

RESOLUCION de 28 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo La Casera, S.A. (1101432).

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo La Casera, S.A. de ámbito Provincial Código de Convenio 1101432 recibido en esta Delegación Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales en fecha 24.3.95, habiendo sido suscrito entre la Empresa y representantes de los trabajadores en fecha 7.12.94 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto 1043/1982, de 29 de diciembre sobre traspaso de competencias y Decreto 154/1994 de 10 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito provincial del Convenio La Casera S.A. con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al C.M.A.C para su depósito.

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

Así lo acuerdo en Cádiz, 28 de marzo de 1995. La Delegada.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO QUE «LA CASERA, S.A.» TIENE EN JEREZ DE LA FRONTERA Y PROVINCIA DE CADIZ

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Representación.

El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la representación legal de la Empresa y los miembros del Comité de Empresa, partes que previa y mutuamente se reconocen facultades para la firma del mismo.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal adscrito a los Centros de Trabajo que La Casera, S.A. tiene en Jerez de la Frontera y provincia de Cádiz, a excepción del Jefe de Administración y Delegado Comercial.

Artículo 3.º Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1994 alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año. Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la renovación del mismo dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente por igual período de tiempo si no se denunciase.

Artículo 4.º Ambito territorial.

El presente Convenio afecta a los Centros de Trabajo que La Casera, S.A. tenga o pueda tener establecidos en la Delegación de Jerez de la Frontera y provincia de Cádiz.

Artículo 5.º Ambito funcional.

Este Convenio afecta a los Centros de Trabajo que La Casera, S.A., comprendida en el Sector de Alimentación, grupo de Bebidas Refrescantes, tiene en su Delegación de Jerez de la Frontera y provincia de Cádiz.

Artículo 6.º Partes que conciertan el Convenio.

El presente Convenio está concertado por la representación legal siguiente:

Por la Empresa:

Don Francisco López López (como Director Regional).
Don Santiago Rivas Boubeta (como Asesor).
Don Manuel Medina Díaz (como Asesor).

Por el Comité:

Don Cecilio Mier-Terán Ortega.
Don Cristóbal Romero Alcalá.
Don Antonio Moreno Naranjo.
Don Antonio Borrego Robles.
Don José M. Guerrero González.

Artículo 7.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de aquellos trabajadores que las tuviesen concedidas con anterioridad a la firma del presente Convenio.

CAPITULO II

CONTRATACIONES E INGRESOS

Artículo 8.º Contrataciones e ingresos.

En lo relativo a contrataciones e ingresos se aplicará lo establecido en la Ley 2/1991, del 7 de enero, sobre derecho de información de los Representantes de los Trabajadores.

A) Ingresos del personal.

En igualdad de condiciones y aptitudes, tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa los hijos de los trabajadores en activo.

Artículo 9.º Reserva puesto de trabajo.

La Empresa reservará el puesto de trabajo a todo productor fijo de plantilla, cuando agotado el período de I.L.T. pasase a invalidez provisional teniendo derecho al mismo tan pronto se produjese su reincorporación una vez dado de alta de dicha invalidez.

En el mismo momento en que se produzca tal reincorporación quedará rescindido y sin efecto el Contrato expedido interinamente al trabajador que sustituyese a aquél.

En los supuestos de que un conductor fuese privado del carnet de conducir por imprudencia simple o accidente de tráfico al servicio de la Empresa y dentro de su recorrido habitual o autorizado, ello no será causa de despido, conservando su puesto de trabajo de no haber sido acoplado por la Empresa en otro puesto durante dicho tiempo.

En los demás supuestos de accidente de tráfico, conduciendo al servicio de la Empresa, dentro de su recorrido habitual autorizado, en el que el trabajador fuese privado de libertad o del permiso de conducir, la Empresa le reservará el puesto de trabajo durante 24 meses contados a partir de la fecha en que se viese afectado por dichas limitaciones.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas siempre que tal detención no fuese confirmada por resolución o sentencia firme condenatoria, no serán consideradas como faltas injustificadas al trabajo para ejercitar el Despido.

Artículo 10.º Cambio de puesto de trabajo.

La asignación de un trabajador a puesto o puestos de trabajo distintos del que o de los que habitualmente viniese desempeñando, puede producirse por:

1.º Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

2.º Por disminución de la aptitud o ineptitud originaria o sobrevenida en el trabajador como consecuencia de enfermedad o accidente y dictaminada por la Comisión de Evaluación de Incapacidades y otros organismos análogos competentes.

3.º Por necesidades derivadas de la Organización del Trabajo o del mejor aprovechamiento de las aptitudes laborales, una vez oídos a los Representantes de los Trabajadores.

4.º Por sanción reglamentaria.

En el primer supuesto, se estará a lo que ambas partes acuerden. En el segundo caso y sin perjuicio de lo dispuesto legalmente, la Empresa podrá, si existiese vacante para el interesado, asignarle a otro puesto de trabajo. En este último caso, pasaría a desempeñarlo en las condiciones fijadas para tal puesto.

En el tercer supuesto, el cambio no podrá suponer perjuicio económico en cómputo anual.

En los supuestos de realización de trabajos de superior o inferior categoría, se estará a lo previsto en los artículos 15 y 16 de la V.O.L. Cualquier puesto de trabajo ocupado por uno o más trabajadores de inferior categoría, no podrá serlo por un plazo superior a seis meses ininterrumpidos u ocho discontinuos en el período de un año. Caso contrario, se entenderá que existe vacante en dichos puestos debiendo ser cubiertos en la forma prevista.

Si por circunstancias ajenas al trabajador no derivadas de incapacidad declarada por el Organismo competente y siempre que la causa motivadora no fuese la supresión temporal o definitiva del puesto de trabajo que viniese desempeñando, si un productor que parte de su remuneración está constituida por comisiones no saliese a ruta destinándose a otro puesto de trabajo por el que no perciba comisiones tendrá derecho a la misma retribución que hubiese percibido en ruta.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 11.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, de acuerdo con la legislación vigente. El personal de Comercial trabajará a tarea, de acuerdo con lo estipulado en la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes. Su régimen de trabajo a tarea será análogo al que se venía realizando con anterioridad.

Horarios.

A) El personal de administración trabajará con el siguiente horario: De 7,00 a 15,00 horas.

B) El personal de Almacén, Control y Carretillas trabajará con el siguiente horario:

Del 1.º de enero al 31 de mayo y del 1.º de octubre al 31 de diciembre: De 7,00 a 15,00 horas.

Del 1.º de junio al 30 de septiembre, de acuerdo con las necesidades de dichas secciones.

C) Jornada de Feria.

Desde el primer día oficial de las Ferias de Jerez de la Frontera y Algeciras y la primera semana del Carnaval de Cádiz la jornada de trabajo será reducida en una hora diaria de trabajo; en ningún caso excederá de una semana una vez al año.

D) El personal de Administración, Almacén, Control y Carretillas, dispondrá de quince minutos para bocadillo, considerándose éstos como tiempo de trabajo.

Artículo 12.º Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de treinta días naturales de vacaciones.

Serán disfrutadas por orden de antigüedad en la Empresa de acuerdo con los grupos que se formen en los distintos Departamentos, por categorías y puestos de trabajo, rotando en años sucesivos.

En el mes de diciembre la Dirección de la Empresa preparará los turnos de disfrute durante el año en que se trate. Se darán a conocer antes del día 10 de dicho mes. Las reclamaciones podrán presentarse hasta el 20 siguiente, quedando expuestos los turnos definitivos antes del 30 del mencionado mes.

El período vacacional estará comprendido entre los 12 meses del año, con arreglo al siguiente criterio:

A) Personal Administrativo. Durante los meses de mayo a octubre no podrá coincidir más de una persona de permiso por cada Centro de Trabajo.

B) Personal Comercial. Durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, no podrá coincidir más de una persona al mes por cada Centro de Trabajo.

C) Personal de Almacén (Control y Carretillas). Se excluirá del período vacacional los meses de julio y agosto. No obstante, la Empresa se compromete a que si durante los citados meses la actividad laboral de dichas secciones le permitiese el personal adscrito a las mismas, disfrutarán algún tiempo de sus vacaciones.

Artículo 13.º Licencias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias:

Retribuidas.

- 15 días naturales por matrimonio.
- 5 días por fallecimiento del cónyuge.
- 3 días en caso de enfermedad con hospitalización del cónyuge.

- 3 días en caso de fallecimiento de padre, madre o hijos, o enfermedad con hospitalización.

- 3 días por nacimiento de hijo.
- 2 días por traslado de domicilio.

- 1 día para la prueba del psicotécnico a favor de aquellos productores que dentro de la Empresa realicen sus funciones en base a su permiso de conducir o siempre que la Empresa le exigiera el citado carnet.

Hasta el doble de días antes dicho siempre que se trate de enfermedad con hospitalización o fallecimiento de los citados, que requiriesen desplazamiento a otra localidad por parte del interesado.

- Aplicación de la normativa vigente para exámenes.

El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público mediante la subsiguiente justificación de la utilización del permiso concedido y éste no exceda de 5 días alternos o 2 consecutivos en el período de un mes, salvo salida fuera de la localidad, que serán justificada por la autoridad que convoque. Asimismo se entenderá como deber inexcusable de carácter público la comparecencia como testigo ante la Magistratura de Trabajo o Juzgado, debidamente justificada y por el tiempo imprescindible a tales fines.

- 1 día en caso de matrimonio de hijos y hermanos, siempre que sea un día laboral.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 14.º Tabla salarial.

Para los trabajadores afectados por el presente Convenio se estableció la siguiente tabla salarial: Se incluye como Anexo I.

El Salario Base se devengará en 525 días, a saber, 365 días del año, 30 días de gratificación mes de marzo, 30 días de gratificación mes de julio, 30 días de gratificación mes de diciembre, 20 días de gratificación mes de mayo, 20 días de gratificación mes de septiembre y 30 días de Bolsa de Vacaciones, sólo para el personal fijo de plantilla a que hace referencia el apartado A-1 del apartado A del artículo 6.º de la V.O.L.

El Plus de Convenio se devengará cada mes natural del año trabajado, y en las distintas pagas extras (Anexo 2).

Complemento Personal (antigua Prima de Producción). La cuantía del Complemento Personal queda estipulada en la cantidad de 25.362 ptas. mensuales, para el personal que lo venía percibiendo al 31.12.90, como derechos adquiridos.

Artículo 15.º Antigüedad.

Se abonará por trienios del 7,5% del Salario Base hasta un máximo de diez trienios. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Artículo 16.º Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en realizar una política lo más social y solidaria posible para la supresión de las horas extras.

En caso de ser necesaria la realización de horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con los importes pactados.

En cuanto a la información sobre la realización de las mismas al Comité de Empresa y Autoridad Laboral, se estará a lo estipulado en la Legislación Vigente (artículos 64.8 y 64.1.8).

Artículo 17.º Comisiones.

Comisiones directo.

- Prima incentivo por caja vendida: 10,35 ptas. (Personal Preventa).
- Suministros Grandes Superficies Box: 7,10 ptas.

Artículo 18.º Prima por cuidado del vehículo.

Todo el personal que tenga a su cargo un vehículo industrial de la Empresa o carretilla elevadora, percibirá en concepto de prima por cuidar el vehículo de 6.800 ptas. mensuales. Obligando al cuidado, limpieza, mantenimiento, revisión de niveles, etc., del mismo.

Además el personal de Carretilla se ocupará del engrase y cambio de aceite de éstas.

De no llevarse a cabo tales cometidos, no percibirá dicha cantidad.

CAPITULO V

AYUDAS SOCIALES

Artículo 19.º Subsidió de defunción.

Póliza de Seguro de Vida: La Empresa mantendrá una póliza de Seguro de Vida en favor de su personal fijo y personal eventual con un año de antigüedad, garantizándole y cubriéndoles los siguientes riesgos:

En caso de fallecimiento por cualquier causa o por incapacidad, si el asegurado contrae incapacidad permanente, total o absoluta, sean éstas derivadas de enfermedad profesional, común o como consecuencia de accidente laboral un Capital de 1.750.000 ptas.

- Un capital suplementario en caso de fallecimiento por accidente de 1.750.000 ptas.

- Con independencia de lo anterior, un capital suplementario en el supuesto de que el fallecimiento del trabajador sea por accidente de tráfico de 1.750.000 ptas.

Quedan excluidos de dichas coberturas los productores de nuevo ingreso a los que la Entidad aseguradora rechace su inclusión, total o parcial, como consecuencia de enfermedad o cualquier circunstancia análoga.

Artículo 20.º Indemnización complementaria en I.L.T.
La empresa abonará a los trabajadores a su servicio:

A) En caso de accidente de trabajo o enfermedad, una indemnización complementaria hasta alcanzar el cien por cien de su salario real desde el primer día si hubiese hospitalización y de no ser necesaria ésta, desde el cuarto día.

B) En caso de accidente no laboral, la Empresa completará el cien por cien de su remuneración total desde el primer día en caso de hospitalización y de no ser necesaria ésta, a partir del primer día del segundo mes.

En cuanto al pago del cincuenta por ciento del salario durante los cuatro primeros días de I.L.T., una vez al año por parte de la Empresa a que hace referencia el artículo 68 de la Ley de Contratación de Trabajo de 26/1/44 se hará efectivo mientras esté en vigor dicho precepto.

Artículo 21.º Jubilación voluntaria.

La Empresa y siempre que el trabajador opte por la jubilación anticipada desde los sesenta años y como máximo hasta el mes inmediato de cumplir los sesenta y cuatro años, abonará a dicho trabajador una indemnización como consecuencia de su baja en la Empresa, con arreglo a la siguiente normativa e importe:

- Jubilación a los 60 años: 2.000.000 ptas.
- Jubilación a los 61 años: 1.500.000 ptas.
- Jubilación a los 62 años: 1.000.000 ptas.
- Jubilación a los 63 años: 850.000 ptas.
- Jubilación a los 64 años: 500.000 ptas.

Artículo 22.º Quebranto de moneda.

El titular de Caja o en su caso la persona que lo sustituya en este trabajo, percibirá en concepto de Quebranto de Moneda la cantidad de 7.000 ptas. mensuales.

Artículo 23.º Ayuda social y asistencial.

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes ayudas:

- Por matrimonio: 30.000 ptas.
- Por natalidad: 17.000 ptas.

Para los hijos disminuidos psíquica o físicamente que precisen educación en Centros Especiales, la Empresa colaborará al abono de las cuotas correspondientes durante el curso escolar en la cuantía máxima de 35.000 ptas. mediante la presentación del recibo correspondiente del Centro donde curse sus estudios.

Por fallecimiento de sus padres y al extinguirse la relación laboral, la Empresa seguirá haciendo frente al pago de dichas cuotas hasta los 16 años de edad del disminuido.

Artículo 24.º Dietas.

Respecto a las dietas reguladas por la V.O.L. las cantidades máximas a percibir son:

- Dieta completa: 6.000 ptas.
- Media dieta: 3.300 ptas.

Artículo 25.º Ayuda a comidas para el personal de preventa y merchandising.

A) Ayudas a comidas. En el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, el personal de

preventiva directo e indirecto, y merchandaising, percibirá de lunes a viernes la cantidad de 725 ptas., por día de trabajo, siempre que la tarea asignada sea realizada íntegramente. Esta cantidad se considera como ayuda a comida para el supuesto de que en cualquier época del año y por exigencia del trabajo, este personal no pueda efectuar la comida en sus horas normales, entendiéndose por esto antes de las 16 horas.

Artículo 26.º Gratificaciones extraordinarias:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al percibo anual de 30 días de salario base más antigüedad y plus de convenio en cada una de las gratificaciones extraordinarias de los meses de marzo, julio y diciembre, y de 20 días en los meses de mayo, coincidiendo con la Feria y en el mes de septiembre como final de Campaña.

Además, el personal fijo percibirá al comienzo del disfrute de sus vacaciones anuales una bolsa de 30 días, compuesta de su salario base más antigüedad y plus de convenio.

El personal que no llevase un año al servicio de la Empresa, percibirá las partes proporcionales a dichas gratificaciones, no afectándole en lo que a Bolsa de Vacaciones se refiere, que sólo tendrá derecho el personal fijo.

El personal que obtenga la condición de fijo de plantilla y que se encuentre incorporado o se tenga que incorporar al Servicio Militar, percibirá en las mismas cuantías las pagas de marzo, julio y diciembre que se devenguen durante el tiempo de permanencia en filas.

Artículo 27. Ayuda escolar.

Para el personal fijo de plantilla con hijos en edad escolar, se establece en concepto de Ayuda Escolar, las siguientes cantidades:

- Preescolar y E.G.B.: 7.500 ptas.
- F.P., B.U.P. y C.O.U.: 9.000 ptas.

Dichas cantidades se harán efectivas en el mes de octubre, previo justificante de la matrícula.

Artículo 28.º Vinculación al trabajo.

La Empresa abonará a todos los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicio en la misma, la cantidad correspondiente a una mensualidad de su salario total.

Cláusulas adicionales.

A) Fondo para préstamos al personal.

Fondo social para la concesión de préstamos a los trabajadores afectados por el presente Convenio, por razones de necesidad.

El Fondo será dotado con 500.000 ptas. trimestrales, sin que el saldo total supere en ningún caso la cantidad de 1.500.000 ptas. La regularización, administración y control del mismo, se realizarán mediante una comisión mixta formada por la Empresa y el Comité.

CAPITULO VI

PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 29.º Prendas de trabajo.

Se estará a lo establecido por las normas de seguridad e higiene correspondientes al puesto de que se trate.

No obstante, la Empresa facilitará las prendas de trabajo siguientes:

- Personal de control y comercial (Preventistas, Promotores y Merchandaising).

- Temporada de verano.
- 2 Pantalones.
- 2 Camisas.
- 1 Par Zapatos.

- Temporada de invierno.

- 2 Pantalones.
- 2 Camisas.
- 1 Jersey.
- 1 Chaqueta.
- 2 Corbatas.
- 1 Par Zapatos.
- 1 Anorak (cada dos años).

Personal de carretilla y almacén.

- Temporada de verano.
- 2 Pantalones.
- 2 Camisas.
- Calzado Reglamentario.

- Temporada de invierno.

- 2 Pantalones.
- 2 Camisas.
- 2 Camisolas.
- 1 Jersey.
- Calzado Reglamentario.
- 1 Anorak (cada dos años).

Dichas prendas serán sustituidas siempre y cuando se acredite su deterioro.

Las épocas que marquen las temporadas de verano e invierno serán los meses de mayo y octubre respectivamente.

CAPITULO VII

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 30. Seguridad e higiene en el trabajo.

La Empresa respetará y aplicará las disposiciones legales sobre esta materia, y especialmente las contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 31. Revisión médica anual.

Todos los trabajadores pasarán anualmente una revisión médica, teniendo derecho a conocer el informe médico que de la misma resulte.

CAPITULO VIII

SINDICATO

Artículo 32. Derechos sindicales.

1. Derecho de asamblea: Los representantes sindicales podrán convocar Asamblea de los Trabajadores dentro de los locales de la Empresa fuera de la jornada de trabajo, o, en caso muy justificado, dentro de la misma, en cuyo supuesto no se computarán su tiempo de duración como de trabajo que deberá concluirse dentro de aquellas, para lo que se prolongará suficientemente. Deberán ser puestas en conocimiento previo de la Representación, de la Empresa con la antelación suficiente y especificación de los puntos a tratar.

2. Tiempo sindical. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En las empresas con más de 11 representante, uno de ellos podrá acumular, caso necesario, las horas correspondientes a otros. Análogamente, en las que tuviese un solo representante, éste podrá acumular las no utilizadas durante un mes en el inmediato siguiente. No serán tenidas en cuenta a efecto de lo establecido en el artículo 68-E, del Estatuto de los

Trabajadores, las horas dedicadas por los representantes sindicales a las deliberaciones del Convenio Colectivo.

3. Asimismo, las empresas facilitarán local adecuado para las reuniones del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Al igual que un tablón de anuncios para la colocación de comunicaciones, avisos, carteles, etc., de tipo sindical, cuya fijación queda prohibida fuera de dicho tablón.

4. Cobro cuota sindical. La Empresa descontará la Cuota Sindical a todo trabajador que lo hubiese autorizado por escrito, con la especificación de la persona o entidad receptora de la misma.

Artículo 33.º Cambio de titularidad de la Empresa.

Cuando se produzca el cambio de titularidad en la Empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan sus derechos adquiridos, antigüedad, categoría, etc., firmada por el antiguo o nuevo dueño.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 34.º Comisión de Interpretación del presente convenio.

Se constituye una comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, actuando como parte de la misma tres personas definidas por la Empresa y tres designadas por el Comité de Empresa, que para el presente año serán:

Por parte de la Empresa:

- Don Francisco López.
- Don Santiago Rivas Boubeta.
- Don Manuel Medina Díaz.

Por parte del Comité de Empresa: Tres miembros del comité, a designar en cada caso por dicho órgano.

Será competencia de la Comisión Mixta, la vigilancia del cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo.

La Comisión Paritaria resolverá las discrepancias surgidas sobre su interpretación por la mayoría de los miembros de la misma, en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión, levantando Acta de las deliberaciones y acuerdos.

En el caso de que no se lleve a un acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se levantará el Acta de la misma donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que ésta pueda expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Los acuerdos alcanzados por mayoría de la Comisión Paritaria tendrán los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta, que conforma la Comisión, recogiendo en la convocatoria el orden del día a tratar.

Las reuniones que pueda celebrar dicha Comisión se llevarán a cabo en los locales de la Empresa.

Artículo 35.º Cláusula adicional.

Lo previsto en el presente Convenio tendrá carácter preferente y excluyente de cualquier otro convenio de ámbito local, provincial o nacional, que pueda celebrarse, salvo que ambas parte así lo acordaran.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las industrias de Bebidas Refrescantes, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

ANEXO 1.º

TABLA SALARIAL

Categorías	Salario base día	Total anual
Peón Ordinario	2.832 ptas.	1.486.800 ptas.
Subalterno	2.864 ptas.	1.503.600 ptas.
Ayudantes/Auxiliares	2.885 ptas.	1.514.625 ptas.
Peón Especialista	2.885 ptas.	1.514.625 ptas.
Oficial 2.º	2.906 ptas.	1.525.650 ptas.
Oficial 1.º	3.037 ptas.	1.594.425 ptas.
Encargad de Grupo	3.168 ptas.	1.663.200 ptas.
Encargado/Jefe de Sección	3.500 ptas.	1.837.500 ptas.

Salario/día por 525 días, a saber:

- 365 días del año
- 30 " gratificación mes marzo
- 30 " " julio
- 30 " " diciembre
- 20 " " mayo
- 20 " " septiembre
- 30 " Bolsa de Vacaciones

- 525 Días Totales

Vigencia:

Vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 1994.

ANEXO 2.º

PLUS CONVENIO

Categorías	Plus Convenio
Peón Ordinario	6.231 ptas.
Subalternos	9.763 ptas.
Ayudantes/Auxil.	11.105 ptas.
Peón Especialista	11.105 ptas.
Oficial 2.º	12.341 ptas.
Oficial 1.º	11.424 ptas.
Encargado de Grupo	10.074 ptas.
Encargado/Jefe Sección	3.337 ptas.

Se devengarán cada mes natural del año trabajado y en las distintas pagas extras.

RESOLUCION de 19 de junio de 1995, de la Delegación Provincial de Jaén, mediante la que se da publicidad a las Ayudas Públicas Institucionales para la atención al niño, durante el ejercicio 1995.

Mediante la Orden de 1 de marzo de 1995 (BOJA núm. 44 de 18 de marzo de 1995) se establecen las normas reguladoras de las Ayudas Públicas Institucionales para la Atención al Niño, durante el ejercicio de 1995.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 14 de la orden citada, he resuelto dar publicidad a la relación de ayudas públicas institucionales para la atención al niño.

Jaén, 19 de junio de 1995. La Delegada, M.º del Mar Moreno Ruiz.