al salario fijo, y prima al puesto de trabajo.

Artículo 11. Transportista.-Es el productor que tiene como misión realizar el transporte del producto y sus elementos de colocación entre los Centros de Producción y los Centros de Distribución, corriendo a su cargo la conducción del vehículo de gran tonelaje que se le asigne, del que cuidará por su conservación, limpieza y buena presentación.

Colaborará primordialmente en la carga y descarga del vehículo en sus puntos de destino por ser el principal responsable del transporte, el cual habrá de ser realizado con la mayor diligencia y brevedad permitida por causa de la naturaleza perecedera del producto.

La actividad laboral del personal en este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia por lo que el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor y, por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima y un kilometraje, quedando ambos reflejados en el presente Convenio y estando calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada debido a las especiales incidencias de su trabajo.

Artículo 12. Especialista de 3ª B de Cámaras.- Es el personal que realiza su trabajo en el interior de las cámaras frigoríficas, al tener que realizar su cometido en diferentes condiciones que las de otros operarios, se establece un sueldo anual que para tal categoría consta en las tablas salariales, donde se incluye un plus de cámaras abonable durante 313 días al año, por lo que se percibirá en vacaciones y festivos, pero no así en el caso de no asistir al trabajo por cualquier otro motivo, este plus se establece al Especialista de 3ª B de Cámaras por las circunstancias de realizar la mayor parte de su trabajo en el interior de las Cámaras, no siendo por tanto consolidable en la persona, ya que si en un futuro algún productor de los que ahora se le abona, cambiase de categoría o variase de puesto de trabajo, automáticamente la perdería pasando a disfrutarla quien le sustituyera.

Este Plus de Cámara, se hace extensivo al personal que en la Fábrica de Sevilla, realiza su trabajo en las Cámaras, recibiendo el producto de los túneles de enfriamiento, y los Controladores del Centro Distribuidor núm. 2 de Sevilla.

Artículo 13. Auxiliar Iª Administrativo.- Es el empleado administrativo que con independencia de su sexo, preste sus servicios en la categoría de Auxiliar Administrativo, durante dos años en la Empresa.

Artículo 14. Sustituciones.- Con el fin de que todo el personal que tenga aptitud suficiente pueda aspirar en un futuro a ocupar las vacantes que se produzcan de superior categoría, se procurará que las sustituciones dentro de cada sección sean realizadas por el mayor número posible de personas.

CAPÍTULO III.

DISPOSICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 15. Salario

a) Carácter General.- Se acuerda establecer para las diferentes categorías profesionales, los salarios brutos anuales que se establecen en la Tabla Salarial Anexa núm. 1 y sobre los que se deducirán las correspondientes cuotas a abonar por el trabajador a la Seguridad Social, así como las retenciones a cuenta del I.R.P.F. que a efectos fiscales hayan de realizarse a cada productor según su situación económica y familiar en concreto.

Los conceptos salariales de la Tabla Anexa núm. 2 se expresan en la siguiente forma:

Sueldo Base: Abonable durante 365 días año.
Plus de Distancia: Abonable en 313 días año.
Plus de Transporte: Abonable cada día que realmente se asista al trabajo.
Resto de pluses y Primas: Abonable en 313 días año.

El cómputo anteriormente expuesto tiene la excepción de los casos de enfermedad y accidente, durante cuyas bajas, se percibirán las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social con tal nombre y los complementos de la Empresa a que en cada caso hubiera lugar bajo la denominación de Complemento I.L.T.

Los incentivos sobre la venta del personal de reparto, se computará conforme al número de días de cada mes.

La nómina se cerrará el último día de cada mes y será confeccionado el recibo de la misma, antes de los diez primeros días del mes siguiente, ingresándose en Entidad Bancaria una cantidad fija a cada persona, antes del fin del mes y otra cantidad que regularice el salario mensual el día diez del siguiente mes, salvo causas excepcionales, recogiendo ésta última los conceptos variables obtenidos en ese mes.

Los días 10 y 18 de cada mes, solicitándolo con tres días de antelación, se podrá percibir anticipos a cuenta de la nómina del mes. Para evitar posibles abusos, éstos no podrán ser iguales al sueldo mensual más de tres veces en el año. Se podrá solicitar en éstos días el anticipo mensual para la categoría.

b) Cláusula de revisión salarial.- En el supuesto que el I.P.C. elaborado por INE, supere el 6,50% en el período comprendido 01.Enero.1991 a 31.Diciembre del mismo año, tan pronto se constate oficialmente, dicho índice se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra que afectará a las Tablas Salariales, Incentivos, Kilometraje y Ayuda Escolar. Tal incremento se abonará con efecto de 01 de Enero de 1.991 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios de 1.990, utilizados para realizar los aumentos pactados.

La revisión salarial, correspondiente a 1.991, se abonará en una sola paga, dentro del primer trimestre de 1.992.

Artículo 16. Antigüedad.- Sobre el salario base de este Convenio disfrutará el trabajador de quinquenios del 5%, en número ilimitado que empezará a contarse desde el día en que haya comenzado a prestar sus servicios a la Empresa con el límite máximo de 1 de enero de 1.940 y devengándose a partir del primer día del mes siguiente en que se cumpla, si la fecha de alta en la Empresa es posterior al día 15 del mes, o se devengará durante el mes si la fecha de alta es anterior al día 15.

Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría del productor variando su importe de acuerdo con el aumento de categoría y de la correspondiente escala salarial. Así pues, no quedan congelados los correspondientes a categorías inferiores.

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias.- Se establece para el personal las gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios por el importe bruto según categorías que se reflejan en la Tabla Anexa núm. 1, más la mensualidad de antigüedad que corresponda.

Estas gratificaciones serán abonadas los días 15 de los meses de Julio, Diciembre y la de Beneficio dentro del primer trimestre del año natural posterior al de referencia.

En la paga extraordinaria de Julio de 1.991, el personal que no sea vendedor ni transportista, tendrá un incremento de 4.000 Ptas. o parte proporcional, y el personal de ventas y transporte la cantidad será de 5.680 Ptas. o parte proporcional correspondiente, según tiempo trabajado. Estas sumas, formarán parte del salario anual de cada categoría, a efectos de futuras negociaciones.

Artículo 18. Complementos salariales de carácter fijo.-El importe de los complementos salariales y pluses que forman parte de los ingresos anuales de cada categoría, se encuentran reflejados en las tablas salariales anexas 1 y 2, siendo el devengo de los mismos como en éstas consta, todos los días naturales del año (365), los días laborables (365-52 = 313) o los días de asistencia al trabajo (365-52-14-26 = 273).

El personal de base de cotización mensual, se realiza su cálculo por 360 días al año, ó 30 días naturales.

a) Plus de Terminación de Reparto o tarea.- El personal Conductor-Vendedor, Transportista de ruta, Suministradores de Preventa, Suministradores de Transporte de Centro, Especialista Iª de Cámaras y de Distribución, percibirán un plus de término de tarea o reparto que ya consta en las tablas salariales adjuntas y que compensan las posibles prolongaciones de sus jornadas, según se recoge en las definiciones de los puestos.

b) Complemento Salarial de Convenio (COMP.SAL.CONV.).- El importe y perceptores de este complemento salarial de convenio o rendimiento, se encuentran reseñados en las tablas salariales anexas núm.1 y 2.

c) Plus de Cámara.- Debido a las especiales circunstancias ambientales en que determinado personal desarrolla su trabajo en las cámaras frigoríficas, se establece este plus con los condicionamientos y extensión personal que se refleja en el Art. 12 y tabla núm. 2 del presente Convenio.

Artículo 19. Complementos salariales de carácter variable.-

a) Incentivos.- Se establece un incentivo sobre la venta realizada individualmente por los Conductores-Vendedores, que será permanente, sin que experimente alteración alguna el mismo, debido a promociones u otras medidas de fomento comercial que la Dirección estime en cada momento, ascendente a 0,63 pesetas brutas por cada unidad standard vendida.

Sistema de conversión de unidades físicas en unidades standard (u.s.):

19.- La base de cálculo será el P.V.E. (precio venta expendedor) de los sabores.

20.- Fórmula de cálculo:

P.V.E. producto x

P.V.E. sabores

Para simplificar el cálculo, el resultado de la división se redondeará a la unidad más próxima por encima o por debajo de 0,5.

32.- Para el cálculo de la equivalencia a u.s. de nuevos productos que pudieran salir en un futuro, se utilizará la misma fórmula anterior, aplicando la tarifa vigente en ese momento.

40.- Estas proporciones de conversión a u.s. se mantendrán inalterables en el transcurso del tiempo.

En futuras negociaciones, se establecerá el nuevo precio de la u.s. pero no las equivalencias de éstas con cada producto

Del anterior cálculo, se establecen las siguientes proporciones o equivalencias en unidades standard(u.s.):

Table with 2 columns: Product name and units (u.s.). Includes items like Yoghourt, Postres, Choco-Nata, Dan'Up 200, Dan'Up 800, Petit Suisse 60 g, Petit Suisse c/frutas, and Speisequark.

b) Kilometraje.- El personal de transporte de la flota de Distribución percibirá junto con la prima de Terminación de Tarea, el siguiente kilometraje en compensación de toda posible prolongación de su jornada:

Table with 2 columns: Vehicle type and rate. Includes CAMION (1 solo conductor, 2 conductores) and TRAILERS (1 solo conductor, 2 conductores).

c) Prima de rutas.- Con el fin de compensar el esfuerzo requerido en determinadas rutas de la Zona se establece un complemento salarial de puesto de trabajo, en Ruta de la Zona que por sus especiales características así lo merecen.

Este complemento ascendente a 396 pesetas brutas día, se abonará al productor que en cada momento realice ese reparto por cada vez que lo efectúe, no siendo por tanto consolidable en la persona.

La distribución de estos repartos se corresponde con el siguiente desglose:

Table with 2 columns: Location and number of repartos. Includes Málaga (3), Granada (2), Jaén (3), and TOTAL (8).

La determinación de estos repartos se hará de común acuerdo entre el Jefe de Centro, Supervisores y Representantes del personal, valorando no sólo la distancia sino el esfuerzo y compensaciones de la ruta en sí.

d) Nocturnidad.- Todo el personal de la Empresa, salvo vigilantes, percibirá una prima bruta de 190 pesetas por cada hora de trabajo que realice antes de las 6 de la mañana o después de las 22 horas.

En el caso de los vigilantes, y personas que realicen estas labores de vigilancia y guarderías, percibirán en iguales circunstancias cada hora de nocturnidad al precio de 17 pesetas brutas.

e) Festivos.- Todo el personal de la Empresa aquí referenciado con exclusión de transportistas, vendedores y Oficial de 1ª Mecánicos, percibirán por cada hora de trabajo que realicen en festivo (desde las 0 horas a las 24 horas), una prima de festivo de 133 pesetas bruta/hora.

En iguales circunstancias establecidas en el párrafo anterior, el oficial 1ª mecánico percibirá esta prima por un importe de 192 pesetas brutas/hora.

Tanto las primas de nocturnidad como las de festivo serán agregadas al valor de la hora extraordinaria correspondiente a cada categoría, en los supuestos que corresponda.

Artículo 20. Horas Extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Los precios brutos de las horas extraordinarias, serán los que se reflejan en el Anexo Núm. 3 conforme a la categoría profesional y antigüedad correspondiente a la persona que la realice.

En el supuesto de que a petición de interesado, se deseara en lugar del percibo en metálico de éstas horas, su compensación por tiempo de descanso, se accederá a ello, compensándose cada hora extraordinaria realizada, por 1 hora y 45 minutos, que disfrutará agrupadas por días completos de trabajo a ser posible, cuando de acuerdo con las necesidades del Centro ó Sección, puedan serle concedidas por su superior inmediato, dentro del año natural de su realización, salvo acuerdo en contrario.

Tendrán carácter de horas estructurales, aquellas horas que de acuerdo con la legislación vigente, se realicen debido a la naturaleza precedera de los productos elaborados por la Empresa, siendo cotizadas con tal carácter y abonadas por las cuantías reflejadas en el Anexo Núm. 3, conforme a la categoría profesional y antigüedad correspondiente a las personas que las realicen.

Con tal motivo mensualmente se remitirá para su conocimiento y conformidad, relación de las realizadas en el mes anterior a los representantes del personal, para su posterior traslado a la Autoridad Laboral competente de conformidad con la legislación en vigor.

Artículo 21. Suplidos.-

a) Dietas.- Para el año 1.991, se establece para el personal cualificado y sin cualificar, vendedores y transportistas, las siguientes dietas para los casos de desplazamientos:

Table with 2 columns: Meal type and amount. Includes Desayuno (400), Almuerzo (1.200), Cena (1.100), Dormir (1.300), and Total dieta (4.000).

b) Plus de transporte.- Se establece un plus de transporte de 78 pesetas brutas, y cuyo devengo lo será por cada día de asistencia efectiva al trabajo.

c) Plus de distancia.- Se acuerda establecer como plus de distancia la cantidad de 157 pesetas brutas que se devengarán todos los días naturales del año salvo los domingos.

d) Quebranto de moneda.- Por este concepto, todos los trabajadores que de forma habitual y por orden de la Empresa efectúen liquidaciones a vendedores de la misma y cobros o pagos a clientes o proveedores, percibirán la cantidad de 98 pesetas brutas diarias, quedando excluido del periodo de devengo únicamente los domingos.

CAPITULO IV

JORNADAS, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22. Vacaciones.- Todo productor acogido al presente Convenio, gozará de un período de vacaciones de 30 días naturales cada año, la retribución durante tales días será sólo y exclusivamente, la reflejada para cada categoría en la tabla anexa núm. 2, con la única detención del plus de transporte, con exclusión de cualquier otro concepto, salvo lo establecido a continuación:

El personal conductor-vendedor, transportista o operario, que devenguen los complementos salariales, incentivos, kilometraje, o nocturnidad, contemplados en el Art. 19 apartados a), b) y d), percibirán además durante el disfrute de sus vacaciones anuales, el promedio diario de lo obtenido por tales conceptos en los 3 últimos meses anteriores de trabajo.

A voluntad del interesado, los días de vacaciones podrán ser computados por 26 días laborables, entendiéndose por tales todos los días naturales del año, salvo domingos y festivos. Con el fin de no entorpecer la organización en los turnos de vacaciones cuando algún productor una vez finalizado su período vacacional aún no hubiese disfrutado íntegramente de todos los días laborables, gozará del descanso de éstos en fechas posteriores, que no causen trastornos al normal desarrollo productivo, de común acuerdo con su jefe correspondiente.

El personal que se incorpore a la Empresa en el transcurso del año o causen baja en el mismo, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional de días conforme a los trabajados.

La organización de los turnos de vacaciones se fijará anualmente entre los representantes del personal y el jefe de la sección correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades de la misma, períodos puntas de trabajo a lo largo del año, y procurando anticipar el sistema de rotación de tal forma que el calendario que se establezca en cada caso prevea una duración a largo plazo.

El calendario así establecido y firmado por ambas partes se publicará en los correspondientes tabloneros de anuncio, obligando a su mutuo cumplimiento, salvo circunstancias excepcionales, que se resolverán entre el interesado, su jefe correspondiente y el representante del personal.

Si algún interesado deseara permutar con otro compañero toda o parte de sus vacaciones, deberá ponerlo en conocimiento de los representantes de personal y jefe correspondiente, al menos con un mes de antelación.

El personal fijo, que en los cuadrantes de vacaciones para el presente año, no tengan previsto el disfrute de las mismas, en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, percibirán como gratificación de vacaciones, la cantidad de 15.000.- Pesetas brutas, o el 50% de ellas, si sus vacaciones en los meses diferentes a los anteriores, eran al menos de quince días.

En los futuros cuadrantes que se establezcan para años sucesivos, el 50% de las vacaciones del personal fijo, se programará en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, y el otro 50% en los de Marzo, Abril, Mayo y Diciembre, gozando estos meses de las oportunas gratificaciones de vacaciones que se establezcan. Las secciones cuya actividad así lo permitan, podrán incrementar el número de personas que disfruten sus vacaciones en el referido período de verano.

Artículo 23. Jornada.-

a) Carácter general.- Con carácter general, el personal de la zona, a excepción de los que perciben plus de prolongación de jornada, realizarán una jornada anual de 1.778 horas de trabajo real y efectivo.

Esta reducción de jornada anual que se alcanza por medio de las vacaciones establecidas, 1 día de puente (30/3/91) y tres días de permiso retribuido para asuntos propios, será absorbible por cualquier reducción de jornada legal futura.

Toda jornada continuada tendrá un descanso diario de bocadillo que no se considera de trabajo efectivo.

Este personal sujeto a jornada, gozará de un puente (30/03/91) con el carácter de festivo no recuperable caso de estar de vacaciones por descanso de turno en tal día, o ser necesarios sus servicios, se le cambiará por otro día laborable o puente, con el mismo concepto de no recuperable, y de tres días al año de permiso individual retribuido como reducción de jornada, que será concedido para asuntos propios previa petición del interesado, teniendo en cuenta para su concesión, que no cause un grave perjuicio a la actividad productiva.

b) Servicio de ventas.- Dada la imposibilidad de establecer un control estricto de la duración de la tarea asignada al personal de venta, por las peculiaridades de este tipo de trabajo, influencia de factores externos en el mismo, y dependencia del ritmo e intensidad de cada vendedor en el desempeño de su labor, ambas partes, reconociendo la existencia de estas dificultades, pero teniendo en su ánimo evitar la posibilidad de abusos tanto por excesos como por defectos, acuerdan, establecer 1.778 horas mas un margen de 80 horas anuales de tiempo efectivo de trabajo, descontados descansos, como módulo de referencia en cómputo anual.

c) Reestructuración de repartos a petición individual.- Si a pesar de lo anteriormente expuesto, algún vendedor titular de un reparto, considera que su ruta puede estimarse, como especialmente onerosa en relación con las que se consideran normales, podrá presentar su petición de revisión de la tarea asignada a una comisión compuesta por el Jefe de Centro, Supervisor, Delegado de Personal y el propio interesado, que tras los análisis y comprobaciones oportunas, propondrán en el plazo de un mes las soluciones idóneas.

Se entenderá onerosa, los que tengan exceso de tiempo ó un descenso en ventas, sobre el resto de los autoventas del Centro.

d) Descansos.- Los conductores-vendedores autoventistas, cuyas funciones ya han quedado descritas en el artº 9 al no estar sometido a una jornada estricta de trabajo, sino a la terminación de la tarea asignada para cada día, disfrutará además del puente (30/03/91) ya reseñado con carácter general, de dos días retribuidos para asuntos propios, y de 17 ó 14 sábados de descanso de Junio a Diciembre del presente año, (según el centro tenga implantada la preventiva o no, respectivamente, y en aquellos que se vaya implantando, se adaptarán proporcionalmente a estos días).

Las fechas de disfrute de estos sábados, que nunca podrán ser en semanas con festivos intermedios, serán marcadas en cada Centro Distribuidor de acuerdo con las necesidades de estacionalidad de las ventas, calendario de vacaciones, etc, precediéndose a planificar éstos descansos con la participación del sector afectado, Jefe de Centro o Supervisor y Representantes del Personal.

En estos días de descansos sólo se les detraerá a los afectados de sus salarios, la cantidad de los incentivos correspondientes. Los repartos especiales de sábados que trabajen, percibirán los incentivos de las ventas que realicen en tales días.

En el supuesto de que a un vendedor le coincidiesen sus

vacaciones con el turno de libranza de sábados, descansaría este sábado no disfrutado en distinta fecha de la establecida para el turno normal, no interrumpiendo así el descanso del resto de sus compañeros.

En el supuesto de coincidencia de turno de descanso de sábados, por otra ausencia al trabajo (enfermedad, accidente, etc.), si la persona ha superado el 50% de los días de trabajo desde su anterior sábado descansado pasará el turno, no siendo recuperable el sábado no descansado por alguno de estos motivos.

En los Centros Distribuidores, el personal de jornada estricta, (administración, mecánicos, y cámaras), organizará sus horarios siempre en función de las necesidades de la venta del Centro, de forma que durante 1.991, realicen un total de 1.778 horas año, descansando de Julio a Diciembre un máximo de 14 días, (salvo que por la propia dinámica organizativa de la sección pudiesen ser más).

En general, las secciones se podrán organizar en diferentes formas entre si pero afectando homogéneamente a todo el personal a ellas asignado, pudiendo reducirse la jornada en alguna de las siguientes maneras:

- A).- Reducción diaria del tiempo de trabajo
- B).- Días de descanso rotativo en cada día de la semana.
- C).- Acumulación de los días de descanso.
- D).- Días de descanso en sábados, manteniendo las plantillas mínimas necesarias.

Para el personal de transporte de Distribución, la jornada anual de trabajo será de 1.778 horas más 80 horas/año, de tiempo efectivo de trabajo, descontado descansos, como módulo de referencia en cómputo anual, lográndose con 15 días de libranza durante el año 1.991, un día de puente (30.03.91) y dos días de permiso retribuido para asuntos propios.

Se adoptarán las medidas procedentes, con el fin de evitar en lo posible las irregularidades horarias en las asignaciones de viajes, pero teniendo siempre presente que este servicio está íntimamente concatenado con las necesidades de recibir producto de los diferentes Centros Distribuidores, y las posibilidades de fabricar los pedidos por las fábricas.

Como regla general, los días de Asuntos Propios, de todo el personal se regirán por las siguientes normas:

- 1º.- Deberán solicitarse como mínimo con 48 horas de antelación, salvo casos imprevisibles.
- 2º.- Quien por necesidad hubiese de solicitar algún permiso fuera de los contemplados como licencias retribuidas, éstos serían contabilizados como asuntos propios, y tras su agotamiento como vacaciones a cuenta.
- 3º.- Caso de que al finalizar el año natural alguna persona no hubiese hecho uso de algún día de los de permiso de Asuntos Propios que le correspondían, le serían compensados a razón de 5.100 pesetas brutas día, con independencia de su categoría y antigüedad.

Artículo 24. Licencias con retribución.- Los productores acogidos al presente Convenio gozarán de los siguientes días de permiso retribuido, durante los cuales percibirán todos los emolumentos fijos, con la única detracción del plus de transporte, debiendo el interesado aportar, si se le requiere para ello, justificación documental que acredite el hecho.

- Nacimiento de hijo: Cuatro días naturales y como mínimo tres días laborables.
- Matrimonio del trabajador: Quince días laborables.
- Cónyuges e hijos:
 - Fallecimiento: 5 días laborables.
 - Enfermedad muy grave: 5 días laborables.
 - Enfermedad grave: 3 días laborables.
 - Intervención quirúrgica menor: 1 día laborable.
- Fallecimiento o enfermedad muy grave de padres, padres políticos, nietos, hermanos, hermanos políticos: Hasta tres días naturales.

- Fallecimiento o enfermedad muy grave de abuelos y tíos carnales: Un día natural.

Todos los casos de enfermedad o fallecimiento, ampliarán en dos días naturales el permiso concedido, en el supuesto de que el hecho que lo motiva acontezca a más de 350 kilómetros del lugar de residencia del interesado.

- Exámenes: La Empresa concederá los días de permiso necesarios hasta un máximo de 10 al año, para que los trabajadores que estén cursando estudios oficiales, puedan concurrir a los exámenes y evaluaciones correspondientes. Sin sobrepasar el límite anual establecido, estos días de permiso podrán ser sólo, bien el del examen o éste y su predecesor, a petición del interesado.
- Permiso de Conducir: Los trabajadores que deseen obtener su permiso de conducir aunque no vayan a utilizarlo para su trabajo en la Empresa, dispondrán de hasta tres días para presentarse a los exámenes.
- Traslado de su domicilio habitual: Un día de permiso.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal).

El productor que goce de algún permiso de los previamente reseñados, deberá acreditar documentalmente el hecho que motive el mismo y la calificación de la enfermedad con el oportuno certificado médico.

La Dirección de la Empresa junto con los representantes del personal, estudiarán los casos especiales que pudieran surgir y no se contemplasen en la relación anterior.

Artículo 25. Asistencia a consultas médicas de la S.S.- El trabajador que coincidiendo con su horario de trabajo, hubiera de acudir personalmente a la asistencia médica en ambulatorio de los servicios médicos de la S.S., dispondrá para ello, previo aviso, del tiempo necesario con un máximo de 3 horas por visita, debiendo posteriormente incorporarse a su trabajo, aportando el correspondiente justificante de asistencia donde se señalará la hora de la consulta efectuada.

Durante tal ausencia se le abonará su sueldo fijo como si hubiese estado trabajando, e incluso el incentivo de la venta de su ruta del día al vendedor, o kilometraje que realice caso de ser transportista, siempre que tras la visita médica se le encomienden labores de venta o transportes al exterior respectivamente. Caso de dedicarse a otras misiones en el centro de trabajo, sólo percibirá su sueldo fijo.

Todo ello con independencia de la pérdida del premio de puntualidad y constancia debido a tal ausencia, según las normas reguladoras del mismo.

Artículo 26. Excedencias.- Se regirán por lo establecido en el artº 46, del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador fijo con al menos una antigüedad de un año en la Empresa, podrá solicitar una excedencia por tiempo de hasta un año a la Empresa, quien se reserva su concesión a título voluntario, no obligado, en razón de las circunstancias concurrentes y de los motivos aducidos.

Una vez concedida esta clase de excedencia, el trabajador conserva el derecho de reserva de su puesto de trabajo, debiendo presentar la solicitud de reingreso en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha en que tenga vencimiento la excedencia concedida. Transcurrido este último período, sin haber solicitado el reingreso, quedará rescindido automáticamente el contrato de trabajo. ()

CAPITULO V.

DISPOSICIONES SOCIALES.

Artículo 27. Ayuda Escolar.- Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que suponen los estudios de sus hijos en edad escolar, se establece una ayuda escolar de 3.645 pesetas brutas mensuales de enero a Junio de 1.991 ambos inclusivos, y por igual cantidad de Septiembre a Diciembre de 1.991, para todo productor y por cada hijo que tenga de 4 a 18 años cumplidos a comienzos del curso escolar (mes de Septiembre), en que comienza a devengarse esta ayuda.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la Empresa, sólo percibirá esta ayuda uno de ellos.

Los productores de esta Empresa que se encontrasen matriculados en algún Centro Oficial de Enseñanza, para la obtención de títulos a nivel medio o superior, podrán percibir la ayuda escolar correspondiente a los diez meses del curso, abonables de una sola vez, así como el 50% del importe de la siguiente matrícula de curso, siempre que acredite documentalente haber aprobado el 50% de las asignaturas del curso entre las convocatorias de Junio y Septiembre.

El personal fijo de plantilla, percibirá el 50% de la ayuda del curso escolar 91-92 en la nómina de Septiembre (3.645 x 10 x 50% = 18.225 pts.) y el otro 50% prorrateado mensualmente.

El personal con contrato temporal, percibirá mensualmente durante el curso escolar el 50%, saldándose las diferencias a la finalización de su contrato, en la liquidación del finiquito.

Para el percibo de la ayuda escolar, será necesaria la presentación de la matriculación del hijo en el centro de enseñanza correspondiente.

Artículo 28. Ayuda por hijos disminuidos físicos o psíquicos.- La dirección de la Empresa, consciente del problema socioeconómico con que han de enfrentarse los productores con hijos o familiares en línea directa, con capacidad física o mental disminuida, establece en estos casos una ayuda económica mensual de 15.280 pesetas brutas por hijo o familiar, al objeto de colaborar con las cargas que estas situaciones representan a la familia.

En ambos casos serán requisitos necesarios, la convivencia y dependencia económica del hijo o familiar del interesado, así como el reconocimiento de esta situación de minusvalía por parte del INSERSO y el correspondiente pago de las prestaciones económicas establecidas al efecto.

En el supuesto que ambos cónyuges pertenezca a la plantilla de la Empresa, sólo cobrará esta ayuda uno de ellos.

Artículo 29. Dote por matrimonio.- El productor que al contraer matrimonio cese por este motivo en la plantilla de la Empresa, percibirá una dote matrimonial consistente en una mensualidad de su sueldo fijo por año de servicio, con el límite máximo de 6 mensualidades. Los años no completos se abonarán proporcionalmente.

El productor que contraiga matrimonio y siga prestando sus servicios en la Empresa percibirá por motivo del mismo la cantidad de 12.830 pesetas brutas.

Artículo 30. Seguro de vida.- Para todo el personal afectado por

el presente Convenio, menor de 65 años se establece un seguro colectivo de vida que cubrirá los riesgos de muerte o Invalidez Permanente Absoluta por una cuantía de 600.000 pesetas en cada caso.

En caso de muerte por accidente, la indemnización será de 1.000.000 pesetas. En caso de Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente la indemnización fijada será de 1.500.000.

En caso de Invalidez Permanente Parcial, derivada de accidente, serán de aplicación los porcentajes señalados en el baremo que como anexo se acompaña al presente pacto y que cubre el riesgo hasta la cantidad máxima de 1.000.000 pesetas.

El importe de las primas correspondientes correrá a cargo de la Empresa.

En el caso de que un empleado causara baja definitiva en el servicio de la Empresa, automáticamente dejará de ser beneficiario del seguro, salvo que por acuerdo privado entre él y la compañía aseguradora, pudiera seguir gozando de su beneficio, corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas a la baja.

Artículo 31. Fallecimiento.- En caso de fallecimiento de un trabajador por enfermedad común u otra causa natural, excluidos los accidentes de trabajo, la Empresa abonará la cantidad de 125.000 pesetas por quinquenio o fracción a sus herederos legales.

Artículo 32. Retirada del permiso de conducir.- En el supuesto de retirada "temporal" del permiso de conducir a un vendedor o transportista, la Empresa se compromete mientras dure la situación, a buscar un puesto de trabajo, al productor afectado garantizándole la percepción de su sueldo fijo de tablas o de sueldo que corresponda el puesto que provisionalmente se le destine durante tal tiempo, dependiendo respectivamente que el hecho causante haya sucedido con un vehículo de la Empresa o en el suyo particular. Los desplazamientos "in itinere", de ida o regreso del domicilio al trabajo, aun siendo en vehículo particular, a éstos efectos tendrán la misma consideración que si fuesen en vehículos de la Empresa.

Este beneficio se aplicará siempre que se den los siguientes requisitos:

1º.- Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteraciones voluntarias de las condiciones físicas normales, (ejemplo embriaguez, droga, etc.).

2º.- Que esta persona no reincida en hechos que motiven la retirada del permiso de conducir dentro de un año natural.

3º.- Compromiso por parte del productor, en realizar durante el tiempo de retirada del permiso de conducir, cualquier clase de trabajo que se le encomiende con independencia de su categoría.

Artículo 33. Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.- En los supuestos de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral, se pueden presentar los siguientes supuestos:

a) Que se precise intervención quirúrgica con internamiento hospitalario del afectado por un período superior a 10 días, considerándose en tal período tanto la situación operatoria como la post-operatoria. En tal caso, se abonará por la Empresa a partir del día del internamiento el complemento necesario para que junto con las prestaciones de la Seguridad Social, perciba el interesado sus ingresos fijos de convenio, más los incentivos o kilometraje (caso del vendedor o transportista), promedios, obtenidos en los tres últimos meses.

b) En el resto de los supuestos, se analizará los doce meses anteriores a la baja, y en el caso de que durante tal período, no haya tenido ausencias por enfermedad común o accidente no laboral (no contabilizándose descansos postnatales a estos efectos), se le abonará junto con las prestaciones de la Seguridad Social el complemento necesario para alcanzar desde el primer día de la baja, sus ingresos fijos de convenio más los incentivos o kilometraje promedios a que pudiere haber lugar.

En el caso de que el enfermo, si haya tenido en los doce meses anteriores alguna baja por enfermedad se analizará el absentismo conjunto de su Centro o Sección, y si éste ha superado en ese mes el 4%, sólo percibirá las prestaciones de la Seguridad Social a que hubiere lugar. Caso de que la sección ese mes, no haya superado el 4%, percibirá a partir del cuarto día de la baja, el complemento de la Empresa necesario para alcanzar junto con las prestaciones de la Seguridad Social, el 100% de sus ingresos fijos más el promedio de incentivos y kilometraje a que pudiera haber lugar, y los tres primeros días sólo las prestaciones de Seguridad Social que pudieran corresponderle. Estos cálculos de porcentaje de absentismo se realizarán mensualmente dependiendo de la situación de cada mes, el percibo o no de complementos.

El desglose de secciones para el cálculo del absentismo será: Distribución, Fábrica, Oficinas Regionales y Centros Distribuidores de Sevilla, San Juan del Puerto, Málaga, Puerto de Santa María, Granada y Jaén.

A los efectos del cálculo de absentismo, sólo se tendrá en cuenta el personal afectado por este convenio, excluyendo el resto tanto para las jornadas previstas como para las realizadas. Siendo considerado absentismo exclusivamente a los efectos de este cálculo, las enfermedades comunes, con exclusión de las 16 semanas de descanso natal y las de duración superior a 6 meses a partir del mes que se cumpla el sexto.

El sistema anteriormente enunciado, será de general aplicación a las secciones enumeradas en el punto 5º del presente articulado durante el año de 1.991.

Igualmente mantendrán su aplicación durante los años 1.992,

1.993, y 1.994, las secciones de Oficinas Regionales, y Centro Distribuidoras de San Juan del Puerto, Málaga, Puerto de Santa María, Granada y Jaén. Si en el transcurso de este período, el absentismo de éstos Centros o Secciones, tuviesen una tendencia reiterativa al alza, se formará una comisión por la parte social y económica, que estudie los motivos causante de ésta elevación y propongan las soluciones correctoras de las mismas.

Las Secciones de: Fábrica, Distribución y Centro Distribuidor de Sevilla, a partir de 1.992, se regirán por el siguiente sistema: Se considerará mensualmente el índice de absentismo independientes de cada una de ellas, entendiendo a éstos efectos por absentismo, cualquier ausencia al trabajo, salvo las vacaciones, permisos retribuidos, descanso pre-postnatal, sanciones y permisos sindicales. Los meses que éste absentismo no supere los porcentajes a continuación previstos, todas las personas en situación de I.L.T. derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, percibirán el complemento necesario, para que junto con las prestaciones de Seguridad Social, obtengan el 100% de sus ingresos fijos, más el promedio de los tres últimos meses de incentivos y kilometraje a que pudiese haber lugar. Si algún mes, al absentismo antes referido, superase los límites máximos marcados, durante ese mes, sólo se percibirán las prestaciones de Seguridad Social a que pudiese haber lugar, estudiándose de común acuerdo entre los representantes del personal y los de la empresa, situaciones especiales o de excepcionales circunstancias, que pudiesen surgir.

Sección de Fábrica.-

A ñ o	Límite máximo absentismo
1.992	6,00 %
1.993	5,00%
1.994	4,00%

Sección de Distribución.-

A ñ o	Límite máximo absentismo
1.992	5,00%
1.993	4,50%
1.994	4,00%

Centro Distribuidor de Sevilla.-

A ñ o	Límite máximo absentismo
1.992	6,00%
1.993	5,00%
1.994	4,00%

Artículo 34. Retribución por descanso maternal.- Mientras dure tal situación se percibirá desde el primer día de la baja el 75% de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior. Esto no obstante, durante los dos primeros meses del descanso postnatal, la Empresa abonará el complemento necesario para que junto con las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100% de su sueldo fijo.

Artículo 35. Retribución en caso de accidente de trabajo.-

En caso de accidente laboral, la Empresa abonará al productor afectado, el complemento suficiente para que junto con las prestaciones económicas de la entidad aseguradora, perciba el accidentado desde el primer día de la baja el 100% de sus retribuciones brutas diarias y fijas, además de las variables normales obtenidas en el promedio de los tres meses anteriores. Son variables exclusivamente, las como tales contempladas en el Art. 19, (incentivos, kilometraje, rutas, nocturnidad y festivos).

Tanto en los casos de enfermedad como en los de accidentes de trabajo, la Empresa se reserva la facultad de que por el médico que la misma designe, sea visitado en su domicilio, o llamado a consulta y reconocimiento el trabajador cuantas veces se estime necesario. A la vista del informe emitido en cada momento por dicho facultativo se abonará o no el correspondiente complemento de prestación.

Artículo 36. Premio de constancia y fidelidad.- El trabajador que desee jubilarse a los 64 años, y tenga cubiertas las cotizaciones necesarias del período de carencia, percibirá de la Seguridad Social el 100% de su base reguladora, contratándose para su sustitución a otro trabajador por período de hasta 1 año de duración, de acuerdo con el R.D. 1194/1985 y mientras esté en vigor el mismo.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente, percibirán un premio consistente en el número de mensualidades del sueldo base que se indican en el siguiente cuadro, de acuerdo con la edad y antigüedad que tenga en el momento de la jubilación.

EDAD	ANTIGÜEDAD		
	10-15 AÑOS	16-20 AÑOS	+20 AÑOS
60 AÑOS	8	10	12
61 AÑOS	7	8	10
62 AÑOS	6	7	9
63 AÑOS	5	6	8
64 AÑOS	4	5	7

Este beneficio es extensible a los trabajadores que causen baja definitiva en la Empresa derivada de enfermedad ó accidente. Si al cesar en la Empresa, por algunos de éstos motivos, el trabajador no tuviese cumplido aún los 60 años de edad, se le considerará con tal edad a efectos de cálculo, en los supuestos de Invalidez Permanente Absoluta, y 64 años en los casos de Invalidez Permanente Total.

Artículo 37. Premio de Puntualidad y Constancia.- Se establece un premio de 16.000 pesetas brutas anuales pagaderas por semestres naturales en los meses de Julio y Enero, con el fin de premiar la puntualidad y asistencia en las siguientes formas:

19.- Se computarán por trimestres naturales independientes a razón de 4.000 pesetas brutas trimestrales.

20.- Obtendrán este premio, todas las personas que durante el trimestre en curso, en cada momento, no hayan tenido ninguna falta de asistencia o ausencia a su trabajo (incluso para asistir a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social), excepto por los motivos de vacaciones, permiso para contraer matrimonio, fallecimiento de familiares y nacimiento de hijos.

Todas las demás ausencias al trabajo, incluso los casos de enfermedad y accidente, implicarán la pérdida automática del premio de asistencia del trimestre natural en que se esté en tal situación, sin prejuzgar la del próximo.

30.- En cuanto a la puntualidad, no perderá el premio quien en un trimestre llegue una vez hasta 10 minutos tarde y si lo perderá quien se retrase alguna vez más de 10 minutos.

Artículo 38. Obsequio de Yoghourt.- Por cada día efectivamente trabajado se hará entrega al personal de dos unidades de yoghurt, estos deberán estar en buen estado de conservación y presentación.

CAPITULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 39. Horas sindicales.- Los representantes del personal de la zona, podrán utilizar dentro de cada trimestre natural, las horas sindicales que les corresponda de acuerdo con la legislación vigente, en tal forma, que sin que implique traspaso de horas de un representante a otro, si se pueda pasar las horas de un mes a otro del mismo trimestre, caso de serles necesario.

Al personal de ventas y transporte se les computará cada día de ausencias por estos motivos a razón de 7 horas 30 minutos de trabajo efectivo, comprometiéndose éstos a tomar cada vez los días completos con tal cómputo temporal.

Artículo 40. Comisión Paritaria.- Con el fin de resolver cuantas dudas o divergencias en la interpretación o aplicación del presente convenio pudieran surgir, se constituirá una comisión paritaria compuesta por 7 miembros de cada parte, de entre los participantes en las negociaciones, que se reunirán con carácter ordinario una vez cada cuatro meses.

Los componentes de la Representación Social, en la Comisión Paritaria son los que a continuación se detallan:

- D. Ricardo Matias Jimenez
- D. Emilio Gonzalez Bosch
- D. Cipriano Mesa Garcia
- D. José Manuel García Gonzalez
- D. Francisco Cabrero Ruiz
- D. Antonio Sánchez Vega
- D. Rogelio Enriquez Sánchez

Corresponderá a esta comisión una vez conocido el I.P.C. de 1.991, ver si procede o no la revisión salarial.

Procurará esta comisión mediar en la solución de los conflictos y cuestiones que puedan afectar directamente a un colectivo de trabajadores.

Todo ello sin perjuicio de las atribuciones que la Legislación Vigente reconoce a la Autoridad Laboral y Jurisdicción de Trabajo.

Artículo 41. Formación Profesional.- Ambas partes reconocen la conveniencia de fomentar la formación y perfeccionamiento profesional entre todos los trabajadores, con el fin de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los constantes avances tecnológicos y organizativos.

A éstos efectos las partes firmantes consideran necesaria la creación de una Comisión Paritaria de Formación en cada Centro, y que se ocupe de las siguientes funciones:

- A) Proponer y participar en la elaboración de planes de formación, marcando los objetivos y los destinatarios.
- B) Proponer que acciones de formación son necesarias y por tanto obligatorias y cuales voluntarias.
- C) Proponer cuales deben realizarse dentro de las horas de trabajo y cuales no pueden hacerse en ese tiempo. En consecuencia de entre todas, cuales deben ser retribuidas a razón de 1.000.- Ptas./horas de asistencia al curso completo y cuales no.

Artículo 42. Ropa de Trabajo.- Para su utilización exclusiva en el

desempeño del trabajo y con el fin de guardar la debida uniformidad, la Empresa dotará al personal de venta y transporte de las siguientes prendas de trabajo con periodicidad anual a partir del vestuario de 1.992:

- 2 pantalones de invierno
- 2 pantalones de verano
- 2 camisas de invierno
- 2 camisas de verano
- 1 corbata por año
- 1 par de zapatos por temporada
- 1 jersey cada dos años, o al año caso de deterioro
- 1 cazadora cada cuatro años, sustituible a partir del tercero caso de deterioro manifiesto
- 1 chubasquero cada dos años, o al año caso de deterioro

Al resto del personal obrero, se les reemplazará su normal vestuario por deterioro manifiesto del mismo y previa entrega de las prendas deterioradas.

Artículo 43. Contrataciones.- La Empresa informará a los representantes del personal:

- a) De la evolución probable del empleo
- b) Altas y bajas producidas
- c) Listados con el personal del Centro y su tipo de contrato

Artículo 44. Revisiones médicas.- La Empresa realizará las gestiones necesarias para que anualmente el personal en todos los centros de trabajo, aunque en ellos no fuere obligatorio, pueda pasar una revisión médica adecuada con equipos sanitarios externos a la Empresa, adaptándose a las necesidades y programaciones de los mismos y del trabajo del centro, siendo los resultados obtenidos dados a conocer a los interesados a los efectos oportunos. Dichas revisiones se procurarán presten especial atención a las incidencias que del puesto de trabajo puedan derivarse en el trabajador, éstas revisiones se realizarán a petición de los interesados, y en jornada fuera de trabajo. Como reconocimiento médico normal anual, se desplazarán a los Centros de Trabajo en horas laborales, equipos médicos que realicen insitu el reconocimiento periódico simple.

Artículo 45. Calendario Laboral.- En el plazo de dos meses desde la firma del Convenio, se publicarán en los Centros de trabajo, los calendarios vigentes, de acuerdo con la legislación al efecto.

Por Centros o secciones, se confeccionarán los cuadrantes de turnos y rotaciones de personal que serán expuestos y mantenido su respeto a los mismos, salvo circunstancias imprevistas no contempladas en su confección.

En Fábrica, se hará un cuadrante, de turnos y rotaciones, y se comprometen ambas partes en confeccionarlo.

Artículo 46. Contraprestación.- Los productores afectados por este Convenio se comprometen en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del mismo a seguir cumpliendo su cometido con la obligada disciplina y óptima diligencia en sus funciones.

DISPOSICION FINAL.- Las materias no previstas en su conjunto por el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales que pudiesen regular los temas en cuestión.

DISPOSICION TRANSITORIA.- La comisión negociadora de futuros convenios de la Zona Sur, estará compuesta como en la actualidad, de representantes de los centros de trabajo de la misma, formada por la Fábrica y Servicios Regionales de Sevilla y los Centros Distribuidores números 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.

ACTA DE ACUERDO DE ADAPTACION DE CATEGORIAS

A LOS PUESTOS DE TRABAJO

En Sevilla a 2 de Mayo de 1.990 REUNIDOS, en los locales de DANONE, S.A. en la citada ciudad los miembros de la comisión técnica segunda prevista en la disposición transitoria del convenio colectivo para 1.989 de la Zona Sur, con el fin de adaptar los puestos de trabajo a las categorías laborales, existentes en el personal operario, vendedores y transportistas se llega a la adaptación categoría/puestos mediante el siguiente

ACUERDO

Categorías Misiones o denominación del puesto

Peones: Operarios que llevan menos de seis meses en la Empresa, realizando funciones simples que requieren esfuerzo físico.

Peones especialistas: Operarios con más de seis meses en la Empresa. Pudiendo utilizar normalmente en su trabajo, carretillas automáticas o manuales y elevadoras

- Movimientos de sala
- Paletización manual
- Lavado de bandejas
- Lavacoches
- Carga y descarga de almacén
- Limpieza y retirada de residuos

Vigilantes: Control de accesos y vigilancia

Limpiadoras: Operarias que realizan labores de aseo y limpieza de dependencias y mobiliario.

Auxiliar de lavandería: Operarias que realizan labores de lavado y cuidados de ropas y ensers de aseo.

Auxiliar de envasado: Operarias en sala de envasado, que realizan funciones de conducción, alimentación, y cuidado en general de máquinas empaquetadoras y formaciones de palets de producto.

Auxiliar de laboratorio: Operarias que realizan labores de análisis simples, toma de muestras y limpieza de instrumentos.

Maquinista Cabalier: Cuidado y abastecimiento de máquinas auxiliares Cabalier, percibiendo una prima de puesto de trabajo de 251 pesetas por 313 días.

Especialistas de 3ª "A": - Suministros embalajes alpacaén a Fábrica

- Almaceneros de repuestos de mantenimiento
- Almaceneros de repuestos de distribución
- Túneles de enfriamiento
- Maquinistas de rompedora de huevos
- Maquinistas de cazas
- Maquinistas de capsuladoras
- Controladores de C.D. de Sevilla

Especialistas de 3ª "B": Movimientos de productos en cámara, Centros Distribuidores y Distribución.

Los diez peones especialistas de la sala de envasado de antigüedad superior a 10 años, que permanecen en tal categoría en la actualidad, a título personal, serán ascendidos a especialistas de 3ª "B", sin que ello implique reconocimiento de tal categoría al desempeño de sus actuales funciones, por lo que no habrá lugar a pago de diferencias de categorías, a otras personas que en el presente o futuro realicen tales cometidos.

Especialistas de 2ª "A": - Maquinistas de ERCA.

- Maquinistas de HANBA.
- Líneas de preparación de productos.
- Líneas de recepción de leche.
- Fabricación y preparación de fermentos.
- Control y Movimientos de estufas.

Especialistas de 2ª: - Ayudantes/Sustitutos en líneas de preparación.

- Ayudantes/Sustitutos en recepción de leche.
- Preparadores de lotes de Almacén.
- Responsable de almacén de Fábrica.

Conduc-Vend. "A" 1ª o 2ª Dependiendo de que el permiso de conducir sea de la clase C o B y a partir de los tres meses desde su ingreso en la Empresa.

Conduc-Vend. "B" 1ª o 2ª Dependiendo de que el permiso de conducir sea de la clase C o B, desde su ingreso por primera vez en la Empresa y durante sus tres primeros meses de permanencia.

En prueba de aceptación por ambas partes, se adjunta como anexo al texto del Convenio de la Zona Sur de DANONE, S.A. para el año 1.991.

REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES ZONA SUR.-

DERECHO DISCIPLINARIO.-

En general, en el régimen de faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en éste sentido en el Estatuto de los Trabajadores, acordando ambas partes mediante el presente, sustituir lo establecido en este sentido en la Ordenanza de Industrias Lácteas y Derivados, por las presentes normas.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal general al comienzo referido.

A).- REGIMEN DE SANCIONES.-

Primero.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

Segundo.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Tercero.- La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Cuarto.- La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oído el trabajador previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quién podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.

Quinto.- Deberá darse traslado a los Representantes del Personal, de los hechos que motivan la apertura del expediente, con el fin de que éstos puedan igualmente ser oídos.

Sexto.- La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

Séptimo.- Una vez adoptada la resolución procedente por la Dirección de la Empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

B).- FALTAS.-

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán gradualmente atendiendo su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves o Muy Graves.

1º.- Faltas Leves.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) Falta de aseo o limpieza personal.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) No notificar con carácter previo, ó en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- g) No notificar a la Empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las 48 horas de haberse producido.

2º.- FALTAS GRAVES.-

Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tu viera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en éstos datos se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.
- e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmándolo o fichando por él.
- f) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- h) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la Empresa, para usos propios sin ánimo de lucro.

j) Fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas no existentes.

3º.- FALTAS MUY GRAVES.-

Serán Faltas muy Graves:

- a) Más de 15 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, ó 25 en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos ó cinco alternos en un período de 1 mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.
- f) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) Revelar datos o documentos reservados de la Empresa, a extraños a la misma.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados ó familiares de éstos.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- k) La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.

C).- SANCIONES.-

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurren en las faltas serán las siguientes:

A).- Por Faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

B).- Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C).- Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
- Despido.

D.- P R E S C R I P C I O N .-

tas 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.

Con respecto de la interrupción de la prescripción es tablecida en el apartado régimen de sanciones, punto 6º, las fal

ANEXO NUM. 1	C A T E G O R I A S	BRUTO-ANUAL	PAGAS EXTRAS PTAS. BRUTAS	MENSUALIDAD APROXIMADA DEPENDIENDO DIAS DEL MES
	VIGILANTE	1.854.425	79.500	134.660
	OFICIAL DE 1ª MECANICO	2.443.412	82.500	182.993
	OFICIAL DE 2ª MECANICO	2.103.144	81.500	154.887
	OFICIAL DE 3ª MECANICO	1.970.202	79.500	144.309
	ENCARGADOS DE CAMARAS	2.384.033	82.500	178.044
	ESPECIALISTA DE 1ª DE CAMARAS	2.331.470	82.500	173.664
	SUMINISTRADOR COLECTIVIDADES	2.087.435	81.500	153.578
	SUMIN.PREVENTA Y SUM.TRANSORTE CENTRO	2.416.085	91.500	180.965
	OFICIAL DE 1ª OFICIOS VARIOS	2.198.486	81.500	162.832
	ESPECIALISTA DE 1ª DE DISTRIBUCION	2.331.470	82.500	173.664
	ESPECIALISTA DE 1ª	2.248.317	82.500	166.735
	ESPECIALISTA DE 2ª	2.058.828	81.500	151.194
	ESPECIALISTA DE 2ª "A"	2.086.470	81.500	153.498
	ESPECIALISTA DE 3ª "A"	1.978.763	79.500	145.022
	ESPECIALISTA DE 3ª TUNEL/CONTROLADOR	2.076.162	79.500	153.139
	ENCARGADA DE FABRICA	2.046.391	81.500	150.157
	AUXILIAR DE LAVANDERIA	1.766.656	79.500	127.346
	AUXILIAR DE ENVASADO	1.798.746	79.500	130.021
	AUXILIAR DE LABORATORIO	1.851.568	79.500	134.422
	LIMPIADORA	1.712.409	79.500	122.826
	ESPECIALISTA 3ª "B" CAMARAS	1.999.950	79.500	146.788
	ESPECIALISTA 3ª "B"	1.927.869	79.500	140.781
	PEON ESPECIALISTA	1.902.560	79.500	138.672
	PEON	1.629.338	72.000	117.778
	CONDUCTOR VEN. OFICIAL 1ª	2.004.879	82.500	146.449
	CONDUCTOR VEN. OFICIAL 1ª "B"	1.909.341	78.600	139.462
	CONDUCTOR VEN. OFICIAL 2ª "A"	1.814.671	81.500	130.848
	CONDUCTOR VEN. OFICIAL 2ª "B"	1.728.262	77.600	124.622
	TRANSPORTISTA OFICIAL 1ª "A"	2.123.664	82.500	156.347
	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	2.253.533	92.000	164.795
	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	2.044.364	87.000	148.614
	AUXILIAR 1ª ADMINISTRATIVO	1.933.874	81.000	140.907
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.744.322	81.000	125.110
	TELEFONISTA	1.933.874	81.000	140.907
	ORDENANZA	1.742.040	81.000	124.920

ANEXO NUM. 3

C A T E G O R I A S

	VALOR HORA EXTRAORDINARIAS	VALOR HORA 1 QUINQUENIO	VALOR HORA 2 QUINQUENIOS	VALOR HORA 3 QUINQUENIOS	VALOR HORA 4 QUINQUENIOS
VIGILANTE	1.500	1.537	1.574	1.611	1.648
OFICIAL DE 1ª MECANICO	1.923	1.960	1.997	2.034	2.071
OFICIAL DE 2ª MECANICO	1.676	1.713	1.750	1.787	1.824
OFICIAL DE 3ª MECANICO	1.581	1.618	1.655	1.692	1.729
ENCARGADOS DE CAMARAS					
ESPECIALISTA DE 1ª DE CAMARAS	1.791	1.828	1.865	1.902	1.939
SUMINISTRADOR COLECTIVIDADES	1.652	1.689	1.726	1.763	1.800
SUMIN. PREVENTA Y TRANSPORTE CENTROS					
OFICIAL DE 1ª OFICIOS VARIOS	1.774	1.811	1.848	1.885	1.922
ESPECIALISTA DE 1ª DE DISTRIBUCION	1.791	1.828	1.865	1.902	1.939
ESPECIALISTA DE 1ª	1.791	1.828	1.865	1.902	1.939
ESPECIALISTA DE 2ª	1.639	1.676	1.713	1.750	1.787
ESPECIALISTA DE 2ª "A"	1.639	1.676	1.713	1.750	1.787
ESPECIALISTA DE 3ª	1.581	1.618	1.655	1.692	1.729
ESPECIALISTA DE 3ª "A"	1.581	1.618	1.655	1.692	1.729
ESPECIALISTA DE 3ª TUNEL/CONTROLADOR	1.639	1.676	1.713	1.750	1.787
ENCARGADA DE FABRICA	1.394	1.431	1.468	1.505	1.542
AUXILIAR DE LAVANDERIA	1.394	1.431	1.468	1.505	1.542
AUXILIAR DE ENVASADO	1.394	1.431	1.468	1.505	1.542
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.394	1.431	1.468	1.505	1.542
LIMPIADORA	1.500	1.537	1.574	1.611	1.648
ESPECIALISTA 3ª "B" CAMARAS	1.500	1.537	1.574	1.611	1.648
ESPECIALISTA 3ª "B"	1.500	1.537	1.574	1.611	1.648
PEON ESPECIALISTA	1.500	1.537	1.574	1.611	1.648
PEON	1.307	1.344	1.381	1.418	1.455
CONDUCTOR VEN. OFICIAL 1ª					
CONDUCTOR VEN. OFICIAL 1ª "B"					
CONDUCTOR VEN. OFICIAL 2ª "A"					
CONDUCTOR VEN. OFICIAL 2ª "B"					
TRANSPORTISTA OFICIAL 1ª "A"					
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.821	1.858	1.895	1.932	1.969
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.528	1.565	1.602	1.639	1.676
AUXILIAR 1ª ADMINISTRATIVO	1.471	1.508	1.545	1.582	1.619
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.471	1.508	1.545	1.582	1.619
TELEFONISTA	1.471	1.508	1.545	1.582	1.619
ORDENANZA	1.471	1.508	1.545	1.582	1.619

RESOLUCION de 19 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Schweppes, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Schweppes, S.A. recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 16 de julio de 1991, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 13 de mayo de 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4042/82 de 29 de diciembre sobre traspasa de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

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

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

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 19 de julio de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección I.- Ámbito de Aplicación

Art. 1.-Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa serán aplicables al centro de trabajo que Schweppes, S.A. tiene establecido en MALAGA, MARBELLA, ALGECIRAS Y ALMERIA.

Art. 2.-Temporal.

El Convenio entrara en vigor el 1 de Enero de 1.991 cualesquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Su vigencia sera desde el 1 de Enero de 1.991 al 31 de Diciembre de 1.992, y quedara prorrogado tacitamente por periodos anuales sucesivos, si con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiese denunciado por las partes contratantes.

No obstante, antes de finalizar el plazo de vigencia, deberan estar pactadas con caracter provisional las condiciones del regimen de trabajo hasta la negociacion completa del resto del contenido del actual Convenio.

Art. 3.-Personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todo trabajador que presta sus servicios en los centros de trabajos citados de Schweppes, S.A., sin exclusion de ninguna categoria laboral o interna.

Sección II.-Vinculación a la totalidad.

Art. 4.-Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio forma un todo indivisible, y por tanto si la Dirección Provincial de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no registrase alguno de los pactos que le son establecidos, el Convenio quedara invalidado en su totalidad, debiendose reconsiderar su contenido.

Sección III.- Organización del Trabajo.

Art. 5.-Generalidades.

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el capítulo II, Art.4 de la Ordenanza Laboral para la Industrial de Bebidas Refrescantes, y en los Art. 1,5 y 20 del E.T., la facultad y responsabilidad de organizar y dirigir el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

2.- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, el Comité de Empresa tendra la competencia que le reconoce el Art.64 del E.T., o las que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo pudieran ser conferidas por Ley.

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

Sección I.-Jornada de Trabajo.

Art. 6.-Jornada de Trabajo anual.

1.- Para el personal que trabaja a tiempo y en regimen diurno, se establece una jornada maxima semanal de 40 horas, con un computo anual de 1.860 horas efectivas de trabajo para 1.991.

2.- Para el personal que trabaja a tiempo y en regimen nocturno, se estara a lo dispuesto en la vigente legislación sobre la materia.

3.- Las horas efectivas de trabajo/año previstas en el numero anterior contienen el periodo de vacaciones, por lo que en consecuencia las horas de trabajo efectivo/año de cada persona seran las correspondientes a deducir a las previstas en los numeros 1 y 2 del presente Art., las horas de trabajo efectivo correspondientes a los dias de vacaciones anuales que en cada caso pudiera corresponderle y segun el periodo en que se disfruten.

4.- Sobre las jornadas efectivas de trabajo en computo anual previstas en el numero 1 del presente Art., se disfrutara de una pausa de 30 minutos diarios. En su virtud las horas de presencia en computo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en regimen continuado, seran las señaladas en el parrafo 1 como efectivas, mas las correspondientes a las pausas mencionadas, comprendiendo la retribucion a tiempo tanto el trabajo efectivo como las pausas.

5.- Las horas de presencia /año previstas en el numero 4 de este Art. contiene el periodo vacacional, por lo que en consecuencia las horas de presencia/año de cada persona seran las correspondientes a deducir de las previstas en el numero 4 del presente Art. las horas de presencia correspondientes a los dias de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderles, y segun el periodo en que se disfruten.

6.- El personal de venta, ventas y distribucion, trabaja a tarea, y por consiguiente no esta sujeto al regimen de jornada establecido en los puntos anteriores de este Art., si bien queda fijado para este personal que los dias trabajo/año seran los que figuran en los anexos correspondientes, que es el resultado de deducir a los 365 dias del año los domingos, los festivos no recuperables y los sabados.

7.- Los dias de trabajo/año previsto en el numero 6 de este Art., contienen el periodo vacacional por lo que en consecuencia los dias de trabajo/año de cada persona seran los correspondientes a deducir a los previstos en el calendario anexo los dias de trabajo correspondientes a vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle y segun el periodo en que se disfruten.

8.- Al personal de porteria y vigilancia le es aplicable lo dispuesto en los numeros 1,3,4 y 5 de este Art. percibiendo a porrata las horas comprendidas entre la citada jornada y la maxima legal vigente.

9.- Los trabajadores que actualmente realicen su cometido laboral dentro de unas jornadas especiales, tanto en razon de dias u horas/año, continuaran con sus condiciones particulares, si contempladas en su conjunto total le son mas beneficiosas.

10.- Independientemente de lo establecido en los apartados anteriores tendran la consideracion de festivos no recuperables 3 dias al año para 1.991 y 4 dias para 1.992. Estas fechas se estableceran de mutuo acuerdo entre las partes, declarando inhábiles determinados dias del calendario o añadiendolos al periodo vacacional.

11.- En el anexo 7 de este Convenio se fija para cada grupo la correspondiente distribucion de las jornadas o dias de trabajo previstos en el presente Art. para los años 1.991 y 1.992.

Sección II.-Vacaciones y horas extraordinarias.

Art. 7.-Vacaciones.

1.- Durante la vigencia del presente Convenio se fija un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 dias naturales o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

2.- Se garantiza el derecho del trabajador a que cada 3 años y de forma rotativa, pueda disfrutar de sus vacaciones anuales entre el 15 junio y el 15 de septiembre.

3.- Durante el mes de octubre de cada año se confeccionara una agenda de vacaciones mediante una Comision Paritaria que se creara a tal efecto.

Art.8.-Horas Extraordinarias.

1.- Dado que el Calendario Laboral es compensado en computo anual para el personal que trabaja a tiempo, se consideraran como horas extraordinarias las que sobrepasen de los horarios y jornadas establecidas para cada momento del año en el presente Convenio, exceptuandose las horas realizadas por el personal de servicio de porteria y vigilancia, que estara sujeto a lo dispuesto en el Art. 6, punto 8, del presente Convenio Colectivo.

2.- A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias