

A N E X O

Empresa: Rank Xerox Española, S.A.

Ref.	Mod. antiguo	Precio antiguo	Mod. nuevo	Precio nuevo
15.019	7041	438.480	PRO 610	315.500
		Mantenimiento 51.864 ptas./año		Mantenimiento 27.600 ptas./año

Los accesorios asociados al nuevo fax son:

Ampliación de memoria de 1,5 MB:	29.696 ptas.
Scanner:	12.064 ptas.
Cassette A4:	18.560 ptas.
Opción Printer:	60.320 ptas.

Empresa: Canon España, S.A.

Ref.	Mod. antiguo	Precio (2.º año)	Mod. nuevo	Precio nuevo
2.007	NP-6060	2.224.416	NP-6062	2.224.416
	Alimentador 50 hojas (A1)	133.994	Alimentador 50 hojas (A1)	132.839
	Alimentador papel continuo	160.796	Alimentador papel continuo	159.410
	Clasificador 20 bandejas (B1)	257.217	Clasificador 20 bandejas (B1)	255.000
	Clasificador 20 bandejas grapador int.	345.077	Clasificador 20 bandejas grapador int.	342.102
	Sistema auditrón eléctrico	65.667	Sistema auditrón eléctrico	65.101

Empresa: Hispalense de Ofimática, S.L.

Ref.	Mod. antiguo	Precio antiguo	Mod. nuevo	Precio nuevo
8003	Olyfax 800-T	77.767	Olyfax 800-TC	76.767

CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCION de 2 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, SA, Coanbega, SA. (7100112).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A. (Código de Convenio 7100112), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 2 de septiembre de 1996, suscrita por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 20 de agosto de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

Tercero: Disponer la publicación del Texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 2 de septiembre de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

XI CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA COMPAÑIA ANDALUZA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COANBEGA, S.A.)

INDICE

CAPITULOS:

- I. Disposiciones Generales, arts. 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.
- II. Organización del Trabajo, art. 8.
- III. Contratación e Ingresos, arts. 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21.
- IV. Jornada de Trabajo, arts. 22, 23, 24, 25, 26 y 27.
- V. Condiciones Económicas, arts. 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 y 36.
- VI. Ayudas Sociales, arts. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47 y 48.
- VII. Prendas de Trabajo, arts. 49, 50, 51.
- VIII. Otras Disposiciones, arts. 52, 53, 54 y 55.
- IX. Representación de los Trabajadores, arts. 56 y 57.
- X. Disposiciones Finales.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo ha sido establecido de común acuerdo entre los representantes de

COANBEGA, S.A., y la representación de los Trabajadores de la misma constituida en el Comité Intercentros.

Artículo 2.º Ambito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo de Empresa regirá en los Centros de Trabajo de las provincias de Sevilla, Córdoba, Cádiz y Huelva. COANBEGA, S.A., es una Empresa del Sector de la Alimentación, dedicada a la fabricación y distribución de Bebidas Refrescantes, regida por la Ordenanza Laboral para dicha Industria de 14 de mayo de 1977, modificada por la Orden de 27 de agosto siguiente.

Artículo 3.º Ambito temporal o vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de su posterior registro y publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de 1996, siendo la duración del mismo hasta el día 31 de diciembre de 1997.

Cualquiera de las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo, podrá denunciarlo dentro de los dos últimos meses de su vigencia, solicitando renovación o revisión del mismo o resolviendo sobre su participación en la tramitación y discusión de un Convenio de ámbito provincial o autonómico con igual período de vigencia y cumplimentando lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

A la finalización de la vigencia de este Convenio, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo hasta tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

Artículo 4.º Ambito personal.

Será de aplicación a todos los trabajadores de COANBEGA, S.A., que ostenten algunas de las categorías laborales que se detallan en el Anexo núm. 1, excepto en cuanto a Jefes de Sección se refiere, los Responsables de las Delegaciones Comerciales de Jerez, Chiclana, Córdoba, Huelva y de las dos Delegaciones Comerciales de Sevilla.

Se considerarán además las salvedades específicas contenidas en determinados artículos referidas al personal indicado en los mismos. Por personal fijo de plantilla se entenderá siempre al que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente y al que se refiere el párrafo a.1 del artículo 15.º del presente Convenio. Por personal fijo discontinuo o de campaña, el definido en el párrafo a.2 del mismo apartado y artículo.

No será de aplicación a las personas ligadas a COANBEGA, S.A., por algunas de las relaciones laborales de carácter especial al que hace referencia el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán derecho al percibo de las diferencias retributivas que resultasen a su favor, los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios a la Empresa en 1996 y, a la firma del presente Convenio, hubiesen causado ya baja en la misma.

Artículo 5.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.

Artículo 6.º Concurrencia con disposiciones legales de rango superior.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador apreciada en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 7.º Comité Intercentros.

El Comité Intercentros, creado en su día por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, está compuesto por seis representantes de la provincia de Sevilla, dos de la de Cádiz, tres de la de Córdoba y dos de la de Huelva. El Comité Intercentros deberá guardar la proporcionalidad representativa de los distintos Centros de Trabajo.

Circunscribe su competencia a la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa y al planteamiento de aquellas cuestiones que pudiesen surgir y afectasen a distintos Centros de Trabajo y demás otorgamientos conferidos por la Ley.

Dicho Comité designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

Para la deliberación de los Convenios Colectivos de Empresa elegirá a doce de sus componentes como Comisión Negociadora.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8.º

A) La Empresa tiene como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad e ideología, tanto política como sindical.

No debiendo por tanto adoptar medida discriminatoria alguna que sea vejatoria o denigrante para sus trabajadores.

En caso de contradicción por tales motivos, la Empresa está obligada a comunicarlo al Comité Intercentros, en el plazo de diez días.

B) Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo y de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las facultades correspondientes a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.

C) Los sistemas de trabajo y rendimientos en base a primas, incentivos, comisiones o tablas de comisiones por objetivos, se podrán establecer previa audiencia y conformidad del Comité Intercentros. De análoga forma se procederá en caso de producirse algunas modificaciones en tales sistemas.

D) Queda claro, que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional o económica de los trabajadores a los que afecte, antes al contrario tenderán a mejorar las condiciones de los mismos en todos los órdenes, tanto profesionales, económicos como de formación del trabajador.

CAPITULO III

CONTRATACION E INGRESOS

Artículo 9.º

El Comité de Empresa tendrá acceso a los contratos de trabajo que se realicen, pudiendo conocer los modelos escritos que se utilicen así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Los citados contratos se extenderán por escrito y deberán ser presentados para su visado en la Oficina de Empleo correspondiente entregándose una copia del mismo a cada interesado una vez registrado aquél por la citada Oficina de Empleo.

Los contratos se extenderán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1977 y demás disposiciones vigentes. Se aplicará lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación; la entrega de las copias básicas de los contratos se realizará

al representante de los trabajadores específicamente designado a tal fin o, en su defecto, al suplente nombrado.

Cuando se trate de cubrir un puesto de trabajo por nueva creación, se llevará a cabo mediante selección, que la Empresa podrá encomendar, si lo considera oportuno, a cualquier empresa especializada. A esta selección se podrán presentar también cualquier trabajador de la Empresa que lo desee.

A igualdad de condiciones y superados los requisitos que por cada puesto se estimen suficientes y necesarios tendrán preferencia los trabajadores de la Empresa e hijos de trabajadores tanto en activo, jubilados o que hubiesen fallecido.

La admisión de los trabajadores fijos discontinuos se verificará por riguroso orden de antigüedad dentro de la categoría y puesto de trabajo escalafonado.

Para suscribir cualquier contrato de duración determinada, tendrán preferencia los trabajadores fijos discontinuos escalafonados en esa categoría y puesto de trabajo en situación de paro por falta de trabajo o cualquier causa análoga.

En todo caso, si un trabajador incluido en el escalafón de fijos discontinuos, al ser llamado para incorporarse al trabajo, mediante carta certificada con acuse de recibo, o por cualquier otro medio fehaciente, practicados en el domicilio que conste en la Empresa, no se incorporase, salvo por enfermedad justificada perderá el derecho a hacerlo definitivamente transcurridos ocho días hábiles desde que dicho llamamiento hubiese sido realizado en el referido domicilio.

Si un trabajador no se pudiese incorporar por encontrarse prestando el Servicio Militar o Sustitutorio, por Enfermedad Justificada, Incapacidad Laboral Transitoria, o Invalidez Provisional, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjese, del personal de su misma categoría y puesto de trabajo por su número de escalafón, una vez finalizado el Servicio Militar o Sustitutorio y siempre que tal finalización la hubiese puesto en conocimiento de la Empresa.

Artículo 10.º Período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba para el personal que por primera vez ingrese en la Empresa y de acuerdo con lo especificado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores:

Trabajadores no cualificados: 15 días laborables.
Trabajadores cualificados: 2 meses.
Trabajadores técnicos no titulados: 3 meses.
Trabajadores técnicos titulados: 6 meses.

Dicho período de prueba para ser válido como tal habrá de figurar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

Artículo 11.º

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Personal técnico: Treinta días.
Resto de personal: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la correspondiente liquidación al trabajador una cantidad equivalente de su retribución diaria, en todos los conceptos que coticen a la Seguridad Social por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12.º

Ceses: Se establece un preaviso de ocho días para el cese del personal fijo discontinuo o con contrato de trabajo temporal.

Indemnizaciones: Por terminación de Campaña: Cuatro días por mes o fracción de mes del salario fijado a estos efectos en el Anexo 11 al presente Convenio y más 2.387,00 pesetas por mes trabajado.

Por terminación de contratos de duración determinada: 2.387,00 pesetas por mes o fracción de mes trabajado.

Artículo 13.º Ascensos.

A lo dispuesto en el artículo 9.º de la Ordenanza Laboral, se acuerda añadir lo siguiente:

A) El personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en su grupo profesional hasta la categoría de Oficial 1.º

B) El personal de la Empresa tendrá, asimismo, igualdad de oportunidades a la hora de hacer pruebas de selección por una Empresa especializada, para cubrir plazas de superior categoría a la anteriormente expuesta.

C) Para los ascensos de categoría profesional, se tendrán en cuenta además de los resultados de las correspondientes pruebas, la formación, y antigüedad del trabajador en relación con las características del puesto a ocupar. La antigüedad del trabajador decidirá en caso de producirse igualdad en las pruebas.

Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la Empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

El Tribunal a que hace referencia el artículo 9.º, C-1), de la Ordenanza Laboral, estará compuesto por:

- Dos vocales designados por la Dirección de la Empresa.
- Dos vocales designados por los Comités de Empresa.
- Un vocal designado por la Dirección entre una terna propuesta por los representantes del personal, elegida entre productores de la misma categoría y puesto de trabajo que se trate cubrir.

Artículo 14.º Plantillas.

Con el solo objeto de dar una mayor información a sus trabajadores, la Empresa durante el mes de enero de cada año, publicará el escalafón de su personal fijo continuo de plantilla existente y en situación de alta en cada Centro de Trabajo, al día 31 de diciembre anterior, con indicación de su categoría laboral, puesto de trabajo, y fecha de ingreso en la Empresa.

Artículo 15.º Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará:

A) Según la permanencia:

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

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

Por necesidades de la producción, coincidencia de festivos, etc., la Dirección podrá alterar el inicio y la terminación de la campaña por un tiempo no superior al mes, respetando, en todo caso, la duración máxima de 8 meses. A estos efectos, la fecha de inicio y terminación se determinará cada año en el calendario laboral.

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

El orden de llamamiento se producirá por rigurosa antigüedad entre los fijos discontinuos o de campaña del Centro de Trabajo según la categoría profesional y el departamento o sección en el que figura en el escalafón de Trabajadores temporeros.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos o de campaña para incorporarse al trabajo se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo o por cualquier otro medio fehaciente practicado en el domicilio del trabajador que conste en la empresa. Si el trabajador no se incorporase, salvo caso de enfermedad justificada, perderá la condición de fijo discontinuo una vez transcurridos 8 días hábiles desde que el llamamiento hubiera sido realizado en el domicilio señalado por el trabajador.

Si un trabajador no pudiese incorporarse por encontrarse prestando servicio militar o sustitutorio, por enfermedad justificada, Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez Provisional, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjese para personal de su misma categoría y puesto de trabajo en función de su número de escalafón, una vez haya finalizado el servicio militar o sustitutorio o la causa impeditiva y siempre que tal finalización haya sido puesto en conocimiento de la empresa.

Anualmente se confeccionará un escalafón de Trabajadores fijos discontinuos o de campaña por centro de trabajo, en el que figurarán la fecha de ingreso, como fijo discontinuo o de campaña, la categoría y grupo profesional, el departamento o sección a los afectados de llamamiento, así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del escalafón.

Para acceder al citado escalafón será preciso, para aquellos trabajadores que no figuren en el mismo al 1.1.94, cubrir a partir de entonces un mínimo de tres temporadas continuadas de prestación efectiva laboral en el Centro de Trabajo de que se trate bajo esta modalidad de temporada.

a.3. Personal eventual. Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración no puede ser superior a 180 días naturales en el período de 12 meses precedentes. La contratación se realizará de conformidad con la legislación vigente.

a.4. Personal interino. Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato personal interino el nombre, apellidos y categoría profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La terminación del citado contrato interino habrá de ser comunicado por la empresa al trabajador afectado con un preaviso de al menos, un día o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

a.5. Personal contratado para obras o servicios determinados. Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado. Caso de tener duración superior a dos años, el trabajador, al finalizar su contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de la retribución que realmente perciba por cada año o fracción superior a un semestre.

Tienen carácter de trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, los correspondientes al suministro y montaje de kioscos, elementos de servicios y publicitarios de los denominados clientes de verano, playa o de ferias y acontecimientos o circunstancias especiales en general.

Igualmente podrá acudir a este tipo de contratación para atender la producción necesaria para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad.

a.6. La admisión de trabajadores fijos discontinuos o de campaña se verificará en cada Centro de Trabajo por riguroso orden de antigüedad, dentro de la categoría escalafonada y departamento o sección, debiendo darles la Empresa preferencia en campañas sucesivas para su contratación en el Centro de Trabajo de que se trate. La Empresa no podrá admitir personal con contrato de duración determinada, mientras existan trabajadores fijos de trabajos discontinuos escalafonados en el centro, categoría y departamento o sección en situación de paro, o cualquier causa análoga.

a.7. En lo no previsto en el presente artículo se estará a la legislación en vigor.

B) Según su categoría profesional y su pertenencia al Grupo Profesional, en los siguientes grupos:

Grupo Profesional 1 (GP 1). Pertenecen a este Grupo aquellos trabajadores que realicen tareas que se lleven a cabo según instrucciones concretas claramente fijadas, con un alto grado de dependencia y que requiriendo esfuerzo físico y/o atención, no necesitan de formación específica o ésta es de carácter elemental.

Formación: Equivalente a EGB.

Grupo Profesional 2 (GP 2). Pertenecen a este Grupo aquellos trabajadores que realicen tareas que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y exigen iniciativa y razonamiento pero estando sometidos a supervisión directa. Pueden ser ayudados por otros trabajadores.

Formación: Graduado Escolar o BUP, completada por una formación específica o por la experiencia profesional.

Grupo Profesional 3 (GP 3). Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de las personas que las lleven a cabo.

Incluye, además, la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional equivalente a aquella o de Grado Medio o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Grupo Profesional 4 (GP 4). Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos, que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Se incluyen, además, en este Grupo la realización de funciones que consistan en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de las personas que las lleven a cabo.

Formación: Equivalente a titulación de Grado Medio o la resultante de una dilatada experiencia profesional.

Grupo Profesional 5 (GP 5). Se incluyen en este Grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas de la Empresa, planificando, organizando, dirigiendo y coordinando aquellas actividades propias del área asignada, partiendo de las instrucciones que les son impartidas únicamente por la Dirección General, de la que dependen inmediatamente.

Formación: Equivalente a titulación de Grado Medio o Superior o la resultante de una dilatada experiencia profesional.

Artículo 16.º Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles o por inexistencia de trabajo se precisase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá destinarse a la realización de tal cometido el mismo trabajador por un período de tiempo no superior a dos semanas.

Si pasado dicho período siguiesen dándose las mismas circunstancias, se procederá a realizar una rotación del personal en la realización de dicho trabajo.

Aquellos trabajadores que se viesen afectados por lo expuesto en los dos párrafos anteriores, percibirán la retribución y complementos derivados de su categoría profesional, mientras tanto se produzcan las referidas circunstancias.

Artículo 17.º Trabajos de superior categoría.

Cualquier puesto de trabajo ocupado por uno o varios trabajadores de inferior categoría, a la que corresponda a dicho puesto, no lo podrá ser, ni siquiera rotativamente, por un plazo superior a seis meses consecutivos u ocho discontinuos, en un año, salvo sustituciones por ausencia de sus titulares.

Caso contrario, se entenderá que existe vacante en dicho puesto de trabajo, debiendo ser cubierta dicha vacante en la forma prevista para los ascensos.

Durante el período de tiempo que el trabajador esté ocupando este puesto de superior categoría, la Empresa está obligada a abonar al referido trabajador la diferencia de salario, antigüedad, primas, comisiones y demás retribuciones complementarias que correspondan a dicha categoría laboral dentro de una jornada normal.

Artículo 18.º Reserva puesto de trabajo.

1. Por Incapacidad Laboral Transitoria.

La Empresa reservará a todo productor fijo de plantilla su puesto de trabajo cuando, agotado el período de Incapacidad Laboral Transitoria pasase a Invalidez Provisional, teniendo derecho al mismo tan pronto se produjese su incorporación una vez dado de alta de dicha Invalidez.

En el mismo momento en que se produjese tal reincorporación, quedará rescindido y sin efecto el contrato de trabajo que se hubiese extendido al trabajador sustituto de aquél.

2. Por Invalidez Permanente Total.

La Empresa sólo podrá acoplar a un trabajador con Invalidez Permanente Total para su trabajo habitual, a otro puesto de trabajo, si existiendo puesto a cubrir, apto para ser desempeñado por una persona con la limitación de que se trate, y dicha persona superase las pruebas pertinentes para acceder a dicho puesto y siempre que reuniese a priori los requisitos y conocimientos profesionales suficientes y que el seleccionado prestase su expresa conformidad, de acuerdo con la legislación vigente a que la retribución a percibir de la Empresa fuese la correspondiente al puesto de trabajo a ocupar, disminuida esta retribución en el importe de la pensión, que en cada caso percibiese de la Seguridad Social.

Artículo 19.º Movilidad geográfica.

El traslado de un productor desde un Centro de Trabajo de la Empresa a otro de la misma, situado en distinta localidad, podrá realizarse por:

1. A solicitud del trabajador.

2. De mutuo acuerdo del Trabajador y la Empresa.

En ambos supuestos, se estará a lo que se haya acordado entre las partes.

3. Por necesidades del servicio.

En este caso sólo podrá efectuarse cuando existiesen probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que lo justificasen, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados del Personal.

De no alcanzarse tal acuerdo, resolverá la Autoridad Laboral.

Mientras este acuerdo o resolución de la citada Autoridad no se produzca, el trabajador continuará desempeñando su mismo puesto de trabajo.

Aceptado el traslado por necesidades del servicio, el trabajador percibirá una gratificación de tres mensualidades completas de su salario real, debiendo facilitársele una vivienda de características análogas a la que venía disfrutando y con el mismo alquiler mensual que viniese abonando.

Ambas partes se comprometen a empezar a negociar este artículo antes de finales del año 1995.

Artículo 20.º Movilidad funcional.

La designación de un trabajador a puesto o puestos distintos del que o de los que viniese desempeñando podrá producirse:

- a) Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.
- b) Por ineptitud del trabajador, ya sea originada o sobrevenida.
- c) Por necesidad derivada de la organización del trabajo o del mejor aprovechamiento de sus aptitudes.
- d) Por retirada del Carnet de Conducir.

En el supuesto a) se estará a lo que ambas partes acuerden.

En el supuesto b), y sin perjuicio de lo dispuesto legalmente la Empresa lo acoplará en el puesto de trabajo apto para el interesado, pasando a desempeñar aquél en las condiciones económicas establecidas para el mismo previo informe al Comité de Empresa.

En el supuesto c), se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si por circunstancias ajenas al trabajador o no derivadas de incapacidad para el trabajo declarada por el Organismo competente, un trabajador de Transportes Pesados o de Distribución no saliese a Ruta para la realización de su trabajo habitual destinándose a otro puesto de trabajo tendrá derecho a la misma retribución por todos los conceptos que hubiese percibido de salir a Ruta, tomando como base las comisiones o primas percibidas en el último día que realizó su trabajo habitual.

En el supuesto d) por retirada de Carnet de Conducir.

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

1. La Empresa, le empleará en otras funciones dentro del Departamento o Area a que estuviese asignado, siempre que existiese un puesto similar al que venía desempeñando y para el que no resultase necesaria la posesión de Carnet de Conducir.

2. En aquellas situaciones en que no existiese un puesto de trabajo similar al que venía desempeñando habitual-

mente, la Empresa le acoplará a otro, en cuyo caso, percibirá como conceptos retributivos, el salario base y antigüedad si la tuviese correspondientes a su categoría laboral y, en cuanto a comisiones, primas, incentivos, pluses y comisiones por tablas de objetivos, las que en su caso correspondieran al puesto de trabajo a que fuese acoplado.

3. Cuando la retirada del Carnet de Conducir fuese definitiva, la Empresa acoplará al interesado a otro puesto de trabajo en aquel Departamento o Área en que lo hubiese disponible, con la categoría y retribución que correspondiesen al mismo.

4. En los demás casos de accidente de tráfico conduciendo al servicio de la Empresa, como consecuencia de lo cual el trabajador fuese privado de libertad o del permiso de conducir, la Empresa le reservará el puesto de trabajo durante veinticuatro meses, contados a partir de la fecha en que se viese afectado por dichas limitaciones.

5. Una vez recuperado por el trabajador el uso y disfrute del Carnet de Conducir, y demostrada a la Empresa documentalmente tal circunstancia, se reincorporará de inmediato a su anterior puesto de trabajo, recuperando desde dicho momento su anterior situación laboral una vez anuladas las circunstancias restrictivas que concurrían en el trabajador por la privación del referido Carnet de Conducir y, que se han detallado en los puntos 1 y 2 del apartado d), del artículo 20.º- Movilidad Funcional.

6. En estos supuestos, los trabajadores de la Empresa que hubieran de sustituir al trabajador privado de Carnet de Conducir lo harán de forma interina durante dicho período de tiempo, así como aquellos otros que fuese necesario contratar por la Empresa por tal motivo.

7. Lo establecido en los párrafos anteriores no significa renuncia de la Empresa a su facultad de sancionar laboralmente, si fuese merecedor de ello, al trabajador autor de los hechos que motivaron la retirada de su carnet de conducir, siempre que existiese reincidencia del trabajador en el transcurso del año.

Artículo 21.º

Faltas y sanciones. Cualquier sanción que se le imponga a un trabajador, deberá serle comunicada por escrito, una copia del cual se entregará simultáneamente al Comité de Empresa.

Cuando fuese llamado un trabajador por la Empresa para imponerle una sanción, deberá estar presente, a requerimiento del interesado, un miembro del Comité de Empresa.

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

Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la que tuvo conocimiento la Empresa de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 22.º

A) La jornada de trabajo será de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, de lunes a viernes, no computando como tal los quince minutos del bocadillo.

Los trabajadores encuadrados en las distintas Secciones que forman el Departamento de Administración de Sevilla (Contabilidad, Caja, Administración de Ventas, Centro de Proceso de Datos, así como el Departamento de Personal), tendrá jornada partida de lunes a jueves y los viernes jornada continuada. Este personal, desde el primer

lunes del mes de junio hasta el último viernes del mes de septiembre tendrá el siguiente horario en jornada continuada:

De lunes a jueves: de 7,00 a 15,15 horas.
Viernes: de 7,00 a 14,15 horas.

Ello no dificultará el normal desarrollo del trabajo en nuestra Empresa, por lo que, cuando fuese necesario, se realizaría la jornada en forma y modo que, a la vista del trabajo a realizar la Dirección determinase de conformidad con lo establecido en el artículo 41.º del Estatuto de los Trabajadores.

B) Teniendo en cuenta la jornada establecida en el párrafo A) del artículo 22.º, el personal del Departamento Comercial continuará trabajando a tarea de análoga forma como hasta ahora y conforme a lo previsto en el artículo 12.º de la Ordenanza Laboral.

No obstante, a requerimiento de la Empresa, motivado por las necesidades del Mercado, los Trabajadores encuadrados en Comercial, Almacén de Cajas, Transportes Pesados y Taller Mecánico de transportes, así como el personal de Administración-Informática que se encuentre directamente involucrado por lo específico de su función con el desarrollo del trabajo del Departamento de Comercial, trabajarán extraordinariamente los sábados necesarios, procurándose que la jornada en tales días de este personal concluya no más tarde de las 14,00 horas.

Los sábados así trabajados se retribuirán del modo que seguidamente se detalla, o, a elección de cada trabajador, se le compensarán con otros tantos días laborables de vacaciones. Si eligiese el disfrute de vacaciones, el interesado deberá comunicarlo al Departamento de Personal antes del 1 de enero de cada año y teniendo en cuenta que la opción sólo la podrá ejercitar respecto de todos o de ningunos de los sábados a trabajar en el año de que se trate: La retribución a percibir por parte del Personal de Comercial en cada sábado trabajado será:

1. Supervisores, Preventistas, Merchandising y Técnicos Grupo de Frío: 8.574,00 ptas.
2. Oficiales 1.º de Distribución, bien de Rutas de Preventa, Colaboradores, Post-Mix y Ventas Especiales: 8.304,00 ptas.
3. Oficiales 2.º de Distribución, en funciones de Candidato, en los distintos tipos de Rutas: 8.023,00 ptas.
4. Ayudantes, si los hubiese: 7.739,00 ptas.

En todos los casos, aparte de dichas cantidades, percibirán igualmente las comisiones devengadas a los tipos ordinarios establecidos en los Anexos 5.º al 10.º, así como la ayuda a comida a que se refiere el artículo 43.º

La realización de trabajos especiales distintos a los de Preventa y Distribución y aquéllos que, en general no devenguen incentivos o comisiones, por parte del personal del Departamento Comercial en sábados y festivos darán lugar al percibo de las cantidades siguientes:

1. Supervisores, Preventistas, Merchandising y Técnicos Grupo de Frío: 12.451,00 ptas.
2. Oficiales 1.º: 12.451,00 ptas.
3. Oficiales 2.º: 12.065,00 ptas.
4. Ayudantes y Peones Especialistas: 11.680,00 ptas.

Estas cantidades se entienden por jornada normal de trabajo, el exceso en la misma se retribuirá proporcionalmente por hora o fracción.

El trabajo en dichos sábados o en cualquier otro no laborable del personal que no fuese Comercial seguirá retribuyéndose como hasta ahora, es decir, como horas extraordinarias y más 3.850,00 ptas. por jornada trabajada.

C) Todo lo referente a horarios y Calendario Laboral se traslada a un Pacto Extraconvenio, que se negociarán con los Comités de Centros.

Artículo 23.º Jornada reducida en las Ferias de Sevilla, Jerez, Chiclana, Córdoba y Huelva.

Del martes al viernes en Feria de Abril en Sevilla y en los días que se consideren feriados, nunca más de cuatro, en las Ferias de Jerez de la Frontera, de Mayo en Córdoba y Fiestas Colombinas en Huelva, la jornada de trabajo del personal de los respectivos Centros de Trabajo en cada una de las citadas poblaciones se reducirá en una hora diaria quedando asegurado, en todo caso, la realización del trabajo y el enlace de los turnos. Será igualmente de aplicación al Centro de Trabajo de Lucena (Córdoba) y de Chiclana de la Frontera (Cádiz).

Respecto al personal de Comercial adscrito a tales Centros, salvo el de servicio en los respectivos recintos feriales, la Empresa, en dichos días, reajustará los sectores de distribución al objeto de que pueda beneficiarse también de la citada reducción.

En los días anteriores a Navidad, Año Nuevo y Reyes, no funcionará el tercer turno distribuyéndose esos días los trabajadores del mismo entre los turnos restantes según las necesidades del servicio. Caso de no existir dicho tercer turno, la jornada del segundo turno finalizará a las 21 horas.

Artículo 24.º Vacaciones.

A) Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios a la Empresa durante un año, tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones.

B) Dicho disfrute será de acuerdo con los grupos que se formen en los distintos Departamentos o Secciones, por categorías y puestos de trabajo, resultando preferente la antigüedad y rotando en los años sucesivos.

C) En el mes de noviembre de cada año, la Dirección de la Empresa preparará los turnos de vacaciones del personal para el año siguiente, que serán sometidos al conocimiento y aprobación del respectivo Comité de Empresa o, en su defecto de los representantes de los trabajadores, exponiéndose a continuación en los tabloneros de anuncios antes del día 31 de diciembre, para conocimiento del personal.

D) Las vacaciones anuales, podrán disfrutarse de mutuo acuerdo con la Empresa, en un solo período o, por el contrario, en dos períodos de 15 días naturales.

E) Los conceptos retributivos de cuantía fija (salario base y antigüedad) a abonar al trabajador durante el disfrute de sus vacaciones anuales, serán los vigentes a la fecha del comienzo de las mismas.

F) En cuanto a las retribuciones complementarias (incentivos, comisiones, primas, etc.), se hará efectivo el promedio de las percibidas durante los once meses inmediatos anteriores al comienzo del disfrute de dichas vacaciones.

G) Las vacaciones, nunca podrán comenzar a disfrutarse en sábado, domingo o festivo.

H) Cuando un trabajador, comience a disfrutar sus vacaciones anuales, recibirá de la Empresa una notificación escrita, con indicación de la fecha de comienzo de las vacaciones y de finalización de las mismas y fecha de incorporación.

Artículo 25.º Excedencias.

Los trabajadores fijos de plantilla y fijos discontinuos que hubiesen de incorporarse a filas para cumplir el Servicio Militar, quedarán en situación de excedencia forzosa durante la prestación del mismo.

A dichos trabajadores se les reservará su puesto de trabajo, al cual podrán incorporarse de inmediato una vez hayan sido licenciados.

El tiempo de excedencia por este motivo será computable para la antigüedad una vez reincorporado a la Empresa el interesado.

Las excedencias por parto, lactancia y por razones de guarda legal se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

Artículo 26.º Licencias.

Previa comunicación a la Empresa con la suficiente antelación, se tendrá derecho a las siguientes:

1. Retribuidas.

a) Por matrimonio: 15 días laborables.

b) Por fallecimiento del cónyuge o un hijo: 3 días naturales.

c) Por alumbramiento de la esposa, enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos o intervención quirúrgica mayor: 2 días laborables.

d) Por fallecimiento de los padres, padres políticos, hermanos, ascendientes o descendientes directos: 2 días laborables.

En los supuestos, b), c), y d) los plazos señalados serán ampliables hasta un máximo de siete días, según las circunstancias específicas apreciadas en cada caso.

f) Por cambio de domicilio: 2 días naturales.

g) Para la realización de la prueba psicotécnica a fin de obtener el Permiso de Conducir de primera clase por aquellos trabajadores a los que se les exigiese estar en posesión de dicho Permiso de Conducir para la realización de su trabajo: 1 día laborable.

h) Para obtención o renovación del carnet de conducir y renovación del DNI para el personal no comercial: cuatro horas.

i) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que se preavise con un día de antelación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo y que no exceda de cinco días alternos o consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la Autoridad que convoque. Asimismo, se entenderá como deber de carácter público inexcusable la comparecencia como testigo ante las Magistraturas de Trabajo, Juzgados, Inspección de Hacienda, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales fines.

2. Sin derecho a retribución.

a) Por matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos o por fallecimiento de tíos o sobrinos: 1 día.

b) Para asuntos propios de carácter ineludible una vez al año y siempre que se preavise a la Empresa con 7 días de antelación: 5 días.

Asimismo, para asuntos propios se podrá conceder una licencia de hasta tres meses, una vez al año, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan y finalizada ésta, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, siempre que exista un preaviso a la Empresa de al menos 15 días.

Artículo 27.º Justificantes.

La Empresa, facilitará a todos aquellos trabajadores que se ausenten de su trabajo, bien por licencias, permisos o por cualquier otra causa justificada, sea cual fuere, un justificante siempre que sea así solicitado por el interesado.

CAPITULO V

I. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 28.º Tabla salarial.

Se incluye como Anexo núm. 1.

Artículo 29.º Plus de antigüedad.

Los Trabajadores con contrato fijo, percibirán como complemento personal de antigüedad y por trienio efectivamente trabajado, las cantidades que se recogen en el Anexo 2 para cada período trienal con el máximo de 8 trienios.

Artículo 30.º Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán:

A) Las debidas a causa de fuerza mayor: Se consideran como tales las que ineludiblemente tengan que realizarse para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y para evitar el riesgo de pérdidas de materias primas.

B) Estructurales: Las necesarias para atender pedidos extraordinarios períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento siempre que no pudieran ser sustituidas de ningún otro modo.

C) Las restantes. El seguimiento de las correspondientes a los dos últimos grupos se realizará mensualmente en reunión conjunta de la representación de la Empresa con el Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro de Trabajo de que se trate.

Se respetará siempre el máximo legal establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las devengadas se abonarán de acuerdo con los valores reseñados en el Anexo núm. 3.

Artículo 31.º Plus de nocturnidad.

El plus al que se refiere el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores se hará efectivo de acuerdo con los importes reseñados en el Anexo núm. 4.

Recibirán dicho Plus de Nocturnidad por las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS AL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 32.º Sistema de incentivos por objetivos. Departamento de Comercial.

1. Anexo núm. 5. Sistema de incentivos por objetivos de Preventistas, Mercadistas y Autoventistas.

2. Anexo núm. 6. Sistema de incentivos para el personal Mecánicos de Post-Mix.

Artículo 33.º Comisiones distribución.

Anexo núm. 7. Salas de Ventas Coanbega, S.A. Tabla de Comisiones a partir de enero de 1996.

Artículo 34.º Sistemas de primas.

Departamento Técnico.

Anexo núm. 8, Producción Sevilla.

Anexo núm. 9, Producción Córdoba.

Artículo 35.º Almacenes de cajas.

Anexo núm. 10.

Artículo 36.º Incremento salarial.

1. En la tabla salarial (Anexo núm. 1) se detallan los Sueldos Bases que corresponde a cada trabajador, con arreglo a su Categoría profesional y que ha sido objeto de un Incremento Salarial Pactado.

Igualmente, todos los conceptos retributivos de 1995 se incrementarán en un 3,80%.

2. Las retribuciones fijadas para 1996, servirán de base para el establecimiento de las que regirán durante el segundo año de vigencia del presente Convenio, o sea, en el período 1 de enero al 31 de diciembre de 1997 y que serán las resultantes de aplicar a aquéllas el IPC previsto por el Gobierno para 1997 más 0,4%. (más 20 ptas., día en la tabla salarial Anexo núm. 1).

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo para el Conjunto Nacional (IPC) registrase, a lo largo del año 1996, un incremento superior al 3,50%, se realizará una revisión salarial equivalente a la diferencia que se aplicará sobre las bases vigentes al 31 de diciembre de 1995. Dicha revisión se llevará a cabo, si procediere, tan pronto se publicase oficialmente en 1997 por el Instituto Nacional de Estadísticas la variación del citado IPC, abonándose con efectos de 1 de enero de 1996.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo para el Conjunto Nacional (IPC) registrase, a lo largo del año 1997, un incremento superior al previsto por el Gobierno, se realizará una revisión salarial equivalente a la diferencia que se aplicará sobre las bases vigentes al 31 de diciembre de 1996. Dicha revisión se llevará a cabo, si procediere, tan pronto se publicase oficialmente en 1998 por el Instituto Nacional de Estadísticas la variación del citado IPC, abonándose con efectos de 1 de enero de 1997.

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES

Artículo 37.º Seguros de vida y accidentes.

Para el personal fijo continuo o de plantilla, y para el personal fijo discontinuo o de campaña.

Coanbega, S.A., dentro de los quince días siguientes a la adquisición de tal condición por un trabajador y estando éste de alta en la Empresa, solicitará de Compañía de Seguros por ella elegida, la inclusión del interesado en una póliza de seguros contratando un capital a su favor o, en su caso, al de los beneficiarios por él designados o, en su defecto, herederos:

a) De tres millones trescientas mil pesetas en los supuestos de muerte y en los de invalidez permanente total o absoluta de dicho trabajador, cantidad que, en los supuestos de invalidez, sólo se hará efectiva una vez firme la declaración de dicha contingencia realizada por el Organismo pertinente de la Seguridad Social.

b) De seis millones seiscientos mil pesetas en los de muerte por accidente, fuese éste de trabajo o no.

c) De nueve millones novecientas mil pesetas en los de su muerte por o como consecuencia de un accidente de tráfico o circulación.

Estos capitales no serán de aplicación con sentido retroactivo en ninguna de las situaciones contempladas en este articulado para los períodos de tiempo transcurridos del año 1996 hasta la firma del Convenio.

Dichos capitales se verán incrementados para 1997 a las cantidades de:

a) De cuatro millones de pesetas en los supuestos de muerte y en los de invalidez permanente total o absoluta de dicho trabajador, cantidad que, en los supuestos de invalidez, sólo se hará efectiva una vez firme la declaración de dicha contingencia realizada por el Organismo pertinente de la Seguridad Social.

b) De ocho millones de pesetas en los de muerte por accidente, fuese éste de trabajo o no.

c) De doce millones de pesetas en los de su muerte por o como consecuencia de un accidente de tráfico o circulación.

Independientemente de ello, la Empresa contratará un Seguro de Rehabilitación Cardíaca en beneficio de todos los asegurados.

El aseguramiento a que se hace referencia en el Apartado anterior se mantendrá en tanto el trabajador permaneciese de alta en la Empresa.

Las primas correspondientes serán totalmente a cargo de Coanbega, S.A.

Artículo 38.º Indemnizaciones, ayudas, pluses y otros beneficios extrasalariales.

Todos los trabajadores de la Empresa, tendrán derecho al percibo de las cantidades siguientes en los supuestos que se detallan:

1. Por matrimonio.

La cantidad a percibir ascenderá a: 27.658,00 ptas.

2. Por nacimiento de un hijo.

La cantidad a percibir ascenderá a: 13.828,00 ptas.

3. Por hijos subnormales que precisen una educación especial: 22.634,00 ptas.

4. El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condiciones de minusvalía físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de Seguridad Social y que reciba de ésta la prestación correspondiente por dicha causa, recibirá de la Empresa 2.886,00 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias, salvo si ya fue considerado a efectos de lo dispuesto en el Apartado 3 anterior.

Artículo 39.º Jubilaciones.

Cuando tenga lugar mediante acuerdo de la Empresa y el trabajador, éste tendrá derecho a percibir, en el momento de causar baja y por una sola vez:

Si la jubilación es a los 60 años: 4.525.680,00 ptas.

Si la jubilación es a los 61 años: 3.404.640,00 ptas.

Si la jubilación es a los 62 años: 2.268.030,00 ptas.

Si la jubilación es a los 63 años: 1.697.130,00 ptas.

Si la jubilación es a los 64 años: 1.136.610,00 ptas.

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad, siempre que hubiese cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. Si dicho período no se hubiese cubierto al alcanzar la citada edad, la jubilación será obligatoria cuando se alcanzase. Tan pronto el interesado causase baja en la Empresa, percibirá de ésta la cantidad de seiscientos setenta y nueve mil ochocientos noventa pesetas.

Artículo 40.º Quebranto de moneda.

El titular de una ruta de Distribución percibirá por este concepto la cantidad de 2.150,00 pesetas mensuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

El Cajero, cobrador o, persona que desempeñe funciones análogas, percibirá la cantidad de 25.746,00 pesetas anuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

En los supuestos del párrafo segundo, su abono se realizará a los trabajadores en la nómina correspondiente al mes de diciembre.

Artículo 41.º Dietas.

Se fijan las cantidades mínimas a percibir a que se refiere el artículo 26.º de la Ordenanza Laboral en:

Por dieta completa: 5.519,00 pesetas diarias.

Por media dieta: 2.079,00 pesetas diarias.

Caso de que un trabajador tuviese necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual como consecuencia del trabajo que estuviese efectuando, la factura correspondiente que se genere por tal alojamiento, será documento suficiente para justificar dicho gasto ante la Empresa y su correspondiente reintegro al trabajador interesado.

Artículo 42.º Ayuda comida.

Cuando un trabajador de Comercial o Distribución realice su comida en ruta y se entienda que la ha realizado cuando su regreso a planta se produce después de las 16,00 horas, tendrá derecho al percibo en compensación de la siguiente cantidad:

Comercial y Distribución: 775,00 ptas./diarias.

Cuando un conductor de Transportes Pesados en la realización de su trabajo habitual, éste dé lugar a efectuar un segundo viaje tendrá derecho al percibo de la siguiente cantidad en concepto de dieta:

Transportes Pesados (segundo viaje): 1.223,00 ptas./diarias.

Artículo 43.º Bolsa de vacaciones.

Al objeto de compensar o indemnizar de algún modo al personal fijo continuo indefinido de plantilla y al que prestase sus servicios ininterrumpidamente por tiempo superior a un año por el condicionamiento, en cuanto a la fecha del disfrute de sus vacaciones resultante del carácter fuertemente estacional del trabajo en la Empresa, dicho personal tendrá derecho a percibir, al comienzo del mencionado disfrute, el importe de quince días del salario reseñado en el Anexo núm. 1, más la antigüedad en su caso, según Anexo núm. 2, y más 113.167,00 pesetas, y todo ello con arreglo a la categoría laboral del trabajador hasta Encargado de Grupo exclusive.

Artículo 44.º Kilometraje.

Los trabajadores-conductores de Transportes Pesados, percibirán un plus de kilometraje, de acuerdo con la siguiente tabla:

Segundo viaje: 11,70 pesetas/kilómetro.

Cuando por causas de avería en el primer viaje, la jornada de trabajo de éste hubiese sido como mínimo, igual a la resultante de haber efectuado el segundo viaje, percibirá una retribución análoga a la que hubiese percibido caso de haber realizado dicho segundo viaje.

Cuando el personal de Transportes hubiese de trabajar en sábados que trabajase el de Comercial, lo hará por turno y solamente el personal necesario para la conducción de los vehículos que viajasen, eximiendo al resto de tener que prestar sus servicios dichos días en el Taller Mecánico.

Artículo 45.º Indemnizaciones complementarias en incapacidad laboral transitoria.

La Empresa abonará a los trabajadores a su servicio:

A) En caso de accidente de trabajo.

Una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100% de su salario real desde el primer día.

B) En caso de enfermedad o accidente no laboral.

La Empresa complementará el 100% de la base reguladora desde el primer día en caso de hospitalización y de no ser necesaria ésta, a partir del decimoquinto día. Y el pago del 100% de sueldo base hasta los tres primeros días de ILT una vez al año. No se tendrá derecho a este beneficio desde el momento en que la tasa de absentismo en la Empresa por este concepto hubiese alcanzado la habida en el año inmediato anterior, determinada mes

a mes, salvo mejor criterio, en cada caso, de la Comisión de Enfermedad a que se hará referencia seguidamente.

No tendrán derecho a la indemnización complementaria los trabajadores que aquí se regula que se hubieran negado a someterse al reconocimiento o reconocimientos médicos acordados por la Empresa o que no entregaran puntualmente a COANBEGA, S.A., los partes de baja, de confirmación o de alta médica de la Seguridad Social. Podrán ser privados del mismo de la que vinieran percibiendo, por decisión inapelable de la Comisión de Enfermedad, cuando no observasen las normas o planes prescritos para su curación.

La Comisión de Enfermedad a que antes se ha hecho referencia estará compuesta por un representante del Servicio Médico de Empresa, un representante del Departamento de Recursos Humanos de COANBEGA, S.A., y un representante de los trabajadores designado de entre los miembros del Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo o de los Delegados de Personal en su caso. Constituyéndose por tanto una Comisión de Enfermedad por cada Centro de Trabajo y donde la variación reside en el componente del citado Comité de Empresa de ese Centro de Trabajo permaneciendo invariable los representantes de la Empresa. La citada Comisión de Enfermedad se reunirá los días 15 de cada mes.

Artículo 46.º

A) Cajas para el consumo familiar.

Todo el personal perteneciente a la Empresa tendrá derecho a retirar de los Almacenes mensualmente y con una valoración del 50% del precio de mercado, dos cajas de producto en sus distintos sabores y de todos aquellos tamaños que son embotellados por COANBEGA, S.A.

A partir de esta cantidad, descuento del 10% sobre el referido precio en las compras de cajas de cualquier tamaño y sabor. La adquisición de dichas cajas se realizará para atender acontecimientos o un mayor consumo familiar.

B) Caja obsequio de Navidad.

Como viene siendo norma de nuestra Empresa desde su fundación, el personal de alta en la misma, al día 20 de diciembre, recibirá como obsequio de Navidad, y por tanto sin cargo alguno, dos cajas de los productos por ella fabricados.

Artículo 47.º Premios años de servicio.

COANBEGA, S.A., establece para todo su personal fijo continuo de plantilla, unos premios especiales por años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, con la siguiente periodicidad y cuantía:

A los 10 años de servicio en la Empresa: 138.000,00 pesetas.

A los 15 años de servicio en la Empresa: 153.000,00 pesetas.

A los 25 años de servicio en la Empresa: 169.000,00 pesetas.

A los 30 años de servicio en la Empresa: 198.000,00 pesetas.

El premio establecido de 10 años de servicio continuado en la Empresa, será a extinguir a partir del día 31 de diciembre de 1989, siendo sólo de aplicación para aquellos trabajadores de plantilla que se encuentren incurso en el mismo a dicha fecha.

Tendrán opción a percibirlo, todos aquellos trabajadores que no tengan en su expediente personal ninguna falta o sanción con la calificación de grave o muy grave, durante los tres años anteriores a que cumplieran los períodos de servicio.

Estos premios se abonarán a todos aquellos trabajadores que cumplan los años de servicio antes del 31

de diciembre de cada año y en base a la escala antes detallada.

Artículo 48.º Pagas extraordinarias de marzo, julio y Navidad.

El personal de COANBEGA, S.A., tendrá derecho al percibo anual en las mismas circunstancias en que se hubiese tenido el salario, de tres pagas extraordinarias de 30 días del salario reseñado en el Anexo núm. 1 más antigüedad, caso de que ésta procediese, según Anexo núm. 2.

Las mismas se harán efectivas al personal, los días: 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo.

Abonándose en la de julio, lo devengado por las dos primeras en el primer semestre del año y en la de diciembre, lo devengado también por ambas durante el segundo semestre.

Para el abono de la correspondiente a marzo, se computará el año natural anterior.

CLAUSULAS ADICIONALES

Multas por infracciones de tráfico.

Las multas por estacionamiento indebido impuestas al personal del Departamento Comercial cuando condujera vehículos de la Empresa en el desarrollo de su trabajo y dicho estacionamiento hubiese venido exigido por la mejor realización de dicho trabajo a juicio del Jefe responsable, se abonarán a partes iguales por la Empresa y el conductor de que se trate. Serán totalmente a cargo de la Empresa cuando dicho estacionamiento le hubiese sido expresamente ordenado por tener que realizar allí tareas de carga y descarga.

CAPITULO VII

PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 49.º Vestuario.

A) El personal de Comercial dispondrá de un equipo de ropa de trabajo para el período de verano y otro para el de invierno, así como de un equipo de lluvia.

Los equipos de ropa de trabajo para el verano e invierno, estarán compuestos en cada una de dichas estaciones, de:

Dos camisas.
Dos corbatas.
Dos pantalones.
Chaqueta o cazadora.

El Equipo de Lluvia se entregará a todo el personal de Comercial, cada cinco años, contando desde el presente año, en que ya les corresponde dicha entrega.

Al personal encuadrado en los Departamentos o Secciones de Fabricación, Laboratorio-Control de Calidad, Sala de Jarabe, Taller de Mantenimiento, Controlistas, Almacén de Cajas, Carretilleros, Transportes Pesados y personal subalterno, la Empresa les facilitará dos equipos de prendas de trabajo, uno para el invierno y otro para el verano, compuesto cada uno de ellos de las siguientes prendas:

Dos camisas.
Dos pantalones.
Dos jerseys.

Los correspondientes al invierno, serán de un tejido de mayor abrigo y constarán además de una chaqueta, cazadora o prenda similar.

El personal de Laboratorio-Control de Calidad recibirá igualmente dos batas blancas, como parte de su equipo de trabajo.

En cuanto al personal de Taller Mecánico Vehículos, recibirán dos monos de trabajo por cada una de las temporadas de invierno y de verano.

En el invierno recibirán además una prenda de abrigo y un equipo de lluvia cada tres años.

Los trabajadores que prestan sus servicios como carretileros, recibirán además un chaquetón de abrigo y un equipo para la lluvia.

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

Se procurará por todos los medios que dichas prendas de trabajo se entreguen a los trabajadores siempre, antes del comienzo de las dos estaciones a que se hace referencia anteriormente.

Artículo 50.º Calzado.

B) El personal de Comercial recibirá dos pares de zapatos al año, uno de verano y otro de invierno. Dicho calzado habrá de ser siempre de color negro.

Dicha entrega de calzado podrá ser sustituida por la de una cantidad análoga a su precio de adquisición por la Empresa, del modo y forma en que se acuerde con los respectivos Comités.

Caso de optarse por este caso, la cantidad a percibir por cada trabajador y para dicha compra en su conjunto anual, ascenderá a 12.751 pesetas.

Caso de no existir acuerdo, la referida cantidad se le incluirá al personal, en la nómina del mes de octubre.

El mismo tratamiento en cuanto al calzado se refiere, tendrá el personal perteneciente a Laboratorio-Control de Calidad, Transportes Pesados, Controlistas, Carretileros y Talleres de Mantenimiento y Vehículos.

El resto del personal recibirá por parte de la Empresa el correspondiente calzado reglamentario establecido por las normas de seguridad y homologado para la función que realicen y que será siempre sustituido cuando se acredite su deterioro.

En los supuestos A) y B), el personal contratado que preste sus servicios en COANBEGA, S.A., por un período de tiempo superior a nueve meses tendrá los mismos derechos que el personal fijo de plantilla.

Aquel otro cuya permanencia en la Empresa, sea inferior a dicho período, le serán de aplicación dichos apartados A) y B), cada dos años.

En cuanto al personal que por las especiales características de su trabajo, y nos estamos refiriendo a aquellos trabajadores que desempeñan su labor diaria en la Sala de Jarabe, se les facilitará unas botas de media caña, que les reserven de la humedad que soportan en su trabajo.

Igualmente, a aquellos otros que necesiten botas de agua para su trabajo habitual, le serán facilitadas las mismas.

Artículo 51.º Guantes.

El personal de Comercial recibirá para la realización de su trabajo los guantes reglamentarios, siempre que fuesen necesarios.

En cuanto al resto del personal, recibirá igualmente dichos guantes reglamentarios en todos aquellos puestos de trabajo en los que su uso fuese necesario.

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

CAPITULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES SALUD LABORAL

Artículo 52.º Comités de Salud y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Empresa se atenderá a las normas que en cada momento regulen esta materia, al objeto de conseguir el

mayor perfeccionamiento posible en los métodos de Seguridad.

Y ello, con el fin de evitar los riesgos propios del trabajo a su personal y, que garanticen a los trabajadores en la medida de lo posible su salud física y mental.

Se constituirá en el seno de la Empresa, un Comité de Salud y Seguridad de carácter paritario, cuyo número de componentes será el siguiente:

- Por parte de la Empresa, dos miembros.
- Por parte de los trabajadores, dos miembros.

La designación de los representantes de los trabajadores se efectuará de entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o de los propios trabajadores.

Dicho Comité tendrá derecho a conocer las condiciones relativas a las máquinas, herramientas y procesos laborales, en las que sea necesario un mayor control para evitar en lo posible, riesgos que afecten a la salud del trabajador.

Igualmente dicho Comité, podrá proponer a la Dirección de la Empresa, la adopción de todas aquellas medidas preventivas necesarias para velar por la integridad física y mental de los trabajadores.

Asimismo, la Empresa facilitará a los miembros del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, el tiempo retribuido y los medios necesarios para su normal funcionamiento.

Serán funciones propias del mencionado Comité, aquellas que tiene asignadas según lo dispuesto en el artículo 8.º de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de fecha 9 de marzo de 1971, y posteriores disposiciones legales que al respecto se promulguen.

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por España e incorporados al Derecho Positivo Español.

Artículo 53.º Revisión médica anual.

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

Dicho reconocimiento médico, como parte de la medicina preventiva, será efectuado por la Mutua de Seguros de Accidentes de Trabajo, con la que COANBEGA, S.A., tenga suscrita la póliza que cubra tal contingencia.

En lo referente a la regulación del Servicio Médico de Empresa y a los reconocimientos médicos que se realicen a los trabajadores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 54.º Formación profesional.

La Empresa adquiere el compromiso de garantizar el desarrollo y la motivación de sus trabajadores, al objeto de crear una fuerza de trabajo en la que sus miembros:

1. Alcancen los máximos resultados.
2. Busquen innovación, calidad y servicio en todo lo que realicen.
3. Se adapten a las nuevas tecnologías.
4. Sean plenamente responsables.

La puesta en ejecución de estas prioridades implica el establecimiento de unos planes globales de formación

que desarrollando las capacidades profesionales establezcan un equilibrio entre la vida profesional y la personal.

Artículo 55.º Recursos Humanos.

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

CAPITULO IX

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 56.º Derechos sindicales.

Se asegura y reconoce la plena libertad sindical y, por consiguiente la no discriminación por tal motivo:

a) Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin, la Empresa habilitará uno o varios Tablones de Anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical. Estos Tablones estarán colocados en lugares de visibilidad para el personal.

b) Cuando existiese Comité de Empresa, COANBEGA, S.A., habilitará un local para las reuniones de dicho Comité.

c) La Empresa descontará en nómina las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito, con especificación de la persona o entidad receptora de las mismas.

d) Se respetará el derecho de reunión de los trabajadores para temas laborales y sindicales, dentro de los locales de Empresa, fuera de horas de trabajo o, en casos justificados, dentro de las mismas en cuyo supuesto no se computará su tiempo de duración como de trabajo que deberá concluirse dentro de aquélla, para lo que se prolongará durante el tiempo no trabajado por tal motivo. La celebración de Asambleas se pondrá en conocimiento de la Empresa con dos días de antelación mínima, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores el orden en las mismas. Para la celebración de estas Asambleas, la Empresa facilitará el local adecuado para su celebración.

e) No serán tenidas en cuenta, a efectos de lo establecido en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, las horas dedicadas por el Comité Intercentros, Comités de Empresa o Delegados de Personal en las deliberaciones del Convenio Colectivo, siendo en consecuencia retribuidas en todos los conceptos, como de presencia en el trabajo.

f) Igual consideración tendrán las horas dedicadas por el Comité Intercentros, Comités de Empresa o Delegados de Personal en todas aquellas reuniones que se celebren, bien con la Dirección de la Empresa o con sus representantes en los distintos Centros de Trabajo.

Por último, en cuanto a garantías, facultades y demás competencias de los Delegados de Personal y Comités de Empresa se estará a lo dispuesto en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Disposiciones Legales al respecto.

Artículo 57.º Acumulación horas sindicales.

Las horas que el Comité de Empresa y Delegados de Personal tienen reconocidas para el ejercicio de sus funciones representativas de los trabajadores podrán ser acu-

muladas en uno o varios de sus miembros. Bastará para ello la comunicación a la Dirección de la Empresa con una razonable anticipación, una vez el Comité hubiese decidido dicha acumulación en alguno o algunos de sus componentes.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas dichas horas para la asistencia de los componentes del Comité de Empresa y Delegados de Personal a cursos de formación, gestiones ante los Organismo Oficiales y los Sindicatos, así como en otras Instituciones de Formación y reuniones sindicales celebradas en otras localidades, tanto de ámbito provincial, autonómico como nacional.

CAPITULO X

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia y Control del presente Convenio Colectivo de Empresa, al amparo de lo dispuesto en el artículo 85, apartado 2.º, letra E, del Estatuto de los Trabajadores.

La misma estará formada por tres representantes de la Dirección de la Empresa y por tres componentes del Comité Intercentros.

Dicha Comisión Paritaria intervendrá previamente, en cuantas discrepancias puedan surgir en la interpretación del articulado del presente Convenio.

Ambas partes, podrán estar asistidas en todo momento por un Asesor, en cuantas reuniones se celebren, el cual tendrá derecho a voz, pero no a voto.

Segunda. 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 partes, así lo decidieran.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones de carácter legal, así como, en la Ordenanza Laboral para Industrias de Bebidas Refrescantes que continuará en vigor con carácter supletorio hasta que la misma sea totalmente sustituida por el Convenio Colectivo, si ahora no lo estuviera, o sea derogado expresa o tácitamente mediante disposición legal o reglamentaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el supuesto de la derogación de la Ordenanza Laboral del Sector de Bebidas Refrescantes, aquellos capítulos de la misma que no tuvieran una cobertura en el presente Convenio Colectivo, siempre que no existiera una regularización legal que la supliese.

Tercera. Reuniones Comité Intercentros.

El Comité Intercentros podrá reunirse al menos tres veces al año, así como todas aquellas otras que sean necesarias para la preparación de los Convenios Colectivos, actuando como convocante el Presidente, el cual comunicará a la Empresa las mencionadas convocatorias, al objeto de que sus distintos componentes puedan desplazarse a Sevilla, desde los distintos Centros de Trabajo a los que pertenezcan.

Estas reuniones se celebrarán siempre a partir de las 10 de la mañana y se ha de procurar por todos los medios que su finalización no sea con posterioridad a las 19 horas.

Este apartado será igualmente de aplicación en aquellas ocasiones en que el Comité Intercentros sea convocado directamente por la Dirección de la Empresa o en aquéllas que se deba reunir la Comisión Paritaria.

El día de la firma del Acta de aprobación del Convenio, se desplazarán todos los Delegados de Personal y com-

ponentes de los distintos Comités de Empresa a Sevilla, y con el objeto de no entorpecer por dicha causa la labor diaria en los distintos Centros de Trabajo de COANBEGA, S.A., dicha firma se realizará siempre por la tarde.

ANEXOS

1996

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

La Empresa presentará a la Comisión Mixta un agrupamiento funcional de las distintas tareas existentes en los Centros de Trabajo, conforme al sistema de Grupos Profesionales adoptados.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

La Empresa y el Comité Intercentros refrendarán los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora, constituida ésta por comisiones cualitativas de trabajadores, y la Dirección del Departamento de Producción, para la creación de las nuevas tablas de productividad. Una vez firmadas serán incluidas como anexo del presente convenio.

En la ciudad de Sevilla, a 20 de agosto de mil novecientos noventa y seis.

TABLA SALARIAL

AÑO 1.996

	SALARIO DÍA (1)	SALARIO ANUAL (2)
PEONES	3.311	1.506.605
SUBALTERNOS	3.619	1.646.645
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	3.643	1.657.565
OFICIALES DE 2ª	3.708	1.687.140
OFICIALES DE 1ª	3.854	1.753.570
ENCARGADOS DE GRUPO	3.975	1.808.625
JEFES DE SECCION	4.134	1.880.970
LICENCIADOS SUPERIORES	4.716	2.145.780

(1) Los anteriores importes están referidos a la jornada completa. El trabajo a tiempo parcial solo dará derecho a la parte proporcional correspondiente.

(2) Salario día por 456 días, a saber:

- 365 días del año
- 30 días de gratificación anual de Julio
- 30 días de gratificación anual de Diciembre
- 30 días de gratificación anual de Marzo

TOTAL... 456 días

ANEXO Nº 1

TABLA DE ANTIGUEDAD

AÑO 1.996

		1	2	3	4	5	6	7	8
PEONES	(1)	210	421	629	841	1.048	1.259	1.469	1.679
SUBALTERNOS	(1)	212	427	639	853	1.065	1.281	1.492	1.708
SUBALTERNOS	(2)	6.484	12.964	19.451	25.933	32.415	38.897	45.383	51.866
AYUDANTES Y AUX. ADMON.	(1)	216	430	648	862	1.077	1.290	1.506	1.725
AYUDANTES Y AUX. ADMON.	(2)	6.555	13.113	19.668	26.229	32.783	39.340	45.895	52.451
OFICIALES DE 2ª	(1)	218	435	653	869	1.089	1.305	1.523	1.742
OFICIALES DE 2ª	(2)	6.619	13.241	19.859	26.481	33.100	39.721	46.344	52.961
OFICIALES DE 1ª	(1)	234	462	693	924	1.155	1.385	1.618	1.848
OFICIALES DE 1ª	(2)	7.026	14.049	21.078	28.104	35.131	42.158	49.181	56.209
ENCARGADOS DE GRUPO	(2)	7.437	14.876	22.312	29.747	37.182	44.621	52.057	59.492
JEFES DE SECCION	(2)	8.470	16.934	25.406	33.872	42.344	50.809	59.279	67.748
LICENCIADOS SUPERIORES	(2)	9.774	19.545	29.321	39.097	48.870	58.641	68.419	78.194

- (1) Diario
- (2) Mensual

Los anteriores importes están referidos a la jornada completa. El trabajador a tiempo parcial solo dará derecho a la parte proporcional correspondiente.

ANEXO Nº 2

VALOR DE LA HORA EXTRA

AÑO 1.996

Nº DE TRIENIOS	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
OFICIALES DE 1ª	1.129	1.217	1.302	1.382	1.469	1.554	1.638	1.723	1.808
OFICIALES DE 2ª	1.096	1.144	1.225	1.305	1.382	1.467	1.546	1.626	1.701
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	1.050	1.133	1.213	1.287	1.369	1.449	1.523	1.606	1.679
PEONES ORDINARIOS	1.003	1.073	1.152	1.224	1.301	1.375	1.451	1.523	1.604

ANEXO Nº 3

RECARGO NOCTURNIDAD / HORA ORDINARIA

AÑO 1.996

CATEGORIA LABORAL	PESETAS
OFICIALES DE 1ª	2.166
OFICIALES DE 2ª	1.929
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	1.672
PEONES ORDINARIOS	1.415

ACLARACION

Las cantidades arriba indicadas se refieren a jornadas completas, en aquellos casos de horas nocturnas en 1 y 2 turnos se aplicará la parte proporcional a este recargo/jornada.

ANEXO Nº 4

113	119.705
114	128.913
115	138.121
116	147.330
117	156.538
118	165.746
119	174.954
120	184.162

ANTICIPO COMISIONES	1.406.232
+ CUOTA 120%	184.162
+ OBJETIVOS	269.946
TOTAL ...	1.860.340

ANEXO Nº 5

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL

AÑO 1.996

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL

AÑO 1.996

%	PREVENTA	ANTICIPO COMISIONES
100	0	146.483 x 12 = 1.757.796
101	11.343	
102	22.687	
103	34.030	
104	45.374	
105	56.717	
106	68.060	
107	79.404	
108	90.747	
109	102.091	
110	113.434	
111	124.777	
112	136.121	
113	147.464	
114	158.808	
115	170.151	
116	181.494	
117	192.838	
118	204.181	
119	215.525	
120	226.868	

ANTICIPO COMISIONES	1.757.796
OBJETIVOS CUATRIMESTRALES	115.083 x 3 = 345.279

ANTICIPO COMISIONES	1.757.796
+ CUOTA 120%	226.868
+ OBJETIVOS	345.279
TOTAL ...	2.329.943

ANEXO Nº 5

%	AUTOVENTISTA	ANTICIPO COMISIONES
90	0	119.802 x 12 = 1.437.624
91	15.897	
92	31.794	
93	47.691	
94	63.588	
95	79.485	
96	95.382	
97	111.279	
98	127.176	
99	143.073	
100	158.970	
101	174.867	
102	190.764	
103	206.661	
104	222.558	
105	238.455	
106	254.352	
107	270.248	
108	286.145	
109	302.042	
110	317.939	
111	333.836	
112	349.733	
113	365.630	
114	381.527	
115	397.424	
116	413.321	
117	429.218	
118	445.115	
119	461.012	
120	476.908	

ANTICIPO COMISIONES	1.437.624
+ CUOTA 120%	476.908
TOTAL ...	1.914.533

ANEXO Nº 5

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL

AÑO 1.996

%	MERCADISTA	ANTICIPO COMISIONES
100	0	117.188 x 12 = 1.406.232
101	9.208	
102	18.416	
103	27.624	
104	36.832	
105	46.040	
106	55.249	
107	64.457	
108	73.665	
109	82.873	
110	92.081	
111	101.289	
112	110.497	

ANTICIPO COMISIONES	1.406.232
OBJETIVOS CUATRIMESTRALES	89.982 x 3 = 269.946

ACLARACIONES ANEXO Nº 5

AÑO 1.996

Primera.- Liquidación Anual

Los objetivos individuales fijados entre los Jefes de Mercado, los Gerentes de Área y los Responsables de cada Ruta, serán liquidados cuatrimestralmente. (Preventa y Mercadista)

El componente cuota de Objetivo individual, al tener un carácter acumulativo se liquidarán anualmente.

Segunda.- Anticipos

Mensualmente se percibirá una cantidad en concepto de anticipo, que en su conjunto (doce mensualidades) será equivalente al 100% de la Tabla correspondiente en el caso del Preventista y Mercadista y del 90% para el Autoventista. En el supuesto de que se alcancen objetivos inferiores a los anteriormente mencionados, esta cantidad de anticipo tendrá el concepto de mínimo garantizado y no será objeto de descuento alguno, ni de devolución por parte del Empleado. Igualmente, el 120% será el máximo objetivo a pagar dentro de las citadas tablas de retribución.

Tercera.-

Para los Autoventistas y Mercadistas el 80% del Objetivo Cuota, se valorará sobre objetivos particulares y el restante 40% sobre el total de la Sala de Ventas.

Cuarta.-

Reintegración por este concepto a los sustitutos:

La persona que sustituyese circunstancialmente a un Mercadista percibirá, en lugar de las Comisiones o Incentivos que viniese devengando por su trabajo habitual, la cantidad de 5.455,00.-pesetas por cada día en que, efectivamente, realizase tal sustitución. Cuando esta fuese de un Autoventista, el sustituto percibirá la cantidad de 5.847,00.-pesetas/día. Si una misma persona sustituyese a un mismo Mercadista o, en su caso, a un mismo Autoventista (ininterrumpidamente por más de tres meses dentro del año, el sustituto quedará a resultas de la Liquidación anual que correspondiese al sustituido. Elio, en la proporción correspondiente al tiempo que efectivamente hubiese realizado dicha sustitución.

Si una misma persona sustituyese a varios Mercadistas o, en su caso, Autoventistas, sucesivamente y tales sustituciones sumasen más de 6 meses en el año, el sustituto quedará a resultas de la Liquidación anual que correspondiese a los sustituidos en la proporción promedio correspondiente al tiempo trabajado en tales sustituciones.

La persona que sustituyese circunstancialmente a un Preveentista percibirá, en lugar de las Comisiones o Incentivos que viniese devengando por su trabajo habitual, la cantidad de 6.801,00.-pesetas por cada día en que, efectivamente, realizase tal sustitución.

**INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.996**

MECÁNICOS POST-MIX (Ayudante Obrero)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	123.464 x 12 = 1.481.568
101	9.781	
102	19.563	
103	29.344	
104	39.126	
105	48.907	
106	58.689	
107	68.470	
108	78.252	
109	88.033	
110	97.815	
111	107.596	
112	117.378	
113	127.159	
114	136.940	
115	146.722	
116	156.503	
117	166.285	
118	176.066	
119	185.848	
120	195.629	

OBJETIVOS CUATRIMESTRALES	
97.306,25 x 3 = 291.919	

ANTICIPO COMISIONES	1.481.568
+ CUOTA 120%	195.629
+ OBJETIVOS	291.919
TOTAL ...	1.969.116

ANEXO N° 6

**INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.996**

MECÁNICOS POST-MIX (Oficial 2º Obrero)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	129.742 x 12 = 1.556.904
101	10.666	
102	21.333	
103	31.999	
104	42.666	
105	53.332	
106	63.999	
107	74.665	
108	85.332	
109	95.998	
110	106.665	
111	117.331	
112	127.998	
113	138.664	
114	149.331	
115	159.997	
116	170.664	
117	181.330	
118	191.997	
119	202.663	
120	213.330	

OBJETIVOS CUATRIMESTRALES	
105.877 x 3 = 317.031	

ANTICIPO COMISIONES	1.556.904
+ CUOTA 120%	213.330
+ OBJETIVOS	317.031
TOTAL ...	2.087.265

ANEXO N° 6

**INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.996**

MECÁNICOS POST-MIX (Oficial 1º Obrero)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	138.020 x 12 = 1.632.240
101	10.681	
102	21.362	
103	32.043	
104	42.724	
105	53.405	
106	64.086	
107	74.767	
108	85.448	
109	96.129	
110	106.810	
111	117.491	
112	128.172	
113	138.853	
114	149.534	
115	160.215	
116	170.896	
117	181.577	
118	192.258	
119	202.939	
120	213.620	

OBJETIVOS CUATRIMESTRALES	
106.723 x 3 = 320.169	

ANTICIPO COMISIONES	1.632.240
+ CUOTA 120%	213.620
+ OBJETIVOS	320.169
TOTAL ...	2.166.029

ANEXO N° 5

**INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.996**

MECÁNICOS POST-MIX (Oficial 1º Obrero Responsable)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	148.483 x 12 = 1.757.796
101	11.338	
102	22.676	
103	34.014	
104	45.352	
105	56.690	
106	68.028	
107	79.367	
108	90.705	
109	102.043	
110	113.381	
111	124.719	
112	136.057	
113	147.395	
114	158.733	
115	170.071	
116	181.409	
117	192.747	
118	204.085	
119	215.423	
120	226.761	

OBJETIVOS CUATRIMESTRALES	
113.001 x 3 = 339.003	

ANTICIPO COMISIONES	1.757.796
+ CUOTA 120%	226.761
+ OBJETIVOS	339.003
TOTAL ...	2.323.560

ANEXO N° 6

ACLARACIONES ANEXO Nº 6

Primera.- Liquidación anual

Los objetivos Individuales fijados entre los responsables de Departamento, los Gerentes de Área y los responsables de cada ruta, serán liquidados cuatrimestralmente.

El componente cuota de Objetivo Individual, al tener un carácter acumulativo se liquidarán anualmente.

Segunda.- Anticipos

Mensualmente se percibirá una cantidad en concepto de anticipo, que en su conjunto (doce mensualidades) será equivalente al 100% de la Tabla correspondiente. En el supuesto de que se alcancen objetivos inferiores a los anteriormente mencionados, esta cantidad de anticipo tendrá el concepto de mínimo garantizado y no será objeto de descuento alguno, ni de

devolución por parte del Empleado. Igualmente, el 120% será el máximo objetivo a pagar dentro de las citadas tablas de retribución.

Tercera.-

Los valores de las tablas están calculados en base a "Valor Punto", esto es, tomando una referencia del Anticipo mensual del Ayudante.

Coefficientes:

Ayudante Obrero:	Coefficiente 1.00
Oficial 2º Obrero:	Coefficiente 1.06
Oficial 1º Obrero:	Coefficiente 1.10
Oficial 1º Responsable:	Coefficiente 1.18

COMISIONES DISTRIBUCION

AÑO 1.996

	NORMALES	IGLOO 250-200-500 LATA 250-330-160-500	PRE-MIX - 4 BIB 10-20-5	PET 1000 PET 1500 PET 2000	LITRO RET
VENDEDOR PREVENTA SOLO	21,98	15,28	8,23	28,94	27,65
VENDEDOR PREVENTA ACOMP.	13,29	8,99		17,95	16,94
CANDIDATO PREVENTA	9,34	6,85	5,81	11,71	11,21
AYUDANTE PREVENTA	6,09	4,00		8,92	8,22
VENDEDOR POST-MIX	8,23	6,09	8,23	12,34	11,96
CANDIDATO POST-MIX	5,82	4,09	5,81	9,12	8,22
VENDEDOR COLABORADOR	6,36	4,77	4,29	9,54	9,11
VENDEDOR COLABORADOR JEREZ Y CHICLANA	4,29	3,04	4,29	6,74	6,23
CANDIDATO COLABORADOR JEREZ Y CHICLANA	2,77	1,93	2,77	3,64	3,39

ANEXO Nº 7

**SISTEMA DE PRIMAS - DEPARTAMENTO TECNICO
AÑO 1.996
PRODUCCION SEVILLA**

RENDIMIENTO MECANICO	GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III	PRIMA
	CAJAS POR HORA PRODUCTO PET 4000	PET 2000	CAJAS POR HORA PRODUCTO NORMALES	NORMALES		
0,50	1.000	1.313	1.250	1.375	831	
0,51	1.020	1.339	1.275	1.403	862	
0,52	1.040	1.365	1.300	1.430	891	
0,53	1.060	1.391	1.325	1.458	920	
0,54	1.080	1.418	1.350	1.485	951	
0,55	1.100	1.444	1.375	1.513	981	
0,56	1.120	1.470	1.400	1.540	1.008	
0,57	1.140	1.496	1.425	1.568	1.036	
0,58	1.160	1.523	1.450	1.595	1.071	
0,59	1.180	1.549	1.475	1.623	1.094	
0,60	1.200	1.575	1.500	1.650	1.124	
0,61	1.220	1.601	1.525	1.678	1.157	
0,62	1.240	1.628	1.550	1.705	1.186	
0,63	1.260	1.654	1.575	1.733	1.219	
0,64	1.280	1.680	1.600	1.760	1.239	
0,65	1.300	1.706	1.625	1.788	1.278	
0,66	1.320	1.733	1.650	1.815	1.304	
0,67	1.340	1.759	1.675	1.843	1.331	
0,68	1.360	1.785	1.700	1.870	1.365	
0,69	1.380	1.811	1.725	1.898	1.393	
0,70	1.400	1.838	1.750	1.925	1.422	
0,71	1.420	1.864	1.775	1.953	1.536	
0,72	1.440	1.890	1.800	1.980	1.644	
0,73	1.460	1.918	1.825	2.008	1.759	
0,74	1.480	1.943	1.850	2.035	1.763	
0,75	1.500	1.969	1.875	2.063	1.947	
0,76	1.520	1.995	1.900	2.090	2.042	
0,77	1.540	2.021	1.925	2.118	2.141	
0,78	1.560	2.048	1.950	2.145	2.231	
0,79	1.580	2.074	1.975	2.173	2.320	
0,80	1.600	2.100	2.000	2.200	2.413	
0,81	1.620	2.128	2.025	2.228	2.488	
0,82	1.640	2.153	2.050	2.255	2.572	
0,83	1.660	2.179	2.075	2.283	2.655	
0,84	1.680	2.205	2.100	2.310	2.737	
0,85	1.700	2.231	2.125	2.338	2.813	
0,86	1.720	2.258	2.150	2.365	2.887	
0,87	1.740	2.284	2.175	2.393	2.958	
0,88	1.760	2.310	2.200	2.420	3.033	
0,89	1.780	2.336	2.225	2.448	3.105	
0,90	1.800	2.363	2.250	2.475	3.189	

0,91	1.820	2.389	2.275	2.503	3.240
0,92	1.840	2.415	2.300	2.530	3.302
0,93	1.860	2.441	2.325	2.558	3.369
0,94	1.880	2.468	2.350	2.585	3.433
0,95	1.900	2.494	2.375	2.613	3.494
0,96	1.920	2.520	2.400	2.640	3.552
0,97	1.940	2.548	2.425	2.668	3.614
0,98	1.960	2.573	2.450	2.695	3.669
0,99	1.980	2.599	2.475	2.723	3.730
1,00	2.000	2.625	2.500	2.750	3.785

ANEXO Nº 8

ACLARACIONES ANEXO Nº 8

AÑO 1.996

Primera.-

El importe del Anexo Plus Decreto-Ley 43/77, incrementado en un 3,80% se continuará abonando independientemente.

Segunda.-

Los escalados anteriores contemplan unicamente porcentajes de rendimientos mecánicos en los trenes de Embotellado. Las cajas que se reseñan para cada tipo de envases son las correspondientes al respectivo porcentaje de rendimiento mecánico, considerando todas y cada una de las máquinas que constituyen los respectivos Trenes de Embotellado el día de la fecha. Cualquier variación, modificación o sustitución que se introdujese y afectase al rendimiento, daría lugar a la consiguiente modificación en la cantidad de cajas a obtener en cada escalón, previo conocimiento del Comité de Empresa.

Tercera.-

Continuarán vigentes las actuales normas para la aplicación del Sistema de Primas.

**SISTEMA DE PRIMAS.- DEPARTAMENTO TÉCNICO
AÑO 1.996
PRODUCCION CORDOBA**

MECANICO	Cajas por hora/Producto					PRIMA
	NORMALES	KILO	LITRO	LATA	PET 899	
0.50	521	1.000	333	2.000	302	831
0.51	531	1.020	340	2.040	308	862
0.52	541	1.040	347	2.080	314	891
0.53	552	1.060	353	2.120	320	930
0.54	562	1.080	360	2.160	326	951
0.55	573	1.100	367	2.200	332	981
0.56	583	1.120	373	2.240	338	1.008
0.57	593	1.140	380	2.280	344	1.038
0.58	604	1.160	387	2.320	350	1.071
0.59	614	1.180	393	2.360	356	1.094
0.60	625	1.200	400	2.400	362	1.124
0.61	635	1.220	407	2.440	368	1.157
0.62	645	1.240	413	2.480	374	1.185
0.63	656	1.260	420	2.520	381	1.215
0.64	666	1.280	427	2.560	387	1.239
0.65	677	1.300	433	2.600	393	1.278
0.66	687	1.320	440	2.640	399	1.304
0.67	697	1.340	447	2.680	405	1.331
0.68	708	1.360	453	2.720	411	1.365
0.69	718	1.380	460	2.760	417	1.393
0.70	729	1.400	466	2.800	423	1.422
0.71	739	1.420	473	2.840	429	1.456
0.72	750	1.440	480	2.880	435	1.484
0.73	760	1.460	486	2.920	441	1.519
0.74	770	1.480	493	2.960	447	1.563
0.75	781	1.500	500	3.000	453	1.647
0.76	791	1.520	506	3.040	459	2.042
0.77	802	1.540	513	3.080	465	2.141
0.78	812	1.560	520	3.120	471	2.231
0.79	822	1.580	526	3.160	477	2.320
0.80	833	1.600	533	3.200	483	2.413
0.81	843	1.620	540	3.240	489	2.469
0.82	854	1.640	548	3.280	495	2.572
0.83	864	1.660	553	3.320	501	2.655
0.84	874	1.680	560	3.360	507	2.737
0.85	885	1.700	566	3.400	513	2.813
0.86	895	1.720	573	3.440	519	2.867
0.87	906	1.740	580	3.480	525	2.958
0.88	916	1.760	586	3.520	532	3.033
0.89	926	1.780	593	3.560	538	3.105
0.90	937	1.800	600	3.600	544	3.189
0.91	947	1.820	606	3.640	550	3.240
0.92	958	1.840	613	3.680	556	3.322
0.93	968	1.860	620	3.720	562	3.369
0.94	979	1.880	626	3.760	568	3.433
0.95	989	1.900	633	3.800	574	3.494
0.96	999	1.920	640	3.840	580	3.552
0.97	1.010	1.940	646	3.880	586	3.614
0.98	1.020	1.960	653	3.920	592	3.669
0.99	1.031	1.980	660	3.960	598	3.730
1.00	1.041	2.000	666	4.000	604	3.785

ANEXO Nº 9

107	149.131
108	157.904
109	166.676
110	175.448
111	184.221
112	192.993
113	201.766
114	210.538
115	219.311
116	228.083
117	236.855
118	245.628
119	254.400
120	263.173

ANTICIPO INCENTIVOS	797.664
+ CUOTA 120%	263.173
TOTAL ...	1.060.837

ANEXO Nº 10

**INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES
JEREZ, HUELVA Y CHICLANA
AÑO 1.996**

%	OFICIAL 2º OBRERO
90	0
91	11.405
92	22.809
93	34.214
94	45.618
95	57.023
96	68.427
97	79.832
98	91.236
99	102.641
100	114.045
101	125.450
102	136.854
103	148.259
104	159.663
105	171.068
106	182.472
107	193.877
108	205.281
109	216.686
110	228.090
111	239.495
112	250.899
113	262.304
114	273.708
115	285.113
116	296.517
117	307.922
118	319.326
119	330.731
120	342.135

ANTICIPO INCENTIVOS	85.413,50 x 12 = 1.036.962
---------------------	----------------------------

ACLARACIONES ANEXO Nº 9

AÑO 1.996

Primera.-

Los escalados anteriores contemplan unicamente porcentajes de rendimientos mecánicos en los trenes de Embotellado. Las cajas que se reseñan para cada tipo de envases son las correspondientes al respectivo porcentaje de rendimiento mecánico, considerando todas y cada una de las máquinas que constituyen los respectivos Trenes de Embotellado al día de la fecha. Cualquier variación, modificación o sustitución que se introdujese y afectase al rendimiento, daría lugar a la consiguiente modificación en la cantidad de cajas a obtener en cada escalón, previo conocimiento del Comité de Empresa.

Segunda.-

Continuarán vigentes las actuales normas para la aplicación del Sistema de Primas.

**INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES
JEREZ, HUELVA Y CHICLANA
AÑO 1.996**

%	PEONES ORDINARIOS
90	0
91	8.772
92	17.545
93	26.317
94	35.090
95	43.862
96	52.635
97	61.407
98	70.179
99	78.952
100	87.724
101	96.497
102	105.269
103	114.041
104	122.814
105	131.586
106	140.359

ANTICIPO INCENTIVOS	66.472 x 12 = 797.664
---------------------	-----------------------

**INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES
JEREZ, HUELVA Y CHICLANA
AÑO 1.996**

%	OF. 1ª Y CONTROLISTA
90	0
91	12.282
92	24.563
93	36.845
94	49.126
95	61.408
96	73.690
97	85.971
98	98.253
99	110.535
100	122.816
101	135.098

ANTICIPO INCENTIVOS	93.080,33 x 12 = 1.116.724
---------------------	----------------------------

102	147.379
103	159.661
104	171.943
105	184.224
106	196.506
107	208.787
108	221.069
109	233.351
110	245.632
111	257.914
112	270.196
113	282.477
114	294.759
115	307.040
116	319.322
117	331.604
118	343.885
119	356.167
120	368.448

ANTICIPOS INCENTIVOS	1.115.724
+ CUOTA 120%	368.448
TOTAL ...	1.485.172

ANEXO Nº 10

ACLARACIONES ANEXO Nº 10

Primera.- Liquidación anual

Se practicará en el mes de Enero del año siguiente, una vez conocida la venta del año anterior, y consiguientemente, una vez determinado el porcentaje sobre cuota conseguida.

Segunda.- Anticipos

Mensualmente se percibirá una cantidad en concepto de anticipo, que en su conjunto (doce mensualidades) será equivalente al 90% de la Tabla correspondiente. En el supuesto de que se alcancen objetivos inferiores a los anteriormente mencionado, esta cantidad de anticipo tendrá el concepto de mínimo garantizado y no será objeto de descuento alguno, ni de devolución por parte del Empleado. Igualmente, el 120% será el máximo objetivo a pagar dentro de las citada Tablas de Retribución.

Tercera.-

El 100 % de Cuota, corresponde al movimiento de cajas de Almacén establecido como objetivo de trabajo para el año 1.996.

Cuarta.-

Los valores de las tablas están calculados en base a "Valor Punto", esto es, tomando una referencia del anticipo mensual del Peón Ordinario.

Coefficientes:

Peón Ordinario:	Coefficiente 1.00
Oficial 2º Obrero	Coefficiente 1.30
Oficial 1º Obrero y Controlista:	Coefficiente 1.40

**SALARIO INDEMNIZACION CESE
PERSONAL TEMPORERO
AÑO 1.996**



PEONES	2.770
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2.847
OFICIALES DE 2ª	2.886
OFICIALES DE 1ª	3.071

ANEXO Nº 11

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

CORRECCION de errata a la Resolución de 14 de junio de 1996, de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda, por la que se acuerda declarar adjudicación singular, la adjudicación de viviendas de promoción pública que se construyen en Baeza (Jaén), expediente J-90-02/AS. (BOJA núm. 112, de 28.9.96).

Advertida errata en el sumario de la disposición de referencia, a continuación se transcriben las oportunas rectificaciones:

En la página núm. 12.028, columna derecha, penúltima línea, y en la página 12.049, columna izquierda, línea 24, donde dice:

«... la adjudicación de viviendas de promoción pública que se construyen en Baena (Jaén)...»,
debe decir:

«... la adjudicación de viviendas de promoción pública que se construyen en Baeza (Jaén)...».

Sevilla, 1 de octubre de 1996

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

ORDEN de 12 de agosto de 1996, por la que se modifica la de 15 de julio de 1993, por la que se declaran las zonas de producción y protección o mejora de moluscos bivalvos, moluscos gasterópodos, tunicados y equinodermos marinos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La entrada en vigor de la Directiva del Consejo 91/492/CEE, de 15 de julio de 1991, por la que se establecen las normas sanitarias aplicables a la producción y puesta en el mercado de moluscos bivalvos vivos, y su transposición al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto 345/1993, de 5 de marzo (BOE núm. 74, de 27 de marzo), por el que se establecen las normas de la calidad de las aguas y de la producción de moluscos y otros invertebrados marinos vivos, implicó la declaración y clasificación de las zonas de producción de moluscos bivalvos, moluscos gasterópodos, tunicados y equinodermos del litoral andaluz, mediante la Orden de la Consejería de Agricultura y Pesca de 15 de julio de 1993 (BOJA núm. 85, de 5 de agosto), modificada por la Orden de 21 de noviembre de 1995 (BOJA núm. 168, de 30 de diciembre).

En el artículo 4 de esta Orden se recoge que la Dirección General de Pesca elaborará el documento de registro que deberá acompañar a los lotes de moluscos bivalvos en su transporte desde las zonas de recolección hasta el centro de expedición, centro de depuración, zona de reinstalación o establecimiento de transformación, tal y como se establece en la Directiva 91/492/CEE y en Real Decreto 345/93 antes mencionados. Asimismo, en la Orden de 5 de febrero de 1996, conjunta de las Consejerías de Agricultura y Pesca y de Salud, por la que se establecen las condiciones de recogida y transformación de determinados moluscos bivalvos con niveles de toxina paralizante superiores a los fijados para el consumo humano directo (BOJA núm. 20, de 10 de febrero), se especifica en el artículo 3.º, apartado 2, que durante su transporte, los moluscos irán acompañados por el documento de registro emitido por la Consejería de Agricultura y Pesca, debidamente cumplimentado.

Por todo ello, a propuesta de la Dirección General de Pesca, y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 3490/1981, de 29 de diciembre (BOE núm. 35, de 10 de febrero), respecto a la competencia exclusiva que ostenta la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de marisqueo, previo informe de la Consejería de Gobernación,