

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 serle 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 corresponderle, 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

correspondera a la Empresa y la libre aceptacion o denegacion al trabajador.

3.-De acuerdo con lo dispuesto en el numero 5 del Art.35 del E.T., la Empresa entregara al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada dia y totalizado por semanas. Dichos partes se entregaran conjuntamente con el recibo de la nomina.

#### Art. 9.-Turnos de trabajo.

El personal adscrito a las Secciones de Trabajo que tienen establecidos regimen de turnos rotara en los citados turnos de acuerdo con las necesidades de organizacion del trabajo existente, atendiendo a rotaciones quincenales en los años 1.991 y 1.992.

### CAPITULO III

#### REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

##### Art.10.-Incrementos salariales pactados.

1.- Para 1.991, se establece un incremento salarial minimo sobre los salarios o tablas existentes a 31 de diciembre de 1.990 del 7,5 % (siete con cinco decimas por ciento).

La aplicacion de los incrementos son los valores reflejados en los distintos articulos y anexos recogidos en el texto del presente Convenio.

2.- Para 1.992, (segundo año de vigencia), se establece un incremento salarial sobre las tablas existentes al 31 del 12 de 1.991, igual al porcentaje resultante de aplicar un incremento del 20 % al I.P.C. Real del año 1.991.

##### Art. 11.-Estructura salarial.

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380/73 de 17 de agosto, y disposiciones complementarias, todas las retribuciones a percibir por el personal de Schweppes, S.A. afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habran de ser consideradas brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

###### a)Percepciones salariales.

- Salario base.
- Complemento del Salario base.

###### 1.Complementos personales.

- 1.1 Antigüedad.
- 1.2 Plus de empresa.

###### 2.Complementos del puesto de trabajo.

- 2.1 Nocturnidad.
- 2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

###### 3.Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

- 3.1 Plus de convenio.
- 3.2 Horas extraordinarias.
- 3.3 Plus de puntualidad y asistencia.
- 3.4 Prima de venta.
- 3.5 Prima de auto-venta.
- 3.6 Prima de distribucion.
- 3.7 Prima de carretera.
- 3.8 Incentivos a empleados.

###### 4.Complementos de vencimientos periodicos superior al mes.

- 4.1 Gratificacion por fecha y disfrute de vacaciones.
- 4.2 Gratificaciones extraordinarias.

###### b)Percepciones no salariales.

Todos los conceptos enumerados a continuacion tendran la consideracion, a todos los efectos legales, de percepciones economicas no salariales.

###### 1.-Indemnizaciones o suplidos.

- 1.1 Plus de transporte.
- 1.2 Dietas.
- 1.3 Quebranto de moneda.

###### 2.-Prestaciones a la Seguridad Social.

- 2.1 Enfermedad cargo I.N.S.S.
- 2.2 Accidente cargo mutua.
- 2.3 Prestaciones familiares nuevas.
- 2.4 Prestaciones familiares antiguas.
- 2.5 Asistencia a disminuidos fisicos y psicicos.

###### 3.-Mejoras voluntarias de la accion protectora de la Seguridad Social.

- 3.1 Enfermedad cargo empresa.
- 3.2 Accidente cargo empresa.
- 3.3 Prestaciones familiares cargo empresa.
- 3.4 Asistencia a disminuidos fisicos y psicicos cargo empresa.
- 3.5 Premio de nupcialidad cargo empresa.
- 3.6 Premio de natalidad cargo empresa.
- 3.7 Prestaciones complementarias por bajas de invalidez.

###### 4.-Accion social empresa.

- 4.1 Ayuda escolar.
- 4.2 Ayuda a guarderia.
- 4.3 Caja producto.
- 4.4 Paquete de navidad.
- 4.5 Economato.
- 4.6 Becas estudios trabajadores.
- 4.7 Premio jubilacion.

#### Seccion II.-Percepciones salariales.

##### A) Salario base.

##### Art. 12.-Conceptos y devengos.

1.- El salario base, como parte de la retribucion del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el decreto 2.380/73 de agosto, es para cada categoria profesional y coeficiente el que figura bajo el titulo en las tablas unidas a este Convenio en el anexo 1.

2.- El salario base de convenio descrito anteriormente tiene caracter uniforme para todo el personal de la misma categoria y coeficiente. Este salario base se devenga por dia de trabajo en jornada completa, los domingos y festivos.

##### B) Complementos del salario base.

##### Art. 13.-Antigüedad.

Los trabajadores fijos disfrutaran de aumentos periodicos de sus haberes en la cuantia y forma siguiente:

1.- Cuantia: Dos bienios del 5 % de la base para la antigüedad.

Diez trienios del 6 % de la base de antigüedad.

2.-Para el computo de la antigüedad se tendra en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerandose como efectivamente trabajados todos los meses o dias en que se haya percibido un salario o remuneracion, bien por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los periodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

3.- Asimismo seran computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo politico o sindical, y la prestacion del servicio militar realizado de forma voluntaria u obligatoria.

4.- Se computara la antigüedad en razon de los años prestados en la empresa, estimandose por tanto el tiempo prestado durante el periodo de prueba y como temporero, eventual, interino, contratados por horas o servicios determinados, cuando el productor asi contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5.- Durante la vigencia del presente convenio las bases para el calculo de la antigüedad, vienen determinadas para cada categoria laboral en la tabla que figura como anexo III de este convenio.

6.- Los citados aumentos periodicos comenzaran a devengarse a partir del dia 1 del mes en que se cumpla cada uno de los periodos computables.

7.- Respecto a las retribuciones devengadas por antigüedad seran de aplicacion en cualquier caso los limites establecidos al efecto en el Art. 25, punto 2, del E.T.

##### Art. 14.- Plus de empresa.

1.- El plus de empresa forma parte integrante de la retribucion personal del trabajador, y se devengara solo durante doce meses.

2.- El importe de cada uno de los pluses de empresas queda en poder de ambas Comisiones Deliberadoras del presente convenio.

##### C) Complemento del puesto de trabajo.

##### Art. 15.-Nocturnidad.

1.-El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas, percibira un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 34 % del salario base mas plus de convenio establecido para su categoria laboral, segun anexo IV.

2.-Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto se estara a lo dispuesto en el Art. 17 de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

##### Art. 16.-Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

1.- El personal que realice un trabajo toxico, penoso o particularmente peligroso, percibira un suplemento por hora efectiva trabajada en el puesto de trabajo de tal consideracion de 36,31 Pts/hora.

2.-La determinacion de los puestos de trabajo que hubieran de tener tal consideracion sera efectuada por la empresa, y en caso de discrepancia se aceptara por ambas partes la definicion que sobre los mismos efectue el Gabinete Tecnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo u organizacion similar.

D) Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

Art. 17.-Plus de convenio.

1.- Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en compensación y por cada jornada de trabajo efectivo, el plus de convenio, fijándose su cuantía para cada categoría profesional en las tablas que figuran en este convenio como anexo I.

2.- No obstante lo dispuesto en el punto anterior, en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos se abonará también el citado plus de convenio, con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

Art. 18.-Horas extraordinarias.

1.- El cálculo y distribución de las horas extraordinarias se hará conforme a la legislación vigente.

Art. 19.-Incentivos a empleados.

1.- Para el personal que por las características de su función habitual diaria, no este sujeto a los sistemas de prima de venta o distribución y en consecuencia no perciba retribución alguna por estos conceptos, se crea el llamado "incentivo a empleados", cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el anexo II j) de este convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo y al alcanzar el rendimiento habitual diario.

2.- No obstante lo dispuesto en el punto anterior, en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos se abonará también el citado "incentivo a empleado", con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

3.- A los efectos previstos en el presente convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual aquel que de manera permanente y continuada se viene prestando.

Art. 20.-Prima de venta (preventiva), prima de autoventa (venta y distribución) y prima de distribución (coamente reparto).

A) Venta (preventiva): La realiza el vendedor en contacto personal con los clientes, *Angieva con el la mercancía y tomando nota de los pedidos.*

B) Autoventa: La realiza el vendedor (solo o acompañado por un ayudante) que conduce el camión con la mercancía y la sirve al cliente en el mismo momento de conseguir el pedido, cobrando normalmente su importe.

C) Distribución: La realiza el conductor (solo o acompañado) mediante el reparto físico a los clientes de las ventas previamente efectuadas, cobrando normalmente su importe.

D) A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos A, B, y C, en el régimen conocido como directo, les serán de aplicación las respectivas primas establecidas en este Art. de acuerdo con las correspondientes tablas de niveles y valores de caja que se adjuntan como anexo II, y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares, no obstante en atención al esfuerzo directamente realizado por este personal se abonará desde la primera caja en el tramo no retribuido al precio del primer nivel.

E) Los valores/cajas para indirecto se aumentarán en un 7,5 % para 1.991 estableciéndose en 6,08 Pts./cajas (repartidor-acompañado), y 12,17 Pts./cajas (repartidor solo).

F) Las primas se abonarán tanto por las cajas vendidas (incluidas en las denominadas grandes superficies) como por las cajas en promoción.

G) Las primas se devengarán diariamente (de acuerdo con los niveles de las tablas anexas), aunque su liquidación se efectúe mensualmente coincidiendo con los restantes conceptos retributivos.

H) Los monitores percibirán el promedio de los valores resultantes de los coches de su grupo.

I) Los valores de comisiones por tanquetas, Bag in Box y botellas CO2, serán los que a continuación se relacionan:

	VENTAS		DISTRIBUCION	
			Solos	Acompañados
Bag in Box	235.-		415.-	207.-
Post-Mix	212.-		415.-	207.-
Freemix	41.-		415.-	207.-
CO2	69.-		120.-	60.-

J) Expresamente Schveppes, S.A. se reserva el derecho de establecer sistemas de primas o incentivos para el lanzamiento o promoción de determinados productos, tamaños o sabores cuyos condicionamientos tanto técnicos como económicos sean los que la Dirección determine en cada ocasión, y sin que en ningún caso su implantación suponga compromiso de futuro por encima del periodo de vigencia que para cada caso se establezca.

Art. 21.-Plus de puntualidad y asistencia.

1.- Para el personal sujeto a control de entrada se establece un plus de puntualidad y asistencia, cuya cuantía máxima se fija para el presente convenio en 17.083 Pts./anuales que se percibirán a razón de 1.553 Pts./mensuales con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquél en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

2.- El plus de puntualidad y asistencia se pierde en su totalidad y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder, por las causas siguientes:

- a) Dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo.
- b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes.

Al solo efecto de lo previsto en el apartado 2 b), de este Art., se considera la falta de puntualidad al trabajo las siguientes: "Todo retraso a la entrada al trabajo que exceda en cinco minutos de la hora fijada como comienzo de la jornada en el correspondiente cuadro/horario aprobado por la autoridad laboral competente, sin que exista en ningún caso razón alguna que justifique el retraso".

Art. 22.-Vacaciones.

1.- Los días de vacaciones se abonarán por el importe de salario base, antigüedad, plus de empresa, plus convenio y plus de nocturnidad, más primas de ventas, de autoventas o distribución.

2.- El personal sujeto a incentivos a empleados durante el periodo que disfrute sus vacaciones percibirá por el concepto fijado idéntica cantidad a la que en su caso percibirían todos los trabajadores de su idéntica categoría y coeficiente que en el citado periodo estén trabajando.

3.- El personal de venta y/o distribución sujeto a prima de venta, distribución o carretera y según su categoría y coeficiente, percibirá durante el periodo en que disfrute sus vacaciones, el standard de 1.990, liquidándose el 31 de diciembre de dicho año, cuyo cálculo se efectuara por cada categoría.

Art. 23.-Gratificaciones extraordinarias.

1.- Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias que engloban y comprenden las anteriormente denominadas bolsas de vacaciones y paga de beneficios así como las fijadas en el Art. 31 del E.T., y cuya cuantía será de 30 días cada una para el personal cuyo salario se fije por día y de una mensualidad cada una para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas respectivamente los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

2.- A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario base de convenio, antigüedad y plus de convenio.

3.- Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: La de marzo dentro del primer trimestre del año; la de junio dentro del segundo trimestre del año; la de septiembre dentro del tercer trimestre del año, y la de diciembre dentro del cuarto trimestre del año, computándose como trabajo a los solos efectos de devengos de estas gratificaciones extraordinarias el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar y licencias retribuidas.

Art. 24.-Gratificaciones por fechas disfrute vacaciones.

1.- Dada la especial intensificación de trabajo en esta industria durante las fechas del 15 de junio al 15 de septiembre ambas inclusive, las vacaciones anuales serán concedidas por la empresa preferentemente fuera del periodo estival determinado, y al efecto de compensar al trabajador de los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una gratificación extraordinaria que será efectiva ante del disfrute del periodo vacacional y cuya cuantía será la siguiente:

2.- Veintidos días para el personal que disfrute sus vacaciones desde el día 1 de enero al 15 de junio (ambos inclusive), y del día 16 de septiembre al 31 de diciembre.

A tal efecto formarán parte de esta gratificación los siguientes conceptos retributivos: Salario base y plus de convenio.

3.- Esta gratificación será aplicable únicamente al personal fijo y será prorrateada en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones dentro de los periodos que generan la condición al derecho establecido en el presente Art.

4.- La gratificación fijada en el presente Art. compensará así mismo cualquier variación personal que pudiera darse en las horas efectivas de trabajo/año fijadas en el presente convenio como consecuencia de la fecha disfrute de vacaciones.

Sección III.-Percepciones no salariales.

A) Indemnizaciones o suplidos.

Art. 25.-Plus de transporte.

1.- Dado que los centros de trabajo de Schveppes, S.A. están

enclavados en las periferias de la localidad principal se establece un plus de transporte por trabajador y día efectivo de trabajo de 150 Pts./día para el año 1.991 y para el 1.992 segundo año de vigencia será de 180 Pts./día dicho plus de transporte se dejara de percibir en el tiempo vacacional y en ausencias injustificadas.

#### Art.26.-Dietas.

Se fijan las cuantías para este concepto en las tablas que figuran en este Convenio como anexo V.

Para el año 1.992 se establece una mejora del 5 % sobre el valor de las dietas de plaza.

#### Art.27.-Quebranto de moneda.

1.- El personal que su función habitual comporte entre otras el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda en los términos previstos por las leyes, percibirá la cantidad anual de 32.338 Pts./persona, cuyo abono se efectuara por meses y días de trabajo efectivo.

2.- El percibo de quebranto de moneda compensa las cantidades que en su caso el personal afectado habra de reponer en los supuestos de que las cantidades entregadas no correspondan con los importes de cuya custodia, manejo o uso son responsables.

B) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

#### Art. 28.-Prestaciones complementarias por I.L.T.

Serán de aplicación general las establecidas en la norma de regimen interno DP.- 002.

#### Art.29.-Prestaciones complementarias de protección a la familia.

#### Art.30.-Asistencia a disminuidos físicos o psíquicos.

#### Art.31.-Natalidad y nupcialidad.

Serán de aplicación general las establecidas en la norma de regimen interno DP.-001 .

1 C) Accion social de la empresa.

#### Art. 32.-Caja de producto.

Durante la vigencia del presente convenio el personal fijo de plantilla tendra derecho gratuitamente a los siguientes productos: 25 unidades a elegir.

#### Art.33.-Paquete de navidad.

El paquete de navidad se valorara en 9.000 Pts. netas por trabajador. La compra que se pueda realizar con este montante sera decision de una Comision del Comité creada para tal efecto.

#### Art.34.-Economato laboral.

Schweppes, S.A. contribuira con la cantidad de 187 pts. mensuales por trabajador fijo de plantilla, en el coste que suponga la inclusion del citado personal en un economato laboral.

La decision de incorporacion o inclusion en un determinado economato laboral sera facultad y responsabilidad del Comité de Empresa.

En los casos en que la inclusion en un economato laboral no sea posible, Schweppes, S.A. abonara la cantidad estipulada en el presente Art. a cada trabajador fijo de plantilla.

#### Art. 35.-Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores fijos, cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 21.352 Pts. anuales por hijos, comprendido entre los cuatro y quince años, ambos inclusive.

Los importes determinados en el numero anterior serán abonados en el mes de agosto.

#### Art.36.-Ayuda a guardería.

Los trabajadores fijos de plantilla con hijos en edades comprendidas entre los tres meses y cuatro años, percibirán por mes natural la cantidad de 1.714 Pts. por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda a guardería.

#### Art.37.-Becas, estudios trabajadores.

Se establecen las siguientes becas a nivel nacional:

a) Veinte de 79.779 Ps.cada una para estudios universitarios.

b) Quince de 48.267 Pts. cada una para estudios de bachillerato o formación profesional

La concesion de dichas becas, se hara con la participacion de los representantes de los trabajadores.

#### Art. 38.-Premio de Jubilacion.

El personal fijo que se jubile durante la vigencia del presente Convenio podra solicitar que se le conceda un premio de jubilacion en las condiciones que a continuacion se especifica:

Percibo por una sola vez y en el momento de causar baja en la empresa, de las cantidades brutas indicadas en la siguiente escala:

Al cumplir 60 años:3.061.038	Al cumplir 63 años:1.734.757
Al cumplir 61 años:2.449.071	Al cumplir 64 años:1.428.625
Al cumplir 62 años:2.040.891	Al cumplir 65 años:1.020.446

A la vista de cada solicitud concreta, la Direccion se reserva la facultad de aceptar o denegar la solicitud.

#### Art.39.-Bajas definitivas por invalidez.

En el supuesto de que la Direccion Provincial del I.N.S.S., en base a la Comision Técnica Certificadora, declare que cualquier trabajador de los centros de trabajo afectados por este convenio para la situacion de invalidez permanente en su grado de incapacidad permanente total, dicho productor percibirá por ser baja definitiva en la empresa, la cantidad bruta de 4.371.865 Pts. para el 55 % y de 2.214.876 para el 75 %.

#### Seccion IV.-Absorcion y compensacion.

#### Art.40.-Absorcion y compensacion.

1.-Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan:

Salario base, antigüedad, horas extras, mejora a cargo de la Empresa por Accidente o enfermedad, nocturnidad, ayuda familiar a cargo de la empresa, complementos y gratificaciones extraordinarias, exceso de jornadas, gratificacion por nocturnidad, comisiones, dietas, primas de ventas, y reparto, diferencia de titulares de reparto, incentivos, locomocion, compensacion por facturas cobradas, kilometrajes, quebranto de monedas, objetivos de ventas, vacaciones, gratificaciones extraordinarias, pagas de beneficios, bolsas de vacaciones, media comision por vacaciones, e incentivos a empleados.

2.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variacion economica en todo o en alguno de los conceptos retributivos siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al numero de horas pactadas como efectivas de trabajo, en computo anual, unicamente tendran eficacia practica si consideradas en computo anual, superasen el nivel del Convenio en cada categoria.

Se entiende por nivel del convenio a los efectos prevenidos en el presente punto la suma anual de todas las percepciones economicas/persona, divididas por el numero de horas efectivas de trabajo año/persona, establecidas en el Art.6 del presente texto legal y en su virtud la comparacion para determinar si es de aplicacion o no otra norma, habra de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.

3.-Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio aumentasen los salarios bases de cada categoria profesional, el plus de convenio de estas categorias experimentara una reduccion igual al exceso que sobre tales salarios bases se produjera, y en el supuesto de que el citado plus de Convenio fuese inferior a los aumentos experimentados por los salarios base, se detraera asimismo del plus de empresa si existiere.

#### Art.41.-Garantia personal.

En el caso de que existiese algun productor afectado por el presente convenio y que tuviera reconocidas condiciones economicas que consideradas en su conjunto y en computo anual, fueran mas beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de su misma categoria profesional se le mantendran y respetaran con caracter estrictamente personal.

### CAPITULO IV

#### CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

#### Art.42.-Clausula de revision salarial (C.R.S.)

En el supuesto de que el incremento anual del indice de precios al consumo (I.P.C.) registrese al 31 de diciembre de 1.991 un crecimiento superior al 6,3 % (seis con tres decimas por ciento), se efectuara una revision salarial equivalente a dicha diferencia.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio (1.992), la revision salarial a aplicar se basara en el mismo sistema que para el año 1.991, expuesto en el parrafo anterior, y se efectuara siempre y cuando el I.P.C. Real del 1.991, no guardara una diferencia de 1,2 puntos (uno con dos decimas de punto) con el incremento resultante de aplicar lo estipulado en el Art. 10 de este Convenio.

La revision se llevara a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadísticas el

I.P.C. Real del año en cuestión, abonándose en una sola paga, dentro del primer trimestre del año siguiente, si la fecha de la constatación oficial lo permite.

#### CAPITULO V

#### COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

##### ART.43.-Comision de interpretacion del convenio.

Para entender en cuanto a las incidencias que pudieran suscitarse sobre la aplicacion del presente Convenio, y como tramite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial ante la administracion y jurisdiccion laboral se constituirá una Comision de Interpretacion del Convenio formada por seis representantes designados por la empresa y seis por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

Esta Comision elaborará el reglamento de actuacion en el plazo de quince dias habiles a partir de la fecha de aprobacion del presente Convenio.

#### DISPOSICION ADICIONAL

##### Primera

Schweppes, S.A. representado por:

La propia Comision Negociadora del Convenio,

Y por el personal afectado por este Convenio representado por:

La propia Comision Negociadora del Convenio.

Redactan el articulado del presente Convenio de Empresa para Malaga/Marbella entre la empresa citada y el personal a quien el Comité mencionado representa, pacta las condiciones contenidas en su articulado y acuerdan presentar a la Autoridad Laboral el texto del mismo a los efectos pertinentes.

##### Segunda

Teniendo en cuenta que el plus de empresa es una retribucion personal, cuya cuantia no viene fijada para cada personal en el presente Convenio, la cuantia del citado plus de empresa vendrá determinado en la correspondiente comunicacion interna que a tal efecto se habilitara por la empresa a cada trabajador.

##### Tercera

No obstante lo dispuesto para el personal afectado en el Art.6 del presente Convenio, la posicion de partida para lo sucesivo será de semanas de cinco dias laborables a excepcion de los festivos.

#### DISPOSICION FINAL

En defecto de normas aplicables del presente Convenio y todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estara a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las industrias de bebidas refrescantes y en las demas disposiciones de caracter general que sean de aplicacion.

#### APENDICE

Como anexo al actual Convenio Colectivo se recogen en este Acta una serie de articulos concernientes a permisos retribuidos y condiciones de trabajo, para su inclusion en el futuro Reglamento sobre Organizacion y Funcionamiento de trabajo de Schweppes, S.A. hasta tanto se celebre el citado Reglamento, todos estos articulos estaran en pleno vigor.

-Todo el personal fijo tendra derecho a disfrutar, previa solicitud y posterior justificacion del hecho causante, licencias retribuidas en los casos que a continuacion se relacionan y por la duracion que se indican:

1.-Por matrimonio 15 dias naturales.

2.-tres dias laborables en los casos de muerte del conyuge, ascendientes, padres politicos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia y cuando lo sea fuera, el plazo sera de siete dias.

3.-Tres dias laborables en caso de enfermedad del conyuge, ascendientes, padres politicos, descendientes y alumbramientos de esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando lo sea fuera, el plazo sera de siete dias.

4.-El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de caracter sindical o publico en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria, subsiguiente justificacion de la utilizacion del periodo convocado y no exceda de cinco dias mensuales, salvo salida fuera de la localidad, que sera justificada por la autoridad que convoque.

Para ejercitar el derecho reconocido en el parrafo anterior sera preciso la previa convocatoria y posterior justificacion por parte de la Autoridad Publica Convocante. Tanto la convocatoria como la justificacion debera constar por escrito.

5.-Dos dias naturales por traslado de su domicilio.

6.- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formacion profesional, en los supuestos y forma regulados por la legislacion vigente.

7.-Tres dias al año, para asuntos particulares gestion de documentos, etc.

8.-En el supuesto de parto de la mujer trabajadora tendra derecho a un descanso cuya duracion maxima sera de dieciseis semanas distribuidas a opcion de la interesada. Ademas tendra derecho a una pausa de una hora de trabajo que podra añadir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

La trabajadora, por voluntad, podra sustituir este derecho por una reduccion de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente Art., se abonaran con el salario base de convenio, plus de antiguedad, plus de empresa, plus de convenio, plus de transporte, incentivos y con el promedio del mes anterior y segun los casos de prima de reparto o carretera y plus de nocturnidad.

#### Declaracion de Rentas

La empresa facilitara la labor para confeccionar los impresos necesarios a tal efecto.

#### Seguridad en el puesto de trabajo

En caso de retirada del permiso de conducir a un trabajador que requiera esta autorizacion para desempeñar su trabajo la empresa proveera al trabajador temporal o definitivamente otro puesto de trabajo no viendose el mismo perjudicado economicamente.

#### Seguridad vehiculos

En cuanto a las condiciones de Seguridad en los vehiculos que utiliza la empresa, se estableceran las disposiciones reglamentarias para que esten todos en perfecto estado de uso.

#### Ausencia de ayudantes en rutas

La empresa organizara el trabajo de ventas de tal forma, que todos los vendedores salgan acompañados con sus respectivos ayudantes.

#### Uniformidad

Se entregaran los uniformes para el personal atendiendo a las siguientes fechas.

Uniforme de verano 15 de abril-Uniforme de invierno 30 de septiembre.

Para el personal de Ventas, conductores de gran ruta y Vigilantes, se establecera lo siguiente:

En verano dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos.

En invierno dos pantalones, dos camisas, un par de zapatos y una chaqueta

En el caso del personal de almacen, mantenimiento y taller de vehiculos: dos uniformes al año y un par de botas, con reposicion por rotura, así como dos buzos para el personal que por las especiales condiciones de trabajo tubieran que hacer uso de ellos.

En todo caso, y debido a las condiciones que impliquen una necesidad de prenda de mas abrigo, se facilitara preceptivamente anorak.

#### Rutas alimentacion moderna y sierra

A los preventistas que estan desarrollando su trabajo en las rutas de alimentacion moderna y sierra, la empresa les garantiza, la media diaria de preventa, abonandose la misma de forma mensual. Comprometiendose la empresa a dar una solucion distinta a estas rutas. En el supuesto de no encontrar una solucion factible, durante la vigencia del presente convenio garantiza el pago de la media de preventa.

#### Pluses de empresas

Ambas partes, se comprometen a tender a la equiparacion de los pluses de empresa, a los niveles medios de cada puesto de trabajo en el plazo de tres años a partir de 1.991.

#### Adhesion a mejoras

Al presente acuerdo le sera de aplicacion cualquier mejora, tanto economica como social, que pudiera desprenderse directamente de la revision salarial de los convenio colectivos de Schweppes, S.A., correspondiente a los años 1.991 y 1992.

En Malaga, siendo las 12.0 horas del dia 13 de Mayo de 1.991, se reunen en los locales de la empresa los componentes de la Comision Deliberadora del Convenio Colectivo de Empresa de Schweppes, S.A., que se relacionan a continuacion.

**POR LA EMPRESA**

D.Fco.Mateo Ruiz  
D.Luis García García  
D.Manuel M.Montilla

**POR EL COMITE**

Sta.Rosa M.Santaella Batlle  
D. J.Rodríguez Ros  
D. M.Laborre Gema  
D. R.Pastor Segovia  
D. J.Lopez Castillo  
D. L. Fernandez Estebanez  
D. F.Duran Gonzalez  
D. M.Rosa Garcia  
D. R. Delgado Fernandez  
D. José Mora Cotta.  
D. Esteban Aguilar Siles.

**ACUERDAN**

1.-La representación de la empresa acepta la petición de la representación de los trabajadores de reconocer la existencia y funcionamiento de las secciones sindicales de la empresa, en los siguientes términos:

"Los sindicatos podran remitir información a todos aquellos centros de trabajo en los que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal practica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores exigiran tablones de anuncios, en los que los sindicatos debidamente implantados podran insertar comunicaciones a cuyo efecto se dirigiran copias de las mismas previamente a la Direccion del Centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 % de aquellos la representación del sindicato o central sera ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer en cualquier derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo, debera acreditarlo ante el mismo de modo fehaciente, reconociendo este, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato, a todos los efectos.

El Delegado Sindical debera ser trabajador en activo del centro de trabajo y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente. Sera preferentemente miembro del Comité de Empresa.

**FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES**

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados de los mismos en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicacion entre su central sindical o sindicato y la Direccion.

b) Podran asistir a las reuniones de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comité paritario de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales organos admitan previamente su presencia.

c) Tendran acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseeran las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros del Comité de Empresa.

d) Seran oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a los sindicatos.

e) Seran así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo.

-Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

-En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro del trabajo en general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

-Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podran recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondra a disposición del sindicato cuya representación ostenta el delegado, un tablón de anuncios, que debiera establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustan su conducta a la normativa legal vigente.

i) Los delegados ceñiran sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

j) Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los centros de trabajo descontaran de la nomina mensual de los trabaja-

dores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitira a la Direccion del Centro un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el numero de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Direccion de la Empresa entregara copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

k) Acumulación de horas sindicales: Al amparo de lo dispuesto en el último párrafo del apartado e), del Art.68 de la Ley 8/1.980 de marzo, se crea un fondo mensual con la suma de las horas que la citada Ley concede a cada uno de los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Con el fin de perjudicar al mínimo la buena marcha del trabajo, el Comité de Empresa se compromete siempre que sea posible, a comunicar previamente, y con antelación suficiente al jefe de la sección social, las faltas o ausencias del puesto de trabajo.

**Salud Laboral**

a) La Comisión del Comité de Seguridad e Higiene sera en su número de miembros, paritaria, entre empresa y trabajadores.

b) Estara asistido por Asesores designados por cada una de las partes que integran el Comité de Seguridad e Higiene.

c) Para el mejor funcionamiento de las Acciones Preventivas en favor de la salud de los trabajadores y consciente de la necesidad de una acción global en este sentido, se elaboraran planes de formación específica en materia de salud laboral y se pondran en marcha, pudiendose requerir para tal fin, los servicios técnicos provinciales de seguridad e higiene o de las organizaciones firmantes.

d) En cuanto a las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene se estara en lo dispuesto en la Legislación Vigente.

e) La empresa facilitara la ficha técnica de los productos químicos que sean utilizados por los trabajadores.

f) Los reconocimientos médicos preventivos se realizaran cada año para todo el personal de la empresa, y con mayor frecuencia para el personal de aquellas secciones que por naturaleza del trabajo a efectuar así lo precise.

g) Dicho reconocimiento constaran de las siguientes pruebas:

- 1) Analisis sistematico de sangre (glucemia, colesterol, urea y acido urico)
- 2) Analisis sistematico de orina.
- 3) Examen de exploracion del torax.
- 4) Visiometria.
- 5) Audiometria.

h) El servicio medico facilitara a cada trabajador que lo solicite resultado de dicho reconocimiento a través de la cartilla media.

i) Se hara entrega de un formato del Convenio firmado para cada uno de los trabajadores afectados, dentro del plazo de treinta dias despues de su firma.

**SALARIOS DE CONVENIO ANUALES PARA 1.991**

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SAL. BASE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
APREND.16-18 AÑOS.	61	623,456	219,199	842,655
PEONES	100	1,022,058	359,342	1,381,400
SUBALTERNOS	110	1,124,264	326,675	1,450,939
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	1,175,367	312,471	1,487,838
OFICIALES 2ª	120	1,226,470	299,452	1,525,922
OFICIALES 1ª	130	1,328,675	276,417	1,605,092
CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO.	140	1,430,881	256,673	1,687,554

ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC. TIT. MEDIOS	170	1,737,499	211,378	1,948,877
ENCARG. GENERAL JEFES DPTO. Y TECNIC. TITU. SUP.	200	2,044,116	179,671	2,223,787

TABLA PARA EL CALCULO DE NOCTURNIDAD 1.991

SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES PARA 1.991					CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MES	BASE DIA
					PEONES	100	1,381,400	115,117	3,784.66
					SUBALTERNOS	110	1,450,938	120,912	3,975.17
					AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	1,487,838	123,987	4,076.27
					OFICIALES 2ª	120	1,525,921	127,160	4,180.61
					OFICIALES 1ª	130	1,605,092	133,758	4,397.51
					CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO.	140	1,687,554	140,630	4,623.44
					ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC. TIT. MEDIOS	170	1,948,876	162,406	5,339.39
					ENCARG. GENERAL JEFES DPTO. Y TECNIC. TITU. SUP.	200	2,223,787	185,316	6,092.57

INCENTIVOS A EMPLEADOS PARA 1.991

SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS PARA 1.991					CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MES	BASE DIA
					APRENDICES	061	319,692	26,641	875.87
					PEONES	100	349,915	29,160	958.67
					SUBALTERNOS	110	380,134	31,678	1,041.46
					AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	410,358	34,197	1,124.27
					OFICIALES 2ª	120	440,625	36,719	1,207.19
					OFICIALES 1ª	130	470,845	39,237	1,289.99
					CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO.	140	501,072	41,756	1,391.87
					ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC. TIT. MEDIOS	170	532,614	44,385	1,479.48
					ENCARG. GENERAL JEFES DPTO. Y	200	561,559	46,797	1,559.89

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS PARA 1.991

DIETAS

TABLA PARA EL CALCULO DE ANTIGUEDAD 1.991					COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO
					100 a 170.	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	5.438.- pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
					200.	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	6.120.- pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.
					200.	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados. (cargos especiales).	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MES	BASE DIA
PEONES	100	798,225	49,889	1,645.82
SUBALTERNOS	110	878,048	54,878	1,810.41
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	917,959	57,372	1,892.70
OFICIALES 2ª	120	957,871	59,867	1,974.99
OFICIALES 1ª	130	1,037,693	64,856	2,139.57
CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO.	140	1,117,516	69,845	2,304.16
ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC. TIT. MEDIOS	170	1,356,983	84,811	2,797.90
ENCARG. GENERAL JEFES DPTO. Y TECNIC. TITU. SUP.	200	1,596,451	99,778	3,291.65

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS  
PARA 1.991

PRIMA DE DISTRIBUCION  
PARA 1.991 (DIRECTO)

ANEXO

AYUDAS A COMIDAS

Venta y/o distribución en rutas de plaza.

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA.
DE 100 A 140	Preventistas Monitores Vendedores Ayudantes	856 pts/trabajador/día efect. de trabajo.
Venta y/o distribución en rutas de zona provincial (rural, costa, sierra, ...)		
COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA.
DE 100 A 200		1.061 pts/trabajador/día efect. de trabajo.

PRIMA DE VENTA  
PARA 1.991 (DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de VENTA (Preventa solos).

REGIMEN DE TRABAJO: Venta a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS: Plaza, provinciales e interprovinciales.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador con turismo y/o furgoneta.

PERCEPTORES	PTS. CAJA	COEFICIENTES SALARIALES
Preventistas (solos).	9,60	140 y 130, cuando realicen funciones de VENTA a clientes (Pre-venta solos), en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador con turismo y/o furgoneta.

Los valores de comisiones por TANQUETAS, BAG IN BOX Y POTELLAS DE CO2, serán los que a continuación se relacionan:

	VENTAS	DISTRIBUCION	
		SOLOS	ACOMPAÑADOS
BAG IN BOX	235	415	207
POST-MIX	212	415	207
FREMIK	41	415	207
CO2	69	120	60

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: DISTRIBUCION (Reparto solos).

REGIMEN DE TRABAJO: Distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador por camión.

A	B	C	D
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR	PTS. CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. (AcB=Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos)	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV. APLIC. DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. (Totales de niveles aplic. y suma posterior de las pts. resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes)
HASTA 25 CAJAS(*)	26,44	661,00	661,00
DE 26 A 100 CAJAS(*)	26,44	1.983,00	2.644,00
DE 101 A 150 CAJAS(*)	31,45	1.572,50	4.216,50
DE 151 A 200 CAJAS(*)	37,36	1.868,00	6.084,50
DE 201 A 250 CAJAS(*)	44,45	2.222,50	8.307,00
DE 251 A 300 CAJAS(*)	52,83	2.641,50	10.948,50
MAS DE 300 CAJAS(*)	62,82	Sobre las cajas que excedan de: 300	Total pts. anteriores y de las cajas excedentes.

PERCEPTORES

Vendedores y Ayudantes (solos) ..... 130-120-115-110 y 100.  
Monitores y Preventistas (solos) ..... 140 y 130, cuando realicen funciones de distribución a clientes (Reparto solos), en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador por camión.

(\*)-Sobre el nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

PRIMA DE DISTRIBUCION  
PARA 1.991 (DIRECTO)

ANEXO

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: DISTRIBUCION (Reparto acompañados).

REGIMEN DE TRABAJO: Distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con dos trabajadores por camión.

A	B	C	D
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR	PTS. CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. (AcB=Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos)	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV. APLIC. DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. (Totales de niveles aplic. y suma posterior de las pts. resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes)
HASTA 37 CAJAS(*)	12,77	472,49	472,49
DE 38 A 150 CAJAS(*)	12,77	1.443,01	1.915,50
DE 151 A 225 CAJAS(*)	15,18	1.138,50	3.054,00
DE 226 A 300 CAJAS(*)	18,09	1.356,75	4.410,75
DE 301 A 375 CAJAS(*)	21,58	1.618,50	6.029,25
DE 376 A 450 CAJAS(*)	25,61	1.920,75	7.950,00
MAS DE 450 CAJAS(*)	30,50	Sobre las cajas que excedan de: 450	Total pts. anteriores y de las cajas excedentes.

PERCEPTORES

Vendedores y Ayudantes (acompañados) ..... 130-120-115-110 y 100.  
Monitores y Preventistas (acompañados) ..... 140 y 130, cuando realicen funciones de distribución a clientes (Reparto acompañados), en RUTAS de DIRECTO atendidas por dos trabajadores por camión.

(\*)-Sobre el nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

COEFICIENTES SALARIALES

140 y 130, cuando realicen funciones de distribución a clientes (Reparto acompañados), en RUTAS de DIRECTO atendidas por dos trabajadores por camión.

PRIMAS DE VENTA Y/O  
DISTRIBUCION PARA 1.991

ANEXO II

Las Primas de Venta, Auto-venta y Distribución, están establecidas para el personal de Comercial (Ventas y Distribución), que realizan funciones de venta y/o distribución a clientes en rutas de Plaza-Provincia e Interprovincia, según las diferentes modalidades de trabajo que actualmente se desarrollan en la Empresa, o las que pudieran implantarse en el futuro.

A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos A-B y C, en el régimen de trabajo conocido como DIRECTO, cuya funciones sintetizadas vienen detalladas en el artículo n° del presente Convenio, les serán de aplicación las respectivas primas establecidas en el mencionado artículo, de acuerdo con las correspondientes tablas de niveles aplicativos y valores de cajas, que se adjuntan como Anexo II....., y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares.

Los valores caja para INDIRECTO se aumentan en un 7,50 % ( SIETE, CINCUENTA por ciento) para 1.991, estableciéndose en 6,08 pts./caja/trabajador acompañado y 12,17 pts./caja/trabajador sólo.

Los Monitores tanto si pertenecen a DIRECTO como a INDIRECTO, percibirán diariamente el promedio de los coches de su grupo.

Los valores establecidos en DIRECTO e INDIRECTO, se aplicarán tanto si las cajas son vendidas como en degustación, excepto para el personal sujeto a Prima de Venta (Pre-venta), que solamente percibirá las cantidades resultantes de las cajas vendidas.

Las primas se devengarán diariamente (de acuerdo con los niveles de las tablas anexas), aunque su liquidación se efectuará mensualmente, coincidiendo con los restantes conceptos retributivos.

"STANDARD" PRIMA DE VENTA DISTRIBUCION Y  
COBRANZA AÑO 1.991 AREA AND. ORIENTAL.

DEPENDENCIA	PUESTO DE TRAB.	IMPORTE	UDS.
MALAGA MARBELLA VELEZ MALAGA	PREVENTISTAS PROMOTORES	2.571,84	268
GRANADA MOTRIL	PREVENTISTAS PROMOTORES	3.295,17	343
JAEN	PREVENTISTAS PROMOTORES	3.429,12	357
ALMERIA	PREVENTISTAS PROMOTORES	2.080,69	217
ALGECIRAS	PREVENTISTAS PROMOTORES	2.937,97	306
MALAGA	REPARTIDORES AYUDANTES	3.342,76	122

COMPLEMENTOS Y AYUDAS A LA FAMILIA 1.991

ANEXO VIII

NORMA DE REGIMEN INTERNO DP-001

OBJETO

Complementar por cuenta y cargo de SCHWEPES, S.A. las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias de Protección a la Familia, y establecer unas ayudas de pago periódico y pago único, regulando en todos los casos, las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

AMBITO DE APLICACION

Todo el personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo que SCHWEPES, S.A. tiene establecido en MALAGA, MARBELLA, ALGECIRAS Y ALMERIA.

o pudiera tener en el futuro en la citada provincia, sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

VIGENCIA

La presente Norma entrará en vigor el día 1º de Enero de 1991 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

TEXTO DE LA INSTRUCCION

I. COMPLEMENTO Y AYUDA DE PAGO PERIODICO

- Una asignación mensual de 1.245.- pts. por cada hijo.
- Una asignación mensual de 3.560.- pts. por esposa o marido incapacitado para el trabajo.

1.1. Beneficiarios

- 1.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de SCHWEPES, S.A. sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

B) Los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis meses cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

C) Los periodos de descanso voluntario y obligatorio que procedan en caso de maternidad, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y Normas que lo desarrollan.

A efectos del periodo máximo de duración de la situación de I.L.T., que se señala en el apartado A), y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

IV. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por I.L.T., los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma:

- A) En casos de enfermedad común, que hayan cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- B) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún periodo previo de cotización.
- C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos nueve meses antes de dar a luz.

V. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE I.L.T. A CARGO DE LA EMPRESA

En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes laborales y no laborales, así como en los de enfermedades profesionales o comunes y en los descansos legalmente establecidos por maternidad, SCHWEPES, S.A. complementará hasta un máximo del 40% (Cuarenta por ciento) las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el tope máximo del 100% (Cien por cien) de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente Norma.

VI. CONCEPTOS SALARIALES BASICOS

- Salario Base de Convenio
- Antigüedad
- Nocturnidad
- Plus de Empresa
- Plus de Convenio
- Prima de Producción
- Prima de Venta
- Prima de Auto-venta
- Prima de Distribución
- Prima de Carretera
- Incentivos a Empleados
- Premio de Puntualidad y Asistencia

VII. CONDICIONES QUE DAN DERECHO A LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE I.L.T.

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de I.L.T. expedido por:

- Médico del S.O.E. o de la Mutua Patronal.
- Médico de Familia del S.O.E.
- Médico de Empresa.
- Médico del Centro de Hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al Servicio de Personal de la situación de I.L.T. a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de CINCO días naturales.

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, la del día en que la reciba por me-

dio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de SCHWEPPEES, S.A. girará visita domiciliaria.

- B) La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de I.L.T., mediante el Médico de la Empresa o de cualquier otro facultativo.
- C) El trabajador que estando de baja por I.L.T. se niegue a someterse al reconocimiento médico de la Empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la Empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores, la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.
- D) El trabajador que estando en situación de I.L.T. realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

**VIII. NACIMIENTO DEL DERECHO, DURACION Y EXTINCION**

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta Norma:

Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de I.L.T., cualquiera que sean las causas motivantes.

**IX. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO**

- A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de I.L.T. corresponde en todos los casos a SCHWEPPEES, S.A., el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los Organismos competentes.
- B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.
- C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPPEES, S.A. dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la Dirección General, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.
- D) En el plazo máximo de treinta días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección General de SCHWEPPEES, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la Empresa.

**X. PAGO DE LAS PRESTACIONES**

El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de SCHWEPPEES, S.A., quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes el mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

**XI. DISPOSICION DEROGATORIA**

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de Diciembre de 1990 las materias objeto de la presente Norma.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS  
DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I.L.T.) 1.991 ANEXO IX

**NORMA DE REGIMEN INTERNO DP-002**

**I. OBJETO**

Complementar por cuenta y cargo de SCHWEPPEES, S.A. las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de las contingencias de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

**II. AMBITO DE APLICACION**

**A) Personal**

Todo el personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo que SCHWEPPEES, S.A. tiene establecido en MALAGA, MARBELLA, ALGECIRAS Y ALMERIA o pudiera tener en el futuro

en la citada provincia, sin distinción o exclusión -- por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan -- las condiciones fijadas en la presente Norma.

**B) Temporal**

La presente Norma entrará en vigor el día 1º de Enero de 1.991 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

**III. SITUACIONES DE I.L.T.**

Tendrán consideración de situaciones determinantes de I.L.T.

- A) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis meses cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

**1.2. Familiares que dan derecho al Complemento y Ayuda**

- 1.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el Organo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.
- 1.2.2. Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.1. los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la Cartilla de Asistencia Sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el Organo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.
- 1.2.3. La esposa del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando la esposa del beneficiario presta su trabajo en SCHWEPPEES, S.A.
- 1.2.4. El marido incapacitado para el trabajo que con viva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo. Se entenderá que existe incapacidad cuando el derecho y determinación de la misma, esté reconocido por el Organo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

**1.3. Reconocimiento del Derecho**

- 1.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico por los familiares detallados en los apartados 1.2.1. y 1.2.2., corresponda en todos los casos a SCHWEPPEES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organo competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.
- 1.3.2. El reconocimiento del derecho a la ayuda por esposa o marido incapacitado para el trabajo detallados en los apartados 1.2.3. y 1.2.4., corresponde en todos los casos a SCHWEPPEES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el Libro de Familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los Organismos o Autoridades competentes.
- 1.3.3. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.
- 1.3.4. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPPEES, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

**1.4. Pago del Complemento y Ayuda de Pago Periodico**

- 1.4.1. El pago de las asignaciones periódicas será por cuenta y cargo de SCHWEPPEES, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

**II. AYUDAS DE PAGO UNICO**

- . Una asignación de 72.376,- pts. al contraer matrimonio.
- . Una asignación de 27.383,- pts. al nacimiento de cada hijo.
- 2.1. Beneficiarios**
  - 2.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único, todos los trabajadores de SCHWEPPEES, S.A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.
- 2.2. Unicidad**
  - 2.2.1. La asignación de pago único por Nupcialidad se percibirá sólo una vez. En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficia

rios de la citada asignación, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

- 2.2.2. En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la asignación por Nacimiento de hijo, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

### 2.3. Incompatibilidades

- 2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:

Con las situaciones de excedencia o baja en la Empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso establecido por las Leyes vigentes para los ceses.

### 2.4. Condiciones que dan derecho a las Ayudas

- 2.4.1. El reconocimiento del hecho causante por parte de los Organismos o Autoridades competentes.
- 2.4.2. Tener acreditada una antigüedad en la Empresa de trescientos sesenta días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

### 2.5. Reconocimiento del Derecho

- 2.5.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a SCHWEPPEPES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el Libro de Familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los Organismos o Autoridades competentes.
- 2.5.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.
- 2.5.3. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPPEPES, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

### 2.6. Pago de las Ayudas de Pago Único

- 2.6.1. El pago de las asignaciones únicas será por cuenta y cargo de SCHWEPPEPES, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

## III. COMPLEMENTO POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS

Una asignación mensual de 21,8%.-pts. por cada hijo disminuido físico o psíquico.

### 3.1. Beneficiarios

- 3.1.1. Tendrán derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos, todos los trabajadores de SCHWEPPEPES, S.A. sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

### 3.2. Familiares que dan derecho al Complemento

- 3.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos disminuidos físicos o psíquicos, por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

### 3.3. Reconocimiento del Derecho

- 3.3.1. El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos corresponde en todos los casos a SCHWEPPEPES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales, y todas las específicas previstas en la presente Norma.
- 3.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.
- 3.3.3. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPPEPES, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

### 3.4. Pago del Complemento

- 3.4.1. El pago de la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos, será por cuenta y cargo de SCHWEPPEPES, S.A. que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

## IV. DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de Diciembre de 1.990 las materias objeto de la presente Norma.

**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 Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A.» (Surbega) recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 17 de julio de 1991, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 24 de junio 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 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, 19 de julio de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑIA DEL SUR DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANONIMA (SURBEGA S.A.)

### CONDICIONES GENERALES

#### ARTICULO PRIMERO.- AMBITO DE APLICACION.

El presente convenio colectivo de la empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anonima (SURBEGA S.A.) afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo, sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de MALAGA, y ya se trate de trabajadores fijos, temporeros o de campaña, eventuales, interinos o contratados para obras o servicios determinados, prácticas, formación o contratados bajo cualquier modalidad prevista por las leyes laborales.

#### ARTICULO SEGUNDO.- VIGENCIA

La vigencia de este convenio será desde el 1 de Enero de 1991 hasta el 31 de Diciembre de 1992, incluido el periodo que se establece para la denuncia del mismo.

Caso de no denunciarse por alguna de las partes, por lo menos por dos meses de antelación al término de su vigencia, se considerará prorrogado por un año, salvo norma de mayor rango en contra, en cuyo supuesto las retribuciones vigentes para el último año del convenio, es decir 1992, se aumentarán con el incremento de los precios de consumo que facilite el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicho índice más tres puntos.

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

#### ARTICULO TERCERO.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones del presente convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la autoridad competente anulase alguna de sus cláusulas, este tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad. Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el convenio son irrenunciables.

#### ARTICULO CUARTO.- COMPENSACIONES.

Se hace constar expresamente que las mejoras que quedan establecidas en el presente convenio serán compensadas con las que durante la vigencia del mismo pudieran establecerse por disposiciones oficiales.

#### ARTICULO QUINTO.- CONDICIONES MINIMAS.

Las mejoras contenidas en este convenio tienen la condición de mínimas