

En su virtud, HE RESUELTO

1.º Prestar conformidad a la enajenación, mediante venta directa, de una parcela sobrante de la vía pública, de 13,04 m² de superficie, al propietario colindante D. Fernando Ortiz Benítez.

2.º Notificar dicha conformidad al Ayuntamiento de Tarifa.

3.º Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

4.º Contra esta Resolución podrá interponerse el Recurso Ordinario del artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ante el Consejero de Gobernación en el plazo de un mes desde la notificación de la misma, sin perjuicio de cualquier otro que se estime oportuno.

Cádiz, 22 de abril de 1994.- El Delegado, José Luis Blanco Romero.

RESOLUCION de 22 de abril de 1994, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se presta conformidad a la enajenación, mediante pública subasta, de siete parcelas propiedad del Ayuntamiento de Fuente Obejuna (Córdoba).

En el expediente instruido por el Ayuntamiento de Fuente Obejuna (Córdoba) se ha dado cumplimiento a lo establecido en los artículos 22.2.l; 47.3.k, 79, 80 y 81 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; artículos 76 y 79 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; artículos 7, 8, 109, 115, 118 y 119 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales.

Correspondiendo al Delegado de Gobernación de la Junta de Andalucía dar la conformidad en los expedientes de enajenación de bienes mediante pública subasta, cuya cuantía sea inferior al 25% del Presupuesto Ordinario de la Corporación (artículo 3.º 9 del Decreto 29/1986 de 19 de febrero).

En virtud de lo anteriormente expuesto, he tenido a bien disponer lo siguiente:

1.º Prestar conformidad a la enajenación mediante pública subasta de siete parcelas propiedad del Ayuntamiento de Fuente Obejuna (Córdoba), situadas en el Polígono Industrial Fuente Las Dos, y cuya identificación y superficie es:

II-1 (1.000 m²), II-7 (727 m²), II-8 (782 m²), II-9 (828 m²), II-10 (874 m²), II-11 (737 m²) y II-12 (3.178 m²).

2.º Comunicar la presente Resolución al Ayuntamiento de Fuente Obejuna (Córdoba).

3.º Ordenar su publicación en el B.O.J.A.

Córdoba, 22 de abril de 1994.- El Delegado, Rafael Ortega Cruz.

RESOLUCION de 25 de abril de 1994, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se presta conformidad a la permuta de una casa propiedad de la Comunidad de Regantes por un local comercial propiedad del Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba).

Visto el expediente instruido por el Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba), relativo a la permuta de un local de su propiedad de 290 m², por una casa de 400 m²

propiedad de la Comunidad de Regantes de dicho municipio, en el mismo se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 22.2.l de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; artículos 79.1 y 80 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril; artículos 109.1, 112.2, 113, 114, 118 y 119 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de 13 de junio de 1986.

Correspondiendo al Delegado de Gobernación de la Junta de Andalucía, dar la conformidad a los expedientes de permuta de bienes cuya cuantía sea inferior al 25% del Presupuesto Ordinario (artículo 3.º 9 del Decreto 29/1986 de 19 de febrero).

En virtud de lo anteriormente expuesto, he tenido a bien disponer lo siguiente:

1.º Prestar conformidad a la permuta de un local comercial propiedad del Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba) con una superficie de 290 m², en la planta baja del inmueble sin número situado en Gran Vía Aulio Cornelio Palma, por la casa propiedad de la Comunidad de Regantes de ambos márgenes del río Genil, con una superficie de 400 m² y situada en calle Muñoz.

2.º Comunicar la presente Resolución al Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba).

3.º Ordenar su publicación en el B.O.J.A.

Córdoba, 25 de abril de 1994.- El Delegado, Rafael Ortega Cruz.

RESOLUCION de 26 de abril de 1994, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se presta conformidad a la enajenación, mediante pública subasta, de solar propiedad del Ayuntamiento de Bélmez (Córdoba).

En el expediente instruido por el Ayuntamiento de Bélmez (Córdoba) se ha dado cumplimiento a lo establecido en los artículos 22.2.l; 47.3.k, 79, 80 y 81 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; artículos 76 y 79 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; artículos 7, 8, 109, 115, 118 y 119 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales.

Correspondiendo al Delegado de Gobernación de la Junta de Andalucía dar la conformidad en los expedientes de enajenación de bienes mediante pública subasta, cuya cuantía sea inferior al 25% del Presupuesto Ordinario de la Corporación (artículo 3.º 9 del Decreto 29/1986 de 19 de febrero).

En virtud de lo anteriormente expuesto, he tenido a bien disponer lo siguiente:

1.º Prestar conformidad a la enajenación, mediante pública subasta, de solar de 1.000 m² de superficie, propiedad del Ayuntamiento de Bélmez (Córdoba), situado entre calles de nueva creación en el Polígono de San Antonio.

2.º Comunicar la presente Resolución al Ayuntamiento de Bélmez (Córdoba).

3.º Ordenar su publicación en el B.O.J.A.

Córdoba, 26 de abril de 1994.- El Delegado, Rafael Ortega Cruz.

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 21 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Schweppes, SA (7100321), para las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla de la Empresa Schweppes, S.A. (Código de Convenio número 7100321), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 18 de marzo de 1994, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 10 de septiembre de 1993, 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 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Real Decreto 4.043/1982, 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 Convenio 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 la publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 21 de marzo de 1994.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

CONVENIO COLECTIVO ANDALUCIA OCCIDENTAL

Año 1993

Indice

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Sección I: Ambito aplicación

Artículo 1. Territorial

Artículo 2. Temporal

Artículo 3. Personal

Sección II: Vinculación a la Totalidad

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Sección III: Organización del Trabajo

Artículo 5. Generalidades

CAPITULO II: REGIMEN DE TRABAJO

Sección I: Jornada de Trabajo

Artículo 6. Jornada de Trabajo Anual

Artículo 7. Trabajo a Turnos

Sección II: Vacaciones, Horas Extraordinarias

Artículo 8. Vacaciones

Artículo 9. Horas Extraordinarias

Sección III: Permisos y Licencias

Artículo 10. Permisos y Licencias Retribuidas

Permisos no Retribuidos

CAPITULO III: REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

Sección I: Principios Generales

Artículo 11. Incrementos Generales

Artículo 12. Estructura Salarial

Sección II: Percepciones Salariales

A) Salario Base de Convenio

Artículo 13. Conceptos y Devengos

B) Complementos del Salario Base de Convenio

Artículo 14. Antigüedad

Artículo 15. Plus de Empresa

Artículo 16. Nocturnidad

Artículo 17. Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Artículo 18. Plus Convenio

Artículo 19. Prima de Producción, Carretera, Ventas e Incentivos a Empleados

1. Prima de Producción, Carretera

2. Prima de Ventas (Preventa)

3. Incentivo a Empleados

Artículo 20. Premio Puntualidad y Asistencia

Artículo 21. Vacaciones

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias

Artículo 23. Gratificaciones por Fecha Disfrute Vacaciones

Sección III: Percepciones no Salariales

A) Indemnizaciones o Suplidos

Artículo 24. Plus de Transporte

Artículo 25. Dietas

Artículo 26. Quebranto de Moneda

B) Mejoras Voluntarias de la Acción Protectora de la Seguridad Social

Artículo 27. Prestaciones Complementarias por I.L.T.

Artículo 28. Prestaciones Complementarias de Protección a la Familia

C) Acción Social Empresarial

Artículo 29. Ayuda a Guardería

Artículo 30. Ayuda Escolar

Artículo 31. Cajas de Producto

Artículo 32. Paquete de Navidad

Artículo 33. Economato Laboral

Artículo 34. Becas de Estudio Trabajadores

Artículo 35. Premio de Jubilación

Artículo 36. Becas Definitivas

Sección IV: Absorción y Compensación

Artículo 37. Absorción y Compensación

Artículo 38. Garantía Personal

Artículo 39. Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 40. Comisión mixta de Interpretación Convenio

DISPOSICIONES ADICIONALES

- 1.º Retirada Carnet de Conducir
- 2.º Prendas de Trabajo
- 3.º Seguro Vida del Personal
- 4.º Prima Ventas período vacaciones
- 5.º Vacaciones
- 6.º Derechos Sindicales y Democracia Industrial
- 7.º Regulación de acumulación de horas Sindicales
- 8.º Participación Sindical en la Contratación
- 9.º Política de Empleo
- 10.º Seguridad e Higiene
- 11.º Formación
- 12.º Ordenanza Laboral
- 13.º Incentivos Productividad en Producción
- 14.º Personal Preventa, Garantías mínimas variables (Primas Venta e Incentivos)
- 15.º Retribución variable Ventas
- 16.º Fondo de salud Laboral y Social
- 17.º Salud Laboral
- 18.º Jubilación Obligatoria
- 19.º Vehículo Accidente

DISPOSICION FINAL

Norma de Régimen Interior DP-001

Norma de Régimen Interno DP-002

Tablas Anexas

- | | |
|-----------|--------------------------------|
| Anexo 1. | Tabla Salario Convenio Anual |
| Anexo 2. | Tabla Salario Convenio Mensual |
| Anexo 3. | Tabla Salario Convenio Diario |
| Anexo 4. | Tabla Cálculo Antigüedad |
| Anexo 5. | Tabla Cálculo Nocturnidad |
| Anexo 6. | Tabla Prima de Producción |
| Anexo 7. | Tabla Incentivos |
| Anexo 8. | Tabla Horas Extras (Diurnas) |
| Anexo 9. | Tabla Horas Extras (Nocturnas) |
| Anexo 10. | Tabla Prima de Venta |
| Anexo 11. | Tabla Ayuda Comida |
| Anexo 12. | Tabla Dietas |
| Anexo 13. | Horarios de Trabajo |
| Anexo 14. | Calendario Laboral |

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Sección I: AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Territorial.

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa serán aplicables en los centros de Trabajo que SCHWEPPE, S.A., tiene establecidos en

SEVILLA, JEREZ, CORDOBA, HUELVA y MERIDA, y los que pudieran establecerse en las citadas provincias.

Artículo 2. Temporal.

1. El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993 cualesquiera que sean las fechas de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA).

2. Su vigencia será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1993, y quedará prorrogado por períodos anuales sucesivos, con dos meses de antelación al menos de su vencimiento inicial o prorrogado, no hubiese denunciado por alguna de las partes contratantes.

3. No obstante, antes de terminar el plazo de vigencia deberán ser pactadas con carácter provisional las condiciones del régimen de trabajo hasta la negociación completa del resto del contenido del actual Convenio.

Artículo 3. Personal.

1. El presente Convenio afecta a todo trabajador que preste sus servicios en los Centros de Trabajo de SCHWEPPE, S.A, sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

Sección II: VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio forma un todo indivisible, por tanto, si la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos que le son establecidos, el convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Sección III: ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5. Generalidades.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo II, artículo 4 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes y en los artículos 1, 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad de 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 tendrá la competencia que le reconoce el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores 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

Artículo 6. Jornada de Trabajo Anual.

1. Para el personal que trabaje a tiempo, en régimen diurno y jornada continua, se establece que la jornada máxima en cómputo anual será la resultante de considerar laborables todos los días de LUNES a VIERNES inclusivos, excluyendo los que fije el calendario oficial de fiestas para cada año, a razón de 8 horas diarias de presencia con una pausa de 30 minutos de bocadillo.

2. Para el personal que trabaje a tiempo, en régimen nocturno y jornada continua, se establece que la jornada máxima en cómputo anual será la resultante de considerar laborables todos los días de LUNES a VIERNES inclusivos, excluyendo los que fije el calendario oficial de fiestas para cada año, entrando de 23,00 a 6,30 horas con una pausa de 30 minutos de bocadillo menos las noches posteriores a festivos intersemanales o domingos, que reducirá la jornada en 1 hora y 30 minutos, siendo la entrada de 1,00 a 7,00 horas con una pausa de 30 minutos de bocadillo.

3. El personal de Ventas y/o Distribución trabaja a tarea y por consiguiente no está sujeto a los apartados 1 y 2, si bien, queda fijado para este personal que los días

de trabajo/año, serán los resultantes de considerar laborables todos los días de LUNES a VIERNES inclusivos, excluyendo los que fije el calendario oficial de fiesta de cada año.

4. No obstante lo que establece los puntos 1, 2 y 3 de este artículo 6, se fija de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa lo siguiente:

a) Para el año 1993, no serán laborables los días 24 y 31 de diciembre, y dos jornadas menos de trabajo, a determinar las fechas una vez se conozca el calendario oficial de fiestas.

5. Las horas de presencia/año, previstas en los puntos 1, 2, 3 y 4 del presente artículo, contienen el período vacacional.

Artículo 7. Trabajo a Turnos.

1. El personal adscrito a las Secciones de Trabajo que tienen establecido régimen de Turnos, rotará en los citados Turnos de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo existente.

Sección II: VACACIONES, HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 8. Vacaciones.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, se fija un período de Vacaciones anuales de 24 días laborables, con un máximo de dos períodos de disfrute, estándose a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en todo lo relacionado con las mismas.

Su distribución en cada Área se efectuará de acuerdo con sus Planes.

2. Se garantiza el derecho del trabajador, de que cada tres años en forma rotativa, puedan disfrutar las vacaciones anuales entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 9. Horas Extraordinarias.

1. Dado que el Calendario Laboral es compensado en cómputo anual para el personal que trabaja a tiempo, se consideran como Horas Extraordinarias, aquellas que sobrepasan los horarios diarios establecidos para cada época del año.

2. A tenor de lo establecido en las Disposiciones Legales aplicables, la iniciativa de trabajo en Horas Extraordinarias corresponderá a la Empresa, y la libre aceptación o denegación al trabajador, con conocimiento del Comité de Empresa.

3. De acuerdo con lo dispuesto en el núm. 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa entregará al trabajador un parte de las Horas Extraordinarias realizadas cada día y totalizado por semanas. Dichos partes se entregarán conjuntamente con el recibo de la Nómina.

4. Las partes contratantes convienen expresamente fijar, a todos los efectos legales pertinentes unos valores-tipo por Categoría para todas las Horas Extraordinarias y Festivos que se realicen, fijos e invariables durante la vigencia de este Convenio y cuya tabla se adjunta como Anexos 8 y 9.

Artículo 10.

1. Permisos y Licencias Retribuidas.

Todo el personal fijó tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud y por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por el tiempo que se indica:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Tres días laborables en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante

se produzca dentro de la provincia y, cuando sea fuera, el plazo será de, hasta siete días naturales.

c) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Padres políticos, hermanos y hermanos políticos, 2 días.

Cuando cónyuge, padres, hijos o hermanos residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta 7 días naturales.

Para los padres políticos y hermanos políticos que residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta 5 días naturales. La misma consideración tendrán los padres e hijos adoptivos o tutores y tutelados.

Dos días laborables, en los casos de intervención de pronóstico reservado tales como: fimosis, hernias, varices, amigdalectomía, hallux valgus, colicistectomía, etc., del cónyuge, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Un día para hermanos, padres políticos y hermanos políticos (el de la asistencia a la intervención quirúrgica).

En caso de enfermedad grave y/o intervención quirúrgica grave de hermanos, padres, hijos, esposa, que por su situación personal debidamente acreditada, vivan solo o los hijos precisen la asistencia del padre en caso de enfermedad grave de la madre, o ausencia de la misma por asistencia a los padres, por enfermedad grave de éstos, se podrá ampliar el permiso hasta 7 días naturales, según acuerde la Comisión que se nombre por ambas partes ratificando esta Comisión el disfrute o no del permiso.

d) Un día por matrimonio de hijos/as o hermanos, si es en día laborable.

En todos los casos deberán cumplirse los requisitos de previa solicitud y posterior justificación, mediante el impreso SCHWEPPE, S.A., habilitado al efecto, adjuntando copia del informe médico que interviene en el caso, u otro documento que justifique la circunstancia.

e) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

g) En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso cuya duración máxima será de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Además tendrá derecho a una pausa de una hora de su trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de 9 meses. La trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

En lo previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

h) Un día al año, para realizar gestiones de tipo personal y necesario, dentro de su horario habitual de trabajo, previa solicitud y posterior justificación.

i) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán con el Salario Base de Convenio, Plus Convenio, Plus Empresa, Plus Antigüedad y con el promedio del mes anterior, y según los casos de Prima de Producción, Ventas, Distribución, Carretera, Incentivos a Empleados y Nocturnidad.

2. Permisos no Retribuidos.

a) Todo el personal tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, permiso no retribuido por un período de 30 días, dentro de un año natural, en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge o compañera/a con hijos a su cargo, con reserva del mismo puesto de trabajo.

El Servicio Médico de Empresa determinará en cada caso si está dentro de este supuesto.

El trabajador permanecerá de alta en la Seguridad Social, con la cotización mínima.

b) Un día por fallecimiento de tíos/as.

CAPITULO III: REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

Sección I: PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 11. Incrementos Salariales Pactados.

1. Para 1993 se establece un incremento salarial sobre salarios o tablas existentes a 31 de diciembre de 1992, del 4 % (cuatro por ciento).

2. Se establece una paga de 40.000 pesetas lineales, no consolidable, pagadera en enero 94, siempre y cuando se alcancen los objetivos del programa de retornable previsto para el período comprendido entre los meses de julio a diciembre/93 o al menos un comportamiento mejor que el Mercado en este mismo segmento de retornable.

Artículo 12. Estructura Salarial

1. De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/73 de 17 de agosto y disposiciones complementarias, todas las retribuciones a percibir por el personal de SCHWEPPES, S.A. afectado por este Convenio Colectivo, que a los efectos del mismo habrán de ser consideradas brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

a) Percepciones Salariales:

- Salario base.

- Complementos del Salario Base.

1. Complementos Personales:

1.1. Antigüedad.

1.2. Plus de Empresa.

2. Complementos de 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. Primas de Producción.

3.4. Primas de Ventas.

3.5. Incentivos a Empleados.

3.6. Premio Puntualidad y Asistencia.

4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

4.1. Gratificación por fecha disfrute vacaciones.

4.2. Gratificaciones Extraordinarias.

b) Percepciones No Salariales:

Todos los conceptos enumerados a continuación, tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de Percepciones Económicas No Salariales.

1. Indemnizaciones o Suplidos:

1.1. Dietas.

1.2. Quebranto de Moneda.

1.3. Plus de Transporte.

2. Prestaciones de la Seguridad Social:

2.1. Enfermedad a cargo del I.N.S.S.

2.2. Accidente a cargo de la Mutua Patronal.

2.3. Prestaciones Familiares Nuevas.

2.4. Prestaciones Familiares Antiguas.

2.5. Asistencia a disminuidos físicos/psíquicos.

3. Mejoras Voluntarias a la Acción Protectora de la Seguridad Social:

3.1. Enfermedad a cargo de la Empresa.

3.2. Accidente a cargo de la Empresa.

3.3. Prestaciones Familiares a cargo de la Empresa.

3.4. Asistencia a disminuidos físicos o psíquicos a cargo de la Empresa.

3.5. Premio Nupcialidad a cargo de la Empresa.

3.6. Premio Natalidad a cargo de la Empresa.

4. Acción Social a cargo de la Empresa:

4.1. Ayuda a Guardería.

4.2. Ayuda Escolar.

4.3. Cajas de Productos.

4.4. Paquete de Navidad.

4.5. Economato Laboral.

4.6. Beca de Estudio para Trabajadores.

4.7. Premio de Jubilación.

Sección II: PERCEPCIONES SALARIALES

A) SALARIO BASE DE CONVENIO

Artículo 13. Concepto y Devengo.

1. El Salario Base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2.380/73, de 17 de agosto, es para cada Categoría Profesional y Coeficiente, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este convenio en los Anexos 1, 2 y 3.

2. El Salario Base de Convenio descrito anteriormente, tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría y coeficiente. Este Salario Base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos y días festivos.

B) COMPLEMENTOS DEL SALARIO BASE DE CONVENIO

Artículo 14. Antigüedad.

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguiente:

1. Cuantía: Dos bienios del 5 por ciento de la Base para Antigüedad. Diez trienios del 6 por ciento de la Base para Antigüedad.

2. Para el cómputo de la Antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado, todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de Baja por Enfermedad o Accidente de Trabajo y descansos legalmente establecidos por maternidad.

3. Asimismo serán computables el tiempo de existencia forzosa por nombramiento para cargo político o sindical y la prestación del Servicio Militar realizado de forma voluntaria u obligatoria.

4. Se computará la antigüedad en razón de los años de servicios prestados en la Empresa, estimándose por tanto, como tiempo de servicio, el período de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado por obras o servicios determinados, cuando el trabajador así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5. Durante la vigencia del presente Convenio, las Bases para el cálculo de la Antigüedad vienen determinadas para cada Categoría Laboral en la tabla que figura como Anexo núm. 4 de este Convenio.

6. Los citados aumentos periódicos, comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada uno de los períodos computables.

7. Respecto a las retribuciones devengadas por Antigüedad, serán de aplicación en cualquier caso, los límites establecidos al efecto en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Plus de Empresa.

1. El Plus de Empresa forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará sólo durante los doce meses naturales del año.

2. Teniendo en cuenta que el Plus de Empresa es una retribución personal del trabajador cuya cuantía no viene determinada para cada persona, en el presente Convenio, dicha cuantía vendrá determinada en la correspondiente comunicación interna que a tal efecto se habilitará por la Empresa a cada trabajador.

Artículo 16. Nocturnidad.

1. El personal que trabaje entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 34 por ciento del Salario Base establecido para su Categoría laboral, según Anexo núm. 5.

2. Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto, se estará a lo dispuesto en la Legislación laboral vigente.

Artículo 17. Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.

1. El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, percibirá un suplemento por hora efectiva trabajada en el supuesto de tal consideración de 40,47 ptas./hora.

La determinación de los supuestos de trabajo que hubieran de tener tal consideración, será efectuada por la Empresa, y en caso de discrepancia se aceptará por ambas partes la definición que sobre los mismos efectúe el Instituto de Medicina y Seguridad en el Trabajo u organización similar.

Artículo 18. 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 Anexos 1, 2 y 3.

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.

Artículo 19. Prima de Producción, Carretera, Ventas e Incentivos a Empleados.

1. En lo referente a la Prima de Producción, Carretera, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando figurando en el Anexo núm. 6 del presente Convenio las correspondientes tablas de valores por conceptos y grupos de personal afectado por ellos.

2. Primas de Venta (Preventa).

2.A) Venta (Preventa): La realiza el vendedor en contacto personal con los clientes sin llevar normalmente con él la mercancía, y tomando nota de los pedidos.

2.B) A los trabajadores que realicen las funciones descritas en el punto anterior en el régimen conocido como DIRECTO les serán de aplicación las respectivas primas establecidas en el Anexo núm. 10.

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

2.D) Expresamente SCHWEPES, S.A. se reserva el derecho de establecer sistemas de primas o incentivos para el lanzamiento o promoción de determinados productos, tamaño 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 período de vigencia que para cada caso se establezca.

3. Para el personal que por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de Prima de Producción, Carretera y en consecuencia no perciba retribución alguna por estos conceptos, percibirá el llamado «Incentivo a Empleados», cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura como anexo núm. 7 de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por días de trabajo efectivo y al alcanzar el rendimiento habitual diario.

4. No obstante lo dispuesto en el número anterior en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos se abonará también el citado «Incentivo a Empleados» con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

5. A los efectos previstos en el presente Convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual, aquel que de manera permanente y continua se viene prestando.

Artículo 20. Premio de Puntualidad y Asistencia.

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un Premio de Puntualidad y Asistencia, cuya cuantía máxima se fija para el presente Convenio en 18.943 ptas. anuales que se percibirán a razón de 1.722 ptas. mensuales, con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquel, en que se disfruten las Vacaciones Anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

2. El Premio 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.

3. Al solo efecto de lo previsto en el apartado 2B) de este artículo se consideran faltas de puntualidad al trabajo las siguientes:

Todo retraso en 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.

Artículo 21. Vacaciones.

1. Los días de vacaciones se abonarán por el importe del Salario Base, Antigüedad, Plus de Empresa, Plus de Convenio y Nocturnidad.

2. El personal sujeto a Prima de Producción o Incentivo a Empleados, durante el período en que disfrute sus vacaciones, percibirá por los conceptos citados, idéntica cantidad, a la que en su caso percibirían los trabajadores de su misma categoría y coeficiente, que en el citado período estén trabajando.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

1. Se establecen cuatro Gratificaciones Extraordinarias que engloban y comprenden las anteriormente denominadas Bolsa de Vacaciones, y paga de Beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de 30 días o 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 devengo de estas Gratificaciones Extraordinarias, el tiempo en situación de Baja por Enfermedad justificada, Accidente, Servicio Militar y Licencias retribuidas.

Artículo 23. Gratificación por Fecha Disfrute de Vacaciones.

1. Dada la especial intensificación de trabajo en esta Industria durante los meses de junio a septiembre inclusive, las Vacaciones Anuales serán concedidas por la empresa preferentemente fuera del período 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 antes del disfrute del período de vacaciones, y cuya cuantía será la siguiente:

Veintidós días para el personal que disfrute sus Vacaciones desde el 1 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre.

A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos retributivos: Salario Base Convenio y Plus de Convenio.

2. Esta Gratificación será aplicable únicamente al personal fijo y será prorrateada en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones, dentro de los períodos que generan la condición al derecho establecido en el presente artículo.

3. La Gratificación fijada en el presente artículo compensará asimismo, cualquier variación personal que pudiera darse en las horas efectivas de trabajo/año, fijadas en el presente Convenio como consecuencia de la fecha de disfrute de Vacaciones.

Sección III. PERCEPCIONES NO SALARIALES.

A) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Artículo 24. Plus de transporte.

Se establece un Plus de Transporte, durante la vigencia del presente convenio, que se fija en la cantidad de 134,93 ptas. por día efectivo de trabajo.

Artículo 25. Dietas.

1. Se fija la dieta alimenticia completa según Tabla Anexa núm. 12 más gastos de pernocta en Hotel de tres estrellas.

2. Al personal de distribución y ventas que a todos los efectos legales queda exceptuado del percibo de dieta, salvedad hecha de que hubiera de pernoctar fuera de su domicilio habitual, en cuyo caso se estaría en lo dispuesto en el punto 1 del presente artículo, se fija una Ayuda en dieta de 887 ptas. por día efectivo de trabajo. Anexo núm. 11.

3. El personal de Distribución y Ventas que realiza sus funciones fuera del casco urbano (zona provincial, rural, costa, sierra, etc.), en cuyos límites están fijados y señalados, se establece una Ayuda en dieta de 1.538 ptas. por día efectivo trabajado.

Artículo 26. Quebranto de Moneda.

1. El personal que su función habitual diaria sea 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 56.705 ptas., persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

2. El percibo de Quebranto de Moneda compensa las cantidades que, en su caso, el personal afectado habrá 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 ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 27. Prestaciones complementarias por I.L.T.

Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno DP-002, que se adjunta al presente Convenio Colectivo.

Artículo 28. Prestaciones complementarias de protección a la familia.

En cuanto a las prestaciones familiares de asistencia a disminuidos físicos o psíquicos, premio de Nupcialidad, premio de Natalidad, que mejoran la Acción Protectora de la Seguridad Social, con cargo a la Empresa, se regirán por la Norma de Régimen Interno DP-001, que se adjunta al presente Convenio Colectivo.

C) ACCION SOCIAL EMPRESARIAL

Artículo 29. Ayuda a Guardería.

Los trabajadores fijos de plantilla con hijos en edades comprendidas entre los 3 meses y 4 años, percibirán por meses naturales, la cantidad de 1.900 ptas. por cada hijo de dichas edades en concepto de Ayuda a Guardería.

Artículo 30. Ayuda Escolar.

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores fijos, cuya cuantía se fija durante la vigencia de este Convenio en 23.671 ptas. anuales por hijo comprendido entre los cuatro y dieciocho años, cumplidos durante la vigencia del mismo.

2. Se amplía la ayuda escolar hasta la edad de 25 años cumplidos siempre y cuando los hijos estén cursando estudios universitarios de grado superior o medio y se tenga incorporados en la cartilla de la Seguridad Social, todo ello previa justificación.

3. Los importes determinados en el número anterior serán pagaderos como cantidad a tanto alzada al comienzo del Curso 1993/94 por lo que su abono se llevará a efecto en el Recibo de Salarios correspondiente al mes de agosto.

Artículo 31. Cajas de productos.

Durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores en plantilla, tendrán derecho a veinticinco cajas de productos al año.

Artículo 32. Paquete de Navidad.

El importe para la dotación del paquete de navidad, se fija en 13.000 ptas. por trabajador en plantilla durante la vigencia de este Convenio.

El Comité de Empresa y la Dirección, se encargarán de buscar el paquete más interesante para los trabajadores, teniendo como base la cantidad asignada.

Artículo 33. Economato laboral.

1. SCHWEPPES, S.A. contribuirá con la cantidad de 208 pesetas mensuales por trabajador fijo en plantilla, en el coste que suponga la inclusión del citado personal en un Economato Laboral.

2. La decisión de incorporación o inclusión en un determinado Economato Laboral, será facultad y responsabilidad del Comité de Empresa.

3. En los casos en que la inclusión en un Economato Laboral no sea posible, SCHWEPPES, S.A. abonará la cantidad estipulada en el presente artículo a cada trabajador fijo en plantilla.

Artículo 34. Becas de Estudio para Trabajadores.

Se establecen a nivel nacional, para todos los trabajadores de SCHWEPPES, S.A. las Becas siguientes:

- Quince Becas de 53.510 ptas. para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.

- Veinte Becas de 88.447 ptas. para estudios superiores.

La selección para la concesión de dichas Becas, se hará con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 35. Premio de Jubilación.

El personal fijo que se jubile durante la vigencia del presente Convenio, podrá solicitar que se le conceda un Premio de Jubilación en las condiciones que a continuación se especifican:

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

- Al cumplir los 60 años	3.393.922 ptas.
- Al cumplir los 61 años	2.715.138 ptas.
- Al cumplir los 62 años	2.262.614 ptas.
- Al cumplir los 63 años	1.923.221 ptas.
- Al cumplir los 64 años	1.583.831 ptas.
- Al cumplir los 65 años	1.131.307 ptas.

La Dirección decidirá a la vista de cada solicitud concreta, previo informe favorable del Comité de Empresa.

Artículo 36. Bajas definitivas.

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS en base a la Comisión Técnica Calificadora, declare que cualquier trabajador del Centro de Trabajo de Sevilla y Delegaciones, pasara a la situación de Invalidez Permanente en su grado de incapacidad permanente total, dicho productor percibirá por ser baja definitiva en la empresa, la cantidad bruta de 3.932.900 ptas., para el 55 % y de 2.741.112 ptas. para el 75 %.

En el supuesto de fallecimiento se abonará la cantidad de tres millones ciento ochenta y ocho mil seiscientos cuarenta pesetas.

Sección IV: ABSORCIÓN Y COMPENSACION**Artículo 37. Absorción y compensación.**

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

Salario Base de Convenio, Antigüedad, Plus de Empresa, Nocturnidad, Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, Plus de Convenio, Horas Extraordinarias, Normales, Estructurales o Festivas, Prima de Carretera, Prima de Producción, Prima de Ventas, Distribución, Vacaciones, Incentivo a Empleados, Vacaciones, Gratificaciones Extraordinarias de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, Plus de Transporte, Dietas, Quebranto de monedas, Ayuda a Guardería, Ayuda Escolar, Prestaciones Complementarias por I.L.T. (Norma DP-002), Prestaciones Complementarias y Ayudas Familiares (Norma DP-001), Economato Laboral, Becas de Estudio para trabajadores, Paquete de Navidad, Cajas de Producto, Premio de Jubilación y todos los conceptos socioeconómicos que individual y colectivamente pudieran existir en la empresa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las Disposiciones Legales futuras, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superasen el nivel de Convenio de cada Categoría.

Se entiende por nivel de Convenio, a los efectos prevenidos en el presente punto, la suma anual de todas las percepciones económicas/persona, dividida por el número de horas efectivas de trabajo/año/persona, establecidas en el artículo 6 del presente texto legal, y en su virtud, la comparación para determinar si es de aplicación o no otra norma, habrá de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.

Artículo 38. Garantía Personal.

En el caso de que existiese algún productor afectado por el presente Convenio y que tuviere reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de su misma Categoría profesional, se le mantendrá y respetarán con carácter estrictamente personal.

Artículo 39. Cláusula de Revisión Salarial.

Cláusula de revisión a partir del 4 % del IPC nacional hasta un máximo de 0.8 puntos que sería de aplicación siempre y cuando no se hiciera efectivo el pago de la cantidad mencionada en el artículo 11 apartado 2.

Artículo 40. Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Para entender en cuanto a las incidencias que pueden suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, ante la Administración y Jurisdicción Laboral, se constituirá una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por cuatro representantes de la Empresa, designados por la Dirección de la misma y pertenecientes a ésta, y cuatro representantes elegidos por el Comité de Empresa, pertenecientes a éste, como Organo de Interpretación, Conciliación y Vigilancia de su cumplimiento.

DISPOSICIONES ADICIONALES**1.º Retirada del Carnet de Conducir.**

En los supuestos de que a un empleado le sea retirado el Carnet de Conducir, por la Autoridad Competente, la Empresa le destinará, durante el tiempo que tenga retirado el Carnet, a otros trabajos que no exijan la utilización del referido Carnet, respetándole la Categoría profesional (aunque los trabajos que realice sean de otra inferior), y respetándole asimismo, las retribuciones fijas y por jornada ordinaria de su Categoría, las retribuciones

variables serán inherentes al puesto de trabajo y Categoría laboral que transitoriamente ocupe.

2.º Prendas de Trabajo.

La empresa facilitará las prendas de trabajo a que se refiere el artículo 42 de la Ordenanza, si bien, cuando haga entrega de ésta, lo hará en razón de dos juegos, tanto en invierno como en verano, a fin de facilitar su cuidado y limpieza al poderlas utilizar alternativamente, siendo dicha limpieza a cargo del trabajador.

La entrega de las citadas prendas se efectuará en principio en las fechas:

15 de octubre: ropa de invierno.

15 de abril: ropa de verano.

La duración de cada dos juegos de prendas será de dos años. En aquellos supuestos de que alguna prenda sufra deterioro, por razones de uso, antes del término convenido, será repuesta por la empresa.

En octubre de 1993 se entregará al personal de Industrial y Almacenes dos pantalones de pana y dos jerseys.

3.º Seguro de Vida del Personal.

Equiparación de las pólizas de los Coeficientes 115, 120, 130 y 140 al coeficiente 170.

4.º Prima de Ventas en período de Vacaciones.

El personal de ventas, que habitualmente viene cobrando prima de ventas por cajas vendidas, percibirá en el período vacacional, el promedio año de las cajas vendidas por plantilla de vendedores.

5.º Vacaciones.

Dado el supuesto de no poderse disfrutar las vacaciones dentro del período anual reglamentario por causas de ILT, y previo estudio de cada caso que evidencie su carácter no reiterativo o continuado y avalado por el informe del Servicio Médico Interno de la Empresa, el período no disfrutado podrá realizarse en el próximo año.

6.º Derechos sindicales y democracia industrial.

a) Creación de una Comisión Nacional para el estudio, en general, de los Derechos Sindicales en la Empresa, y en particular, de la acumulación de Horas Sindicales.

b) Con la antelación suficiente, en cuanto a la comunicación a la Dirección de Personal, cualquier miembro del Comité Intercentro podrá realizar sus tareas sindicales en los distintos Centros de Trabajo perteneciente a SCHWEPPES, S.A., siempre que estas tareas no supongan la interrupción no acordada de la actividad productiva.

c) Con el fin de perjudicar al mínimo la buena marcha del trabajo, los representantes de los trabajadores se comprometen a solicitar, previamente y con antelación suficiente, autorización a la Dirección para faltar o ausentarse del trabajo.

d) En todo lo demás, se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

7.º Regulación de acumulación de horas sindicales.

Crear al amparo de lo dispuesto en el último párrafo del apartado e) del artículo 68 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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.

Expresamente, ambas partes excluyen de tal acumulación, las horas correspondientes a los miembros del Comité, en situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su origen, vacaciones, permiso y excedencias.

Con cargo al citado fondo mensual, serán imputadas todas las horas utilizadas en función de representación, por cada uno de los miembros del Comité de Empresa, sin otra limitación, en cuanto a tiempo empleado en tal misión que las horas utilizadas en ningún caso superen a título individual, el 50 % de las horas trabajo/mes.

Con el fin de perjudicar el mínimo la buena marcha del trabajo, los miembros del Comité de Empresa, se comprometen a solicitar previamente, y con antelación suficiente, autorización para faltar o ausentarse del trabajo.

También se acuerda, que la cuota sindical será descontada en la hoja de salarios, de aquellos trabajadores, que lo soliciten por escrito a la Dirección de la Empresa.

8.º Participación sindical en la contratación.

a) Entrega de la copia básica de todos los contratos y modificaciones sustanciales de los mismos.

b) A petición del Empleado podrá ser requerida la presencia de un representante sindical en la recepción y firma de la liquidación y/o finiquito de Salarios.

9.º Política de Empleo.

a) La Compañía se somete a lo dispuesto en la legislación vigente.

b) Información puntual de los Planes de actuación general establecidos o previstos en el Area Industrial y Comercial.

c) Limitación porcentual del número de contratos de carácter eventual con respecto a los de carácter indefinido, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

d) La Compañía continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación del 2 % de la plantilla, para trabajadores con minusvalía.

10.º Seguridad e Higiene.

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

b) Estará 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 elaborarán planes de formación específica en materia de salud laboral y se pondrán en marcha, pudiéndose requerir para tal fin, los servicios técnicos provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo o de las organizaciones firmantes.

d) En cuanto a las funciones de los C.S.H.T. se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

g) Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

- Análisis sistemático de sangre: glucemia, colesterol, urea y ácido úrico.
- Análisis sistemático de orina.
- Examen de exploración de tórax.
- Visiotest.
- Audiometría.

El Servicio Médico, facilitará a cada trabajador que lo solicite, el resultado de dicho reconocimiento a través de la cartilla médica.

11.º Formación.

- a) Creación de la Comisión Nacional de Formación.
- b) Equiparación y desarrollo en el marco de la empresa los acuerdos de formación continua alcanzado con carácter tripartito, Gobierno, C.E.O.E. y Sindicatos.
- c) Desarrollo de los acuerdos que en esta materia existan a nivel sectorial.
- d) Implementación de los puntos anteriores con los recursos y planes que en la actualidad tiene como propios la Empresa.
- e) La Dirección de Personal se compromete a presentar para su discusión en el ámbito de la Comisión de Formación acordada en este Convenio, un sistema de promoción interna con criterios claros y definidos para su posterior aportación al texto del Convenio Colectivo.

12.º Ordenanza Laboral.

La Empresa se compromete a instar a su Asociación Empresarial, a la sustitución negociada de la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes, con los agentes sociales implicados.

El resultado de tal negociación será incorporado al texto del presente Convenio Colectivo.

En caso de derogación por parte del Gobierno, de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, las partes acuerdan expresamente que ésta seguirá vigente en el ámbito de los Centros de Trabajo, que afecten en este Convenio, en tanto no se concluya la negociación de la misma en el Convenio Unico de la Empresa SCHWEPES, S.A.

13. Incentivo Productividad en Producción.

Abonar la cantidad de 104.000 ptas. por persona/año para el personal de Producción y la cantidad de 83.200 ptas./año para el personal Administrativo y Servicios Generales, con arreglo a los siguientes parámetros:

- Productividad: Similar al año 92.
- Calidad: Similar al año 92.
- Flexibilidad: Similar al año 92.
- Absentismo: Reducir Índice año 92.

Flexibilidad: Movilidad funcional.

Movilidad turnos.

Desplazamientos (+, -) 1/2 hora bocadillo.

La cantidad total de gratificación se dará proporcionalmente a la aportación total de días efectivos de trabajo que cada uno tenga.

Su abono será efectivo en los meses de julio y enero, previa comprobación de los resultados.

14.º Personal Preventa. Garantías mínimas variables (Primas Venta e Incentivos).

a) Al personal afectado por el ámbito del Convenio Colectivo para el año 1993 y destinado a las funciones de Preventa, que durante el transcurso del año natural percibiera unos emolumentos variables (Primas Venta e Incentivos) inferiores al importe correspondiente al nivel 130 del concepto denominado Incentivo a Empleado se le abonará por parte de la Compañía, la diferencia hasta alcanzar la referida cantidad.

b) Lo establecido en el punto anterior, será de aplicación proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el año natural.

c) El importe resultante de estos acuerdos, se abonará en un solo pago en la nómina correspondiente al mes de enero del año siguiente a su devengo.

15.º Retribución variable Ventas.

Se acuerda constituir una Comisión Nacional para el estudio análisis y puesta en marcha de una retribución variable para la fuerza de Ventas.

16.º Fondo de Salud Laboral y Social.

El fondo estipulado anual será de 1 millón de pesetas (500.000 ptas. al Fondo de Salud Laboral y 500.000 ptas. para el Fondo Social). Asimismo se acuerda mantener el precio de la hora extraordinaria con las mismas tablas del año 1990 de forma que la diferencia de incremento sobre las horas extras que se efectúen pasarán a engrosar el Fondo Social.

17.º Salud Laboral.**A) CONSTITUCION DE LA COMISION NACIONAL.**

Se acuerda constituir una Comisión Nacional, que permitirá tener una visión globalizada de actuación y también de futuro, en este ámbito.

El objetivo de dicha Comisión es contar con una herramienta más moderna y adecuada a la realidad de nuestra Empresa en materia de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, que redunden en una mejor calidad de vida en el puesto de trabajo.

B) COMPETENCIA Y FUNCIONES DE LA COMISION NACIONAL.

Articular y definir las funciones de participación, las competencias que deberán desarrollar los miembros de esta Comisión a nivel nacional, así como la articulación en la tarea a realizar de los niveles inferiores.

Definición de las materias que estará sujeta a consulta y negociación con carácter previo a su implantación, así como las de derecho a información.

C) FONDO ECONOMICO.

Para realizar con eficacia las funciones que se deriven de las tareas a realizar en esta materia, se dotará de los medios económicos necesarios para el funcionamiento de esta Comisión. Para ello se sumarán los fondos existentes actualmente en los distintos Convenios, detrayendo de los mismos aquellos que son estrictamente sociales.

18.º Jubilación.

La jubilación será obligatoria al alcanzar la edad de 65 años.

19.º Vehículo accidente.

Se aprueba la dotación de un vehículo apropiado para el traslado de accidentados.

DISPOSICION FINAL

En defecto de Normas aplicables del presente Convenio y todas aquellas materias no previstas en el mismo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes y en las demás Disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

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.

Ámbito de aplicación.

Todo el personal que presta sus servicios en los Centros de Trabajo que SCHWEPES, S.A. tiene establecidos en este Convenio o pudiera tener en el futuro, 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 1.º de enero de 1993 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción.

I. COMPLEMENTO Y AYUDA DE PAGO PERIODICO

Una asignación mensual de 1.381 ptas. por cada hijo.

Una asignación mensual de 3.947 ptas. por cónyuge incapacitado para el trabajo.

1.1. Beneficiarios.

1.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico 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.

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 Órgano 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 Órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.3. La cónyuge del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando la cónyuge del beneficiario presta su trabajo en SCHWEPPEPES, S.A.

1.2.4. El cónyuge incapacitado para el trabajo que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo. Se entenderá que existe incapacidad cuando el derecho y la determinación de la misma, esté reconocido por el Órgano 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, corresponde en todos los casos a SCHWEPPEPES, S.A., a través de su Servicio Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Órgano 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 el cónyuge incapacitado para el trabajo detallados en los apartados 1.2.3 y 1.2.4 corresponde en todos los casos a SCHWEPPEPES, S.A., a través de su Servicio 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 Departamento 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 SCHWEPPEPES, 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 Periódico.

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

II. AYUDAS DE PAGO UNICO

Una asignación de 80.239 ptas. al contraer matrimonio.
Una asignación de 30.358 ptas. al nacimiento de cada hijo.

2.1. Beneficiarios.

2.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único, 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.

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 beneficiarios 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 excedencias o baja de 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 Unico.

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 24.275 ptas. 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., 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 órgano 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 Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Órgano 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 la resolución dictada 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 1992 las materias objeto de la presente Norma.

NORMA DE REGIMEN INTERNO DP-002

I. Objeto.

Complementar por cuenta y cargo de SCHWEPPEPES, 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 aplicación.

A) Personal.

Todo el personal que presta sus servicios en los Centros de Trabajo que SCHWEPPEPES, S.A. tiene establecidos en Sevilla o pudiera tener en el futuro, 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 1.º de enero de 1993, 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 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.

B) Los períodos 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 períodos 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 desarrollen.

A efectos del período 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 caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período 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 período 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, SCHWEPPEPES, 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 básicos.

- Salario Base de Convenio.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Plus de Empresa.
- Plus de Convenio.
- Prima de Venta.
- Prima de Auto-venta.
- Prima de Producción.
- Incentivo 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 medio 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 SCHWEPPE, 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, duración y extinción.

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 SCHWEPPE, 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 Dpto. de Personal, cabrá recursos 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 SCHWEPPE, 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 SCHWEPPE, 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 SCHWEPPE, S.A., quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

XI. Disposición derogatoria.

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las normas del Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1992 las materias objeto de la presente Norma.

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SALAR. BASE DE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
PEONES	100	1.133.095	399.381	1.531.476
SUBALTERNOS	110	1.246.404	362.164	1.608.568
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	1.303.059	346.418	1.649.477
OFICIALES 2a	120	1.359.714	331.984	1.691.698
OFICIALES 1a	130	1.473.023	306.446	1.779.469
ENCARG. GRUPO Y CAPATAZ TURNO	140	1.586.332	284.558	1.870.890
ENCARG. SECCION JEFE SECCION Y TECN. TIT. MEDIOS	170	1.926.261	234.342	2.160.603
ENCARG. GENERAL JEFES DPTMO. Y TECN. TIT. SUPER.	200	2.266.189	199.190	2.465.379

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SALAR. BASE DE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
PEONES	100	70.818	24.899	95.717
SUBALTERNOS	110	77.900	22.635	100.536
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	81.441	21.651	103.092
OFICIALES 2a	120	84.982	20.749	105.731
OFICIALES 1a	130	92.064	19.153	111.217
ENCARG. GRUPO Y CAPATAZ TURNO	140	99.146	17.785	116.931
ENCARG. SECCION JEFE SECCION Y TECN. TIT. MEDIOS	170	120.391	14.646	135.038
ENCARG. GENERAL JEFES DPTMO. Y TECN. TIT. SUPER.	200	141.637	12.449	154.086

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SALAR. BASE DE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
PEONES	100	2.336.28	821.40	3.157.68
SUBALTERNOS	110	2.569.91	746.73	3.316.64
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	2.686.72	714.26	3.400.98
OFICIALES 2a	120	2.803.53	684.50	3.488.04
OFICIALES 1a	130	3.037.16	631.85	3.669.01
ENCARG. GRUPO Y CAPATAZ TURNO	140	3.270.79	586.72	3.857.51
ENCARG. SECCION JEFE SECCION Y TECN. TIT. MEDIOS	170	3.971.67	483.18	4.454.85
ENCARG. GENERAL JEFES DPTMO. Y TECN. TIT. SUPER.	200	4.672.55	410.70	5.083.26

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MENSUAL	BASE DIARIA
PEONES	100	884.944	55.309	1.824.63
SUBALTERNOS	110	973.439	60.940	2.007.09
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	1.017.687	63.605	2.098.32
OFICIALES 2a	120	1.061.934	66.371	2.189.55
OFICIALES 1a	130	1.150.428	71.902	2.372.02
ENCARG. GRUPO Y CAPATAZ TURNO	140	1.238.823	77.433	2.554.48
ENCARG. SECCION JEFE SECCION Y TECN. TIT. MEDIOS	170	1.504.408	94.025	3.101.87
ENCARG. GENERAL JEFES DPTMO. Y TECN. TIT. SUPER.	200	1.769.890	110.818	3.649.26

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MENSUAL	BASE DIARIA
PEONES	100	1.531.476	127.623	4.195.82
SUBALTERNOS	110	1.608.568	134.047	4.407.04
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	1.649.477	137.456	4.519.12
OFICIALES 2a	120	1.691.698	140.975	4.634.79
OFICIALES 1a	130	1.779.469	148.289	4.875.26
ENCARG. GRUPO Y CAPATAZ TURNO	140	1.870.890	155.908	5.125.73
ENCARG. SECCION JEFE SECCION Y TECN. TIT. MEDIOS	170	2.160.603	180.050	5.919.46
ENCARG. GENERAL JEFES DEPTMO. Y TECN. TIT. SUPER.	200	2.465.379	205.448	6.754.46

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	JORNADA NOCTURNA	
		HORAS EXTRAS	FESTIVOS
PEONES	100	1.602	11.211
SUBALTERNOS	110	1.762	12.331
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	1.838	12.868
OFICIALES 2a	120	1.922	13.451
OFICIALES 1a	130	2.082	14.572
ENCARG. GRUPO Y CAPATAZ TURNO	140	2.245	15.715
ENCARG. SECCION JEFE SECCION Y TECN. TIT. MEDIOS	170	2.724	19.068
ENCARG. GENERAL JEFES DEPTMO. Y TECN. TIT. SUPER.	200	3.201	22.406

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	CUANTIA ANUAL	CUANTIA MENSUAL
PEONES	100	502.719	41.893
SUBALTERNOS	110	502.882	41.907
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	502.882	41.907
OFICIALES 2a	120	503.655	41.971
OFICIALES 1a	130	529.077	44.090
ENCARG. GRUPO Y CAPATAZ TURNO	140	547.086	45.591
ENCARG. SECCION JEFE SECCION Y TECN. TIT. MEDIOS	170	640.187	53.349

Personal de Comercial (Venta y Distribución) que realiza funciones de: VENTA (Pre-venta sólo)

REGIMEN DE TRABAJO: Venta a clientes de Directo con Pre-venta establecida.

ROTAS DE: Plaza, Provincia e Interprovinciales.

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

PERCEPTORES	PTAS/CAJA	COEFICIENTES SALARIALES
Preventistas (sólos)	10'64	130 y 140, cuando realicen funciones de venta a clientes (Preventa sólo) en ROTAS DE DIRECTO atendidas por un trabajador por turismo y/o furgoneta.

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MENSUAL	BASE DIARIA
PEONES	100	502.719	41.893	1.377.31
SUBALTERNOS	110	502.880	41.907	1.377.75
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	502.880	41.907	1.377.75
OFICIALES 2a	120	503.664	41.972	1.379.90
OFICIALES 1a	130	529.074	44.090	1.449.52
ENCARG. GRUPO Y CAPATAZ TURNO	140	547.087	45.591	1.498.87
ENCARG. SECCION JEFE SECCION Y TECN. TIT. MEDIOS	170	640.187	53.349	1.753.94
ENCARG. GENERAL JEFES DEPTMO. Y TECN. TIT. SUPER.	200	640.187	53.349	1.753.94

PERCEPTORES	PTAS/TIPO TANQUETA	COEFICIENTES/CONDICIONANTES
Preventistas	303'68 B. I. B. 260 POST-MIX 50'96 PRE-MIX	130, percibiendo Prima de Ventas.

Si por circunstancias especiales y esporádicas limitadas en el tiempo, se le asignase a un preventista otras tareas dentro del Departamento de Ventas, distintas a las habituales (vender), se acepta que la media a cobrar en esos días, será el resultado de lo conseguido por el equipo de la Sala de Ventas de H.R. ó A.M., de acuerdo con el grupo a que pertenece.

AYUDA COMIDAS

Venta y/o distribución en Rutas de Plaza

JORNADA DIURNA			
CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	HORAS EXTRAS	FESTIVOS
PEONES	100	1.288	9.016
SUBALTERNOS	110	1.420	9.937
AYUDANTES Y AUXIL. ADMIN.	115	1.482	10.374
OFICIALES 2a	120	1.546	10.819
OFICIALES 1a	130	1.676	11.733
ENCARG. GRUPO Y CAPATAZ TURNO	140	1.803	12.623
ENCARG. SECCION JEFE SECCION Y TECN. TIT. MEDIOS	170	2.188	15.316
ENCARG. GENERAL JEFES DEPTMO. Y TECN. TIT. SUPER.	200	2.576	18.032

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE AYUDA COMIDAS
100-110-115 120-130-140	Preventistas Monitores Vendedores Ayudantes	887.- ptas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Venta y/o Distribución en Rutas de Zona Provincial (rural, costa, etc)

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE AYUDA COMIDAS
100-110-115 120-130-140 170 y 200.	Jefes de Venta Supervisores Promotores Preventistas Monitores Vendedores Ayudantes	1.538.- ptas/trabajador/día efectivo de trabajo.

DIETAS		NIVEL B		COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO
COEFICIENTES SALARIALES	NIVEL D	COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	200	Personal encuadrado laboralmente en los Coeficientes indicados	6.785.-ptas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel cuatro estrellas.
120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los Coeficientes indicados	5.277.-ptas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.				
COEFICIENTES SALARIALES	NIVEL C	COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	200	Personal encuadrado laboralmente en los Coeficientes indicados	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel / da cinco estrellas.
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los Coeficientes indicados	6.029.-ptas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.				

SCHIEPPES. S.A.
ANDALUCIA OCCIDENTAL

	TURNO I			TURNO II			TURNO III		
	Entrada	Pausa	Salida	Entrada	Pausa	Salida	Entrada	Pausa	Salida
DPTO. COMERCIAL									
VENTAS	8'00	30'	16'00	16'00	30'	24'00	-	-	-
DPTO. INDUSTRIAL									
MANTENIMIENTO	7'00	110'30/11	15'00	15'00	119'00/19'30	23'00	23'00	13'00/3'30	16'30 (1)
PRODUCCION	7'00	110'30/11	15'00	15'00	119'00/19'30	23'00	-	-	-
CONTROL CALIDAD	7'00	110'30/11	15'00	15'00	119'00/19'30	23'00	-	-	-
ALMACEN P.T.	7'00	110'30/11	15'00	15'00	119'00/19'30	23'00	-	-	-
ALMACEN COMPRAS	7'00	110'30/11	15'00	15'00	119'00/19'30	23'00	-	-	-
LIMPIEZA ESTERILIZACION	7'00	110'30/11	15'00	15'00	119'00/19'30	23'00	23'00	13'00/3'30	6'30
DPTO. SERVICIOS GENERALES									
ADMINISTRACION	7'00	110/10'30	15'00	-	-	-	-	-	-
TESORERIA/CLIENTES/INFORMATICA	7'00	110/10'30	15'00	15'00	118'30/19'00	23'00	-	-	-
SERVICIOS GENERALES	7'00	110/10'30	15'00	15'00	118'30/19'00	23'00	-	-	-

(1) LAS NOCHES POSTERIORES A FESTIVOS INTERSEMANALES O DOMINGOS. SE REDUCIRA LA JORNADA EN 1/2 HORA.

CONSEJERIA DE SALUD

ORDEN de 4 de mayo de 1994, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 970/94.

En cumplimiento de lo ordenado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 970/94, interpuesto por la Asociación de Profesionales de Óptica de Anteojería, contra el Decreto 16/1994, de 25

de enero (BOJA núm. 14, de 5.2.94) sobre autorización y registro de centros y establecimientos sanitarios, dentro del plazo concedido al efecto,

DISPONGO

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 970/94.

Segundo. Emplazar a todas las personas interesadas en el mismo para que puedan comparecer y personarse en los autos, en el plazo de nueve días contados a partir