

Excmo. Sr. Consejero de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, de fecha 12 de julio de 1991, que desestimó el recurso de alzada interpuesto contra lo de la Delegación Provincial de Granada, de fecha 22 de febrero del mismo año que acordó la necesidad de ocupación, a efectos de servidumbre forzosa de paso de energía eléctrica, Exped. 4234/A.T., por aparecer tales actos administrativos conforme a derecho; sin expresa imposición de costas.»

En virtud de la delegación de competencias, por Orden de 3 de marzo de 1992, del Excmo. Sr. Consejero de Economía y Hacienda, y de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y 103 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento, en sus propios términos, de la expresada Sentencia, así como su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 6 de octubre de 1993.- El Viceconsejero, José Salgueiro Carmona.

*RESOLUCION de 6 de octubre de 1993, de la Viceconsejería, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la sala de lo contencioso-administrativo de Granada, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con fecha 10 de mayo de 1993.*

En el recurso contencioso-administrativo núm. 1148/91, interpuesto por Don José Luis del Pino Aguaya, la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ha dictado Sentencia, que es firme, con fecha 10 de mayo de 1993, cuya parte dispositiva literalmente dice:

«Fallo: Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo promovido por Don José Luis del Pino Aguaya, representado por la Procuradora Doña Concepción Sainz Russo contra Acuerdos de la Consejería de Economía y Hacienda de 7 de julio de 1991 que, modificando en alzada el dictado por la Delegación Provincial de Fomento de Jaén de 20 de febrero de 1990, declaró que corresponde al demandante satisfacer en su totalidad los gastos de cambio o variación de las instalaciones de centro de transformación y línea aérea de alimentación en la colle Lepanto de Porcuna, declarando que tal acuerdo no se ajusta a Derecho y debe ser revocado, confirmando en cambio el de la Delegación Provincial en cuanto declaró que el sufragio de dichas costas fuere por mitad entre el demandante y la Compañía Sevillana de electricidad, S.A. «Sin costas».

En virtud de la delegación de competencias, por Orden de 3 de marzo de 1992, del Excmo. Sr. Consejero de Economía y Hacienda, y de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y 103 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento, en sus propios términos, de la expresada Sentencia, así como su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 6 de octubre de 1993.- El Viceconsejero, José Salgueiro Carmona.

*CORRECCION de errata de la Resolución de 7 de septiembre de 1993, de la Viceconsejería, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 1328/93, formulado por la Federación Onubense de Empresarios. (BOJA núm. 100, de 16.9.93).*

Advertida errata en el texto publicado de la Resolución antes citada, se transcribe a continuación la oportuna rectificación.

Página 8.268, 1º columna, línea 32, donde dice: «...diciembre de 1993...» debe decir: «...diciembre de 1992...»

Sevilla, 11 de octubre de 1993

*CORRECCION de errata de la Resolución de 20 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Cooperación Económica y Comercio, por la que se hacen públicos siete subvenciones que se citan. (BOJA núm. 107, de 2.10.93).*

Advertida errata en el texto publicado de la Resolución antes citada, se transcribe a continuación la oportuna rectificación.

Página 8.783, 1º columna, línea 16, donde dice: «Importe subvención: 29.102.342 ptas.» debe decir: «Importe subvención: 29.102.324 ptas.»

Sevilla, 8 de octubre de 1993

## CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

*CORRECCION de errores del Decreto 94/1993, de 20 de julio, por el que se establecen normas relativos a jornadas y retribuciones aplicables al personal de la Junta de Andalucía que participe en el Plan Infoco. (BOJA núm. 80, de 24.7.93).*

Se corrige en el siguiente sentido:

- Página 6.682, párrafo 3º in fine, de la exposición de motivos:

Donde dice: "Decreto 67/1992", debe decir: "Decreto 67/1993".

- Página 6.684, Punto Sexto, a continuación del párrafo 1º del apartado a), se ha omitido lo siguiente:

"- 8 horas de permanencia en el CEDEFO al que estén asignados y las restantes 16 horas serán de disponibilidad absoluta.

b) Los Coordinadores comarcales en sus dos funciones de Coordinación y Jefe de Brigada de Vigilancia Móvil y Auxiliares Técnicos de Demarcación, durante los turnos de guardia que les correspondan, realizarán las mismas de acuerdo al siguiente programa diario:

- Presencia en la comarca o demarcación asignada de 7,50 horas y las restantes 16,50 horas serán de disponibilidad absoluta. En caso de coincidir el horario de comida con el periodo de presencia se ampliará éste en 2 horas.

Punto Séptimo.-

a) Los conductores y ayudantes de los vehículos de extinción tendrán como programa diario el siguiente:

- 7,50 horas de presencia en el lugar en que esté ubicado el vehículo que tengan asignado y las restantes 16,50 horas serán de disponibilidad absoluta. En caso de coincidir el horario de

Sevilla, 1 de septiembre de 1993

## CONSEJERIA DE TRABAJO

*RESOLUCION de 17 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Schweppes, SA. (7100192).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Schweppes, S.A. (Código de Convenio número 7100192), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 15 de

Septiembre de 1.993, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 2 de septiembre de 1.993, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1.992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Real Decreto 4.043/1.982, de 29 de Diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

**RESUELVE:**

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

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

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

Sevilla, 17 de septiembre de 1993.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**SECCION I.- AMBITO DE APLICACION**

**ART. 1.- TERRITORIAL**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, serán aplicables en los Centros de trabajo que Schweppes, S.A. tiene establecidos en MÁLAGA, MÁRBELLA, ALGECIRA y ALMERIA.

**ART. 2.- TEMPORAL**

El Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1.993 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía ( BOJA ).

Su vigencia será desde el 1 de Enero de 1.993 al 31 de Diciembre de 1.993 y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiese denunciado por las partes contratantes.

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

**ART. 3.- PERSONAL**

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

**SECCION II.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

**ART. 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

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

**SECCION III.- ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**ART. 5.- GENERALIDADES**

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

2.- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, el Comité de Empresa tendrá la competencia que le reconoce el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, o las que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, pudieran serle conferidas por Ley.

**CAPITULO II**

**REGIMEN DE TRABAJO**

**SECCION I.- JORNADA DE TRABAJO**

**ART. 6.- JORNADA DE TRABAJO ANUAL**

1.- Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen diurno, se establece una jornada máxima semanal de 40 horas, con un cómputo anual de 1.867 hora y 30 minutos efectivas de trabajo para 1.993.

2.- Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen nocturno, se estará a lo dispuesto en la vigente Legislación sobre la materia.

3.- Las horas efectivas de trabajo/año previstas en el número anterior contienen el periodo de vacaciones, por lo que en consecuencia las horas de trabajo efectivo/año de cada persona serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números 1 y 2 del presente art., las horas de trabajo efectivo correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudiera corresponderle y según el periodo en que se disfruten.

4.- Sobré las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual previstas en el número 1 del presente Art., se disfrutará de una pausa de 30 minutos diarios. En su virtud las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado, serán la señaladas en el párrafo 1 como efectivas, más las correspondientes a las pausas mencionadas, comprendiendo la retribución a tiempo tanto el trabajo efectivo como las pausas.

5.- Las horas de presencia/año previstas en el número 1 de este Art. contiene el periodo vacacional, por lo que en consecuencia las horas de presencia/año de cada persona, serán las correspondientes a deducir de las previstas en el número 1 del presente Art. las horas de presencia correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderles, y según el periodo en que se disfruten.

6.- El personal de venta, venta y distribución, trabaja a tarea, y por consiguiente no está sujeto al régimen de jornada establecido en los puntos anteriores de este art., si bien queda fijado para este personal que los días trabajo/año serán los que figuran en los anexos correspondientes, pero es el resultado de deducir a los 365 días del año los domingos, los festivos no recuperables y los sábados.

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

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

9.- Los trabajadores que actualmente realicen su cometido laboral dentro de unas jornadas especiales, tanto en razón de días y horas/año, continuarán con sus condiciones particulares, si contempladas en su conjunto total le son más beneficiosas.

10.- Independientemente de lo establecido en los apartados anteriores, tendrán la consideración de festivos no recuperables 3 días para 1.993. Estas fechas se establecerán de mutuo acuerdo entre las partes, declarando inhábiles determinados días del calendario o añadiéndolos al periodo vacacional.

11.- En el anexo XIV de este Convenio se fija para cada grupo la correspondiente distribución de las jornadas o días de trabajo previstos en el presente Art. para el año 1.993.

**SECCION II.- VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS**

**ART. 7.- VACACIONES**

1.- Durante la vigencia del presente Convenio se fija un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables, con un máximo de dos periodos de disfrute o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

2.- Su distribución en cada Área, se efectuará de acuerdo con sus planes específicos actuales.

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

4.- Durante el mes de octubre de cada año se confeccionará una agenda de vacaciones mediante una Comisión Paritaria que se creará a tal efecto.

**ART. 8.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

1.- Dado que el Calendario Laboral es compensado en cómputo anual para el personal que trabaja a tiempo, se considerarán como horas extraordinarias las que sobrepasan de los horarios y jornadas establecidas para cada momento del año en el presente Convenio, exceptuándose las horas realizadas por el personal de servicio de portería y vigilancia, que estará sujeto a lo dispuesto en el Art. 6, punto 8 del presente Convenio Colectivo.

2.- A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador.

3.- De acuerdo con lo dispuesto en el número 5 del Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa entregará al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada día y totalizado por semanas. Dichos partes se entregarán conjuntamente con el recibo de la nómina.

**ART. 9.- TURNOS DE TRABAJO.**

El personal adscrito a las Secciones de Trabajo que tienen establecidos régimen de turnos, rotará en los citados turnos de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo existente, atendiendo a rotaciones quincenales durante la vigencia del presente Convenio.

## CAPITULO III

## REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

## ART. 10.- INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS.

1.- Para 1.993, se establece un incremento salarial mínimo sobre los salarios o tablas existentes a 31 de Diciembre de 1.992 del 4%.

La aplicación para los incrementos son los valores reflejados en los distintos artículos y anexos recogidos en el texto del presente Convenio.

2.- Se establece una paga de 40.000 pts. lineales, no consolidables, pagadera en Enero/94, siempre y cuando se alcancen los objetivos del programa de retornable previsto para el período comprendido entre los meses de Julio a diciembre de 1.993 o, al menos, un comportamiento mejor que el mercado en este mismo segmento de retornable.

## ART. 11.- ESTRUCTURA SALARIAL.

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

## a) Percepciones salariales

- Salario base
- Complemento del salario base

## 1) Complementos personales

- 1.1. Antigüedad
- 1.2. Plus de empresa

## 2) Complementos del puesto de trabajo

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

## 3) Complementos de calidad o cantidad de trabajo

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

## 4) Complementos de vencimientos periódicos superior al mes.

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

## b) Percepciones no salariales.

Todos los conceptos enumerados a continuación tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

## 1.- Indemnizaciones o suplidos

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

## 2.- Prestaciones e la Seguridad Social

- 2.1. Enfermedad cargo I.N.S.S.
- 2.2. Accidente cargo mutua
- 2.3. Prestaciones familiares nuevas
- 2.4. Prestaciones familiares antiguas
- 2.5. Asistencias a disminuidos físicos o psíquicos.

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

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

## 4.- Acción social empresa

- 4.1. Ayuda escolar
- 4.2. Ayuda a guardería
- 4.3. Caja producto
- 4.4. Paquete de Navidad
- 4.5. Economato
- 4.6. Secas estudios trabajadores
- 4.7. Premio jubilación

## SECCION II.- PERCEPCIONES SALARIALES

## a) Salario Base

## ART. 12.- CONCEPTOS Y DEVENGOS

1.- El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el decreto 2.380/73 de agosto, son para cada categoría profesional y coeficiente los que figuran bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en los anexos I, II y III.

2.- El salario base de Convenio descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría y coeficiente. Este salario base se devenga por día de trabajo en jornada completa, los domingos y festivos.

## b) Complemento del salario base.

## ART. 13.- ANTIGÜEDAD

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

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

Diez trienios del 6% de la base de antigüedad.

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

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

4.- Se computará la antigüedad en razón de los años prestados en la empresa, estimándose portanto al tiempo prestado durante el periodo de prueba y como temporero, eventual, interino, contratados por obras o servicios determinados, cuando el productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5.- Durante la vigencia del presente convenio las bases para el cálculo de la antigüedad, vienen determinadas para cada categoría laboral en la tabla que figura como anexo IV de este Convenio.

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

7.- Respecto a las retribuciones devengadas por antigüedad, serán de aplicación en cualquier caso los límites establecidos al efecto en el Art. 25, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

## ART. 14.- PLUS DE EMPRESA

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

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

## c) Complemento del puesto de trabajo.

## ART. 15.- NOCTURNIDAD

1.- El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 34% del salario base más plus de convenio establecido para su categoría laboral, según anexo V.

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

## ART. 16.- TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

1.- El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, percibirá un suplemento por hora efectiva trabajada en el puesto de trabajo de tal consideración de 48'47 pts./hora.

2.- La determinación de los puestos de trabajo que hubieran de tener tal consideración, será la efectuada por la empresa, y en caso de discrepancia, se aceptará por ambas partes la definición que sobre los mismos efectos el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el trabajo u Organización similar.

## d) Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

## ART. 17.- PLUS DE CONVENIO

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

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

## ART. 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

## ART. 19.- INCENTIVOS A EMPLEADOS.

1.- Para el personal que por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de prima de

venta o distribución y en consecuencia no perciba retribución alguna por estos conceptos, se crea el llamado "Incentivo a empleados", cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el anexo VI de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo y al alcanzar el rendimiento habitual diario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

H) Los valores de comisiones por tanquetas, Bag in Box y Botellas CO2, serán los que se adjuntan como anexo IX.

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

**ART. 21.- PLUS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

1.- Para el personal sujeto a control de entrada, se establece un plus de puntualidad y asistencia, cuya cuantía máxima se fija para el presente Convenio en 18.943 pts./anuales, que se percibirán a razón de 1.722 pts./mensuales con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquel, en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

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

a) Dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo.

b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes.

Al solo efecto de lo previsto en el apartado 2 b), de este Art., se considera la falta de puntualidad al trabajo las siguientes:

" Todo retraso a la entrada al trabajo que exceda en cinco minutos de la hora fijada como comienzo de la jornada en el correspondiente cuadro/horario aprobado por la Autoridad Laboral competente, sin que exista en ningún caso razón alguna que justifique el retraso "

**ART. 22.- VACACIONES**

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

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

3.- El personal de venta y/o distribución sujeto a prima de venta, distribución o carratera y según su categoría y coeficiente, percibirá durante el periodo en que disfruta sus vacaciones, el standard de 1992 según los valores descritos en el anexo

XIII, liquidándose el 31 de diciembre de dicho año, cuyo cálculo se efectuará por cada categoría.

**ART. 23.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

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

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

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

**ART. 24.- GRATIFICACIONES POR FECHAS DISFRUTE VACACIONES.**

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

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

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

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

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

**SECCION III.- PERCEPCIONES NO SALARIALES.**

**A) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS.**

**ART. 25.- PLUS DE TRANSPORTE.**

1.- Dado que los centros de trabajo de Schweppes S.A. están encavados en las periferias de la localidad principal, se establece un plus de transporte por trabajador y día efectivo de trabajo de 187'2 pts./día, dicho plus de transporte se dejará de percibir en el tiempo vacacional y en ausencias injustificadas.

**ART. 26.- DIETAS.**

Se fijan las cuantías para este concepto en las tablas que figuran en este Convenio como anexos VII y VIII.

**ART. 27.- QUEBRANTO DE MONEDA.**

1.- El personal que su función habitual comporte entre otras el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda en los términos previstos por las Leyes, percibirá la cantidad anual de 58.024 pts./persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

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

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

**ART. 28.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR I.L.T.**

Serán de aplicación general las establecidas en la norma de régimen interno DP. 002 como anexo XVI.

**ART. 29.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE PROTECCION A LA FAMILIA.**

**ART. 30.- ASISTENCIA A DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS.**

**ART. 31.- NATALIDAD Y MUJICALIDAD.**

Serán de aplicación general las establecidas en la norma de régimen interno DP-001, como anexo XV.

C) Acción Social de la empresa.

**ART. 32.- CAJA DE PRODUCTO**

Durante la vigencia del presente convenio el personal fijo

da plantilla tendrá derecho gratuitamente a los siguientes productos: 25 unidades a elegir.

#### ART. 33.- PAQUETE DE NAVIDAD

El paquete de Navidad se valorará en 13.000 pts. netas por trabajador. La compra que se pueda realizar con este montante será decisión de una Comisión del Comité creada para tal efecto.

#### ART. 34.- ECONOMATO LABORAL

Schweppes, S.A. contribuirá con la cantidad de 208 pts. mensuales por trabajador fijo de plantilla, en el coste que suponga la inclusión del citado personal en un economato laboral.

La decisión de incorporación o inclusión en un determinado economato laboral será facultad y responsabilidad del Comité de Empresa.

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

#### ART. 35.- AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores fijos, cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 23.671 pts. anuales por hijos, comprendidos entre los cuatro y dieciocho años, ambos inclusive.

Los importes determinados en el número anterior serán abonados en el mes de Agosto.

#### ART. 36.- AYUDA A GUARDERÍA

Los trabajadores fijos de plantilla con hijos en edades comprendidas entre los tres meses y cuatro años, percibirán por mes natural la cantidad de 1.900 pts. por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda a guardería.

#### ART. 37.- BECAS, ESTUDIOS TRABAJADORES

Se establecen las siguientes becas a nivel nacional:

- a) Veinte de 88.447 pts. cada una para estudios universitarios.
- b) Quince de 53.510 pts. cada una para estudios de bachillerato o formación profesional.

La concesión de dichas becas, se hará con la participación de los representantes de los trabajadores.

#### ART. 38.- PREMIO DE JUBILACION

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

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

Al cumplir 60 años: 3.393.921	Al cumplir 63 años: 1.923.221
Al cumplir 61 años: 2.715.138	Al cumplir 64 años: 1.583.831
Al cumplir 62 años: 2.262.614	Al cumplir 65 años: 1.131.387

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

#### ART. 39.- BAJAS DEFINITIVAS DE INVALIDEZ

En el supuesto de que la Dirección Provincial del I.N.S.S., en base a la Comisión Técnica Calificadora, declarase que cualquier trabajador de los centros de trabajo afectados por este Convenio para la situación de invalidez permanente en su grado de incapacidad permanente total, dicho productor percibirá por ser baja definitiva en la empresa la cantidad bruta en concepto de indemnización de 4.846.824 para el 55% y de 3.231.216 para el 75%.

#### SECCION IV.- ABSORCION Y COMPENSACION

##### ART. 40.- ABSORCION Y COMPENSACION

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

Salario base, antigüedad, horas extras, mejoras a cargo de la empresa por accidente o enfermedad, nocturnidad, ayuda familiar a cargo de la empresa, complementos y gratificaciones extraordinarias, exceso de jornadas, gratificación por nocturnidad, comisiones, dietas, primas de venta y reparto, diferencia de titulares de reparto, incentivos, locomoción, compensación por facturas cobradas, kilometrajes, quebranto de monedas, objetivos de ventas, vacaciones, gratificaciones extraordinarias, pagas de beneficiarios, bolsas de vacaciones, media comisión por vacaciones e incentivos a empleados.

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

Se entiende por nivel del Convenio a los efectos prevenidos en el presente punto la suma anual de todas las percepciones económicas/persona, divididas por el número de horas efectivas de trabajo año/persona, establecidas en el Art. 6 del presente texto

legal y en su virtud la comparación para determinar si es de aplicación o no otra norma, habrá de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.

3.- Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio aumentase los salarios bases de cada categoría profesional, el Plus de Convenio de estas categorías experimentarían una reducción igual al exceso que sobre tales salarios bases se produjera, y en el supuesto de que el citado plus de Convenio fuese inferior a los aumentos experimentados por los salarios base, se detraerá asimismo del plus de empresa si existiere.

#### ART. 41.- GARANTIA PERSONAL

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

#### CAPITULO IV

##### CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

#### ART. 42.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL ( C.R.S. )

Claúsula de Revisión a partir del 4% de IPC nacional hasta un máximo de 0'8 puntos, que será de aplicación siempre y cuando no se hiciera efectivo el pago de la cantidad mencionada en el Art. 10 apartado 2.

#### CAPITULO V

##### COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

#### ART. 43.- COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

Para entender en cuanto a las incidencias que pudieran suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial ante la administración y jurisdicción laboral, se constituirá una Comisión de Interpretación del Convenio formada por seis representantes designados por la empresa y seis por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

Esta Comisión elaborará el reglamento de actuación en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio.

#### DISPOSICION ADICIONAL

##### PRIMERA:

Schweppes, S.A. representado por:

La propia Comisión Negociadora del Convenio.

Y por el personal afectado por este Convenio representado por:

La propia Comisión Negociadora del Convenio

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

##### SEGUNDA:

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

##### TERCERA:

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

##### CUARTA:

Ambas partes manifiestan la necesidad de crear el comité Intercentro.

#### DISPOSICION FINAL

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

#### APENDICE

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

- Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud y posterior justificación del hecho causante, licencias retribuidas en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

1.- Por matrimonio, 15 días naturales.

2.- Tres días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, decendientes, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando sea fuera, el plazo será de hasta 7 días naturales.

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

Padres políticos, hermanos y hermanos políticos 2 días.

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

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

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

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

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

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

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

Doce días naturales por traslado de su domicilio habitual.

El tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso cuya duración máxima será de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada. Además tendrá derecho a una pausa de una hora de su trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destina a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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

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

Las licencias y permisos a que se refiere el presente Artículo, se abonarán con el salario base de Convenio, Plus de convenio, Plus de Empresa, Antigüedad y con el promedio del mes anterior y, según los casos, de primas de producción, venta distribución, carretera, incentivos a empleados y nocturnidad.

4.- El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria, subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado y no exceda de cinco días mensuales, salvo salida fuera de la localidad, que será justificada por la autoridad que convoque.

Para ejercitar el derecho reconocido en el párrafo anterior será preciso la previa convocatoria y posterior justificación por parte de la Autoridad Pública Convocante. Tanto la convocatoria como la justificación deberá constar por escrito.

#### PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

El servicio médico de empresa, determinarán cada caso si está dentro de este supuesto.

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

b) Un día por fallecimiento de tíos/tías.

#### FORMACION

- Creación de la Comisión Nacional de Formación.

- Equiparación y desarrollo, en el marco de la empresa de los acuerdos de formación continua alcanzado con carácter tripartito, gobierno, C.E.O.E. y sindicatos.

- Desarrollo de los acuerdos que en esta materia existan a nivel sectorial.

- Implementación de los puntos anteriores con los recursos y planes que en la actualidad tiene como propios la empresa.

- La Dirección de personal se compromete a presentar para su discusión en el ámbito de la comisión de formación acordada en este Convenio, un sistema de promoción interna con criterios claros y definidos para su posterior aportación al texto del Convenio Colectivo.

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

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

En caso de derogación por parte del Gobierno, de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, las partes acuerdan expresamente que esta seguirá vigente en el ámbito de los centros de trabajo, que afecten a este Convenio, en tanto no se concluya la negociación de la misma en el Convenio único de la Empresa SCHWEPES.

#### RETRIBUCION VARIABLE DE VENTAS

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

#### JUBILACION

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

#### DECLARACION DE RENTAS

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

#### SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

En caso de retirada del permiso de conducir a un trabajador que requiera esta autorización para desempeñar su trabajo, la empresa proveerá al trabajador temporal o definitivamente otro puesto de trabajo no viéndose el mismo perjudicado económicamente.

#### SEGURIDAD VEHICULOS

En cuanto a las condiciones de Seguridad en los vehículos que utiliza la empresa, se establecerán las disposiciones reglamentarias para que estén todos en perfecto estado de uso.

#### AUSENCIA DE AYUDANTES EN RUTAS

La empresa organizará el trabajo de distribución de tal forma, que todos los repartidores conductores salgan acompañados con sus respectivos ayudantes.

#### UNIFORMIDAD

Se entregarán los uniformes para el personal atendiendo a las siguientes fechas:

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

Para el personal de ventas, conductores de gran ruta y vigilantes, se establecerá lo siguiente:

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

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

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

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

#### RUTAS ALIMENTACION MODERNA Y SIERRA

A los preventistas que están desarrollando su trabajo en las rutas de alimentación moderna y sierra, la empresa les garantiza, la media diaria de preventa, abonándose la misma de forma mensual, comprometiéndose la empresa a dar una solución distinta a estas rutas. En el supuesto de no encontrar una solución factible, durante la vigencia del presente Convenio, garantiza el pago de la media de preventa.

#### PLUS DE EMPRESA

Ambas partes, se comprometen a tender a la equiparación de los pluses de empresa, a los niveles medios de cada puesto de trabajo en el plazo de tres años a partir de 1.993.

#### ADHESION A MEJORAS

Al presente acuerdo le será de aplicación cualquier mejora, tanto económica como social, que pudiera desprenderse directamente de la revisión salarial de los convenios colectivos de Schwepes S.A., correspondiente al año 1.993.

En Málaga, siendo las 12 horas del día 02 de Septiembre de 1.993, se reúnen en los locales de la Empresa los componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Empresa de Schwepes, S.A., que se relacionan a continuación.

**POR LA EMPRESA**

D. FCO. MATEO RUIZ  
D. LUIS GARCIA GARCIA  
D. JOSE CARLOS BURGOS GARCIA

**POR EL COMITE**

STA. ROSA M. SANTAELLA BATLLE  
D. J. RODRIGUEZ ROS  
D. M. LATORRE GEMA  
D. R. PASTOR SEGOVIA  
D. J. LOPEZ CASTILLO  
D. L. FERNANDEZ ESTEBANEZ  
D. F. DURAN GONZALEZ  
D. M. ROSA GARCIA  
D. JOSE HORA COTTA  
D. ESTEBAN AGUILAR SILES

**ACUERDAN :**

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

- Los sindicatos podrán remitir información a todos aquellos centros de trabajo en los que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadoras, exigirán tabloneros de anuncios, en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto se dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección del Centro.

- En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquellos la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

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

- El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo del centro de trabajo y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

**FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES**

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

B) Podrán asistir a las reuniones de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comité paritario de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales Organos admitan previamente su presencia.

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

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

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

E) Serán así mismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

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

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

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

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

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

I) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

J) CUOTA SINDICAL: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicato que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los centros de trabajo descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección del Centro un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

K) ACUMULACION DE HORAS SINDICALES: Al amparo de lo dispuesto en el último párrafo del apartado E), del Art. 68 de la Ley 8/1980 de marzo, se crea un fondo mensual con la suma de las horas que la citada Ley concede a cada uno de los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Expresamente, ambas partes, excluyen de tal acumulación las horas correspondientes a los miembros del Comité en situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su origen, vacaciones, permiso y licencias con cargo al citado fondo mensual, serán imputadas todas las horas utilizadas en función de representación por cada uno de los miembros del Comité de Empresa, sin otra limitación en cuanto al tiempo empleado en tal función, que las horas utilizadas en ningún caso supere a título individual el 50% de las horas de trabajo/mes.

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

**SALUD LABORAL****A) CONSTITUCION DE LA COMISION NACIONAL**

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

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

**B) COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE LA COMISION NACIONAL**

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

\* Definición de las materias que estarán sujetas a consulta y negociación con carácter previo a su implantación, así como las de derecho a información.

**C) FONDO ECONOMICO**

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

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

E) Estará asistida por Asesores designados por cada una de las partes que integran el Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

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

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

J) Dicho reconocimiento constara de las siguientes pruebas:

1.- Análisis sistemático de sangre ( glucemia, colesterol, urea y ácido úrico ).

2.- Análisis sistemático de orina.

3.- Examen de exploración del torax.

4.- visiotest.

5.- Audiometría.

K) El servicio médico facilitará a cada trabajador que lo solicite resultado de dicho reconocimiento a través de la cartilla médica.

L) Se hará entrega de un formato del Convenio firmado, para cada uno de los trabajadores afectados, dentro del plazo de treinta días después de su firma.

**POLITICA DE EMPLEO**

A) La compañía se someta a lo dispuesto en la Legislación vigente.

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

C) Limitación porcentual del número de contratos de carácter eventual con respecto a los de carácter indefinido, de acuerdo con lo previsto en la Legislación Vigente.

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

**PARTICIPACION SINDICAL EN LA CONTRATACION**

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

B) A petición del empleado podrá ser requerida la presencia de un representante sindical en la recepción y firma de la liquidación y/o finiquito de salarios.

**DERECHOS SINDICALES Y DEMOCRACIA INDUSTRIAL**

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

B) Con la antelación suficiente, en cuanto a la comunicación a la Dirección de Personal, cualquier miembro del Comité Intercentros podrá realizar sus tareas sindicales en los distintos centros de trabajo pertenecientes a Schwegges, S.A., siempre que estas tareas no supongan la interrupción no acordada de la actividad productiva.

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

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

**ANEXO III**

**SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS PARA 1.993**

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SAL. BASE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
APREND.16-18 AÑOS	61	1.425,13	501,06	1.926,19
PEONES	100	2.336,28	821,40	3.157,68
SUBALTERNOS	110	2.569,90	746,73	3.316,64
AYUDANTES Y AUX. ADMINIST.	115	2.686,72	714,26	3.400,98
OFICIALES 2a	120	2.803,53	684,50	3.488,04
OFICIALES 1a	130	3.037,16	631,85	3.669,01
CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO	140	3.270,79	586,72	3.857,50
ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC.TIT.MEDIOS	170	3.971,67	483,18	4.454,85
ENCARG.GENERAL JEFES. DPTO. Y TECNIC.TIT.SUP.	200	4.672,55	410,70	5.083,26

**ANEXO IV**

**TABLA PARA EL CALCULO DE ANTIGUEDAD 1.993**

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MES	BASE DIA
PEONES	100	884.944	55.309	1.024,63
SUBALTERNOS	110	973.439	60.840	2.007,09
AYUDANTES Y AUX. ADMINIST.	115	1.017.687	63.605	2.098,32
OFICIALES 2a	120	1.061.934	66.371	2.189,55
OFICIALES 1a	130	1.150.428	71.902	2.372,02
CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO	140	1.238.923	77.433	2.554,48
ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC.TIT.MEDIOS	170	1.504.406	94.025	3.101,87
ENCARG. GENERAL JEFES DPTO. Y TECNIC.TIT.SUP.	200	1.769.890	110.618	3.649,26

**ANEXO V**

**TABLA PARA EL CALCULO DE NOCTURNIDAD 1.993.**

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MES	BASE DIA
PEONES	100	1.531.475	127.623	4.195,82
SUBALTERNOS	110	1.608.568	134.047	4.407,04
AYUDANTES Y AUX. ADMINIST.	115	1.649.476	137.456	4.519,11
OFICIALES 2a	120	1.691.697	140.975	4.634,79
OFICIALES 1a	130	1.779.469	148.289	4.875,26
CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO	140	1.870.890	155.908	5.125,73
ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC.TIT.MEDIOS	170	2.160.602	180.050	5.919,46
ENCARG.GENERAL JEFES DPTO. Y TECNIC.TIT. SUP.	200	2.465.379	205.448	6.754,46

**ANEXO VI**

**INCENTIVOS A EMPLEADOS PARA 1.993.**

CATEGORIA	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MES	BASE DIA
APRENDICES	061	354.423	29.535	971,02
PEONES	100	387.929	32.327	1.062,82

**ANEXO I**

**SALARIOS DE CONVENIO ANUALES PARA 1.993**

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SAL. BASE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
APREN.16-18 AÑOS	61	691.188	243.013	934.201
PEONES	100	1.133.095	398.381	1.531.476
SUBALTERNOS	110	1.246.404	362.164	1.608.568
AYUDANTES Y AUX. ADMINIST.	115	1.303.059	346.418	1.649.476
OFICIALES 2a	120	1.359.714	331.984	1.691.697
OFICIALES 1a	130	1.473.023	306.446	1.779.469
CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO	140	1.586.332	284.558	1.870.890
ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC.TIT.MEDIOS	170	1.926.261	234.342	2.160.603
ENCARG. GENERAL JEFES DPTO. Y TECNIC.TIT.SUP.	200	2.256.189	199.190	2.465.379

**ANEXO II**

**SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES PARA 1.993**

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SAL. BASE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
APREND.16-18 AÑOS	61	43.199	15.188	58.388
PEONES	100	70.810	24.899	95.717
SUBALTERNOS	110	77.900	22.635	100.536
AYUDANTES Y AUX. ADMINIST.	115	81.441	21.651	103.092
OFICIALES 2a	120	84.982	20.749	105.731
OFICIALES 1a	130	92.064	19.153	111.217
CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO	140	99.146	17.785	116.931
ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC.TIT.MEDIOS	170	120.391	14.646	135.038
ENCARG.GENERAL JEFES DPTO. Y TECNIC.TIT.SUP.	200	141.637	12.449	154.086

SUBALTERNOS	110	421.432	35.119	1.154,61
AYUDANTES Y AUX. ADMINIST.	115	454.940	37.912	1.246,41
OFICIALES 2ª	120	488.494	40.708	1.338,34
OFICIALES 1ª	130	521.998	43.500	1.430,13
CAPATAZ DE TURNO ENCARG. GRUPO	140	555.509	46.292	1.521,94
ENCARG. SECC. JEFES SECCION TEC.TIT.MEDIOS	170	590.478	49.206	1.617,75
ENCARG. GENERAL JEFES DPTO. Y TEC.TIT. SUP.	200	622.567	51.081	1.705,66

**ANEXO VII**

**DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS PARA 1.993.**

**DIETAS**

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO
100 A 200	PERSONAL ENCUADRADO LABORALMENTE EN LOS COEFIC. DETALLADOS.	6.029 PTS./TRABAJ./DIA EFECTIVO DE TRABAJO Y GASTOS DE Pernocta EN HOTEL DE 3 ESTRELLAS
200	PERSONAL ENCUADRADO LABORALMENTE EN LOS COEFIC. DETALLADOS.	6.785 PTS./TRABAJ./DIA EFECTIVO DE TRABAJO Y GASTOS DE Pernocta EN HOTEL DE 4 ESTRELLAS.
200	PERSONAL ENCUADRADO LABORALMENTE EN LOS COEFIC. DETALLADOS. (CARGOS ESPECIALES)	ABONO TOTAL DE LOS GASTOS EFECTUADOS Y DEL ALOJAMIENTO SIENDO EN HOTEL DE 5 ESTRELLAS.

**ANEXO VIII**

**DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS PARA 1.993**

**AYUDAS A COMIDAS**

**VENTA Y/O DISTRIBUCION EN RUTAS DE PLAZA**

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA
DE 100 A 140	PREVENTISTAS MONITORES VENDEDORES AYUDANTES	996 PTS./TRABAJADOR POR DIA EFECTIVO DE TRABAJO

**VENTA Y/O DISTRIBUCION EN RUTAS DE ZONA PROVINCIAL (RURAL, COSTA, SIERRA, ...)**

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA
DE 100 A 200		1.176 PTS./TRABAJADOR POR DIA EFECTIVO DE TRABAJO.

**ANEXO IX**

**PRIMA DE VENTA PARA 1.993 (DIRECTO)**

PERSONAL DE COMERCIAL (VENTAS Y DISTRIBUCION) QUE REALIZA FUNCIONES DE VENTA (PREVENTA SOLOS).

REGIMEN DE TRABAJO: Venta a clientes (excepto a los distribuidores del servicio de indirecto).

RUTAS: Plaza, provinciales o interprovinciales.

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

PERCEPTORES	PTS. CAJA	COEFICIENTES SALARIALES
PREVENTISTAS SOLOS	18'64	140 y 130, cuando realicen funciones de venta a clientes (Pre-venta solos), en rutas de directo atendidas por un trabajador con turismo y/o furgoneta.

LOS VALORES DE COMISIONES POR TANQUETAS, BAS INBOX Y BOTELLAS DE CO2, SERAN LOS QUE A CONTINUACION SE RELACIONAN.

	VENTAS		DISTRIBUCION	
		SOLOS	ACOMPARADOS	
BAG IN BOX	261	460	230	
POST-MIX	235	460	230	
PREMIX	46	460	230	
CO2	77	133	67	

**ANEXO X**

**PRIMA DE DISTRIBUCION PARA 1.993 (DIRECTO)**

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

REGIMEN DE TRABAJO: Distribución a clientes (excepto a los Distribuidores del servicio indirecto).

RUTAS DE: Plaza, Provincia e Interprovincia.

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

A	B	C	D
DELIMITACION DEL N° DE CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS, LA PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR	PTS. CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. SEGUN LAS CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. AxB=pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos.	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV. APLIC. DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. Totales de niveles aplic. y suma posterior de las pts. resultantes entre niv. aplic. o de cajas excedentes.
HASTA 25 CAJAS	29,31	732,75	732,75
DE 26 A 100 CAJAS	29,31	2198,25	2931,00
DE 101 A 150 CAJAS	34,86	1743,00	4674,00
DE 151 A 200 CAJAS	41,41	2070,50	6744,50
DE 201 A 250 CAJAS	49,28	2464,00	9208,50
DE 251 A 300 CAJAS	58,56	2928,00	12136,50
MAS DE 300 CAJAS	69,64	Sobre las cajas que excedan de 300.	Total pts. anteriores y de las cajas excedentes.

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

(\*) Sobre el n° de cajas resultantes de la dif. de niveles aplic., aunque esto sólo es a título explic., puesto en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y distrib. por trabajo efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

**ANEXO XI**

**PRIMA DE DISTRIBUCION PARA 1.993 (DIRECTO)**

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de Distribución (reparto acompañados).

REGIMEN DE TRABAJO: Distribución a clientes (excepto a los Distribuidores del servicio indirecto).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

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

A	B	C	D
DELIMITACION DEL N° DE CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS, LA PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR:	PTS. CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. SEGUN LAS CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. AxB=pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos.	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV. APLIC. DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. Totales de niveles aplic. y suma posterior de las pts. resultantes entre niv. aplic. o de cajas excedentes.
HASTA 37 CAJAS	14,15	523,55	523,55
DE 38 A 150 CAJAS	14,15	1598,95	2122,50
DE 151 A 225 CAJAS	16,83	1262,25	3384,75
DE 226 A 300 CAJAS	20,05	1503,75	4888,50
DE 301 A 375 CAJAS	23,70	1777,50	6666,00
DE 376 A 450 CAJAS	28,39	2129,25	8795,25
MAS DE 450 CAJAS	33,81	Sobre las cajas que excedan de 450.	Total pts. anteriores y de las cajas excedentes.

**PERCEPTORES**  
 Vendedores y Ayudantes (acompañados)  
 Promotores y Preventistas (acompañados)

**COEFICIENTES SALARIALES**  
 130-120-115 Y 100  
 140 Y 130, cuando realicen funciones de distribución a clientes (repaso acompañado), en TABLAS de DIRECTO acumuladas por dos trabajadores por comisión.

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

Los valores caja para INDIRECTO se aumentan en un 4% (cuatro por ciento) para 1.993 estableciéndose en 6'74 pts./caja/trabajador acompañado y 13'49 pts./caja/trabajador solo.

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

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

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

**ANEXO XII**

**PRIMAS DE VENTA Y/O DISTRIBUCION PARA 1.993.**

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

A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos A, B y C, en el régimen de trabajo conocido como DIRECTO, cuyas funciones sintetizadas vienen detalladas en el artículo nº 2º del presente Convenio, las serán de aplicación las respectivas primas establecidas en el mencionado artículo, de acuerdo con las correspondientes tablas de niveles aplicativos y valores de cajas, que se adjuntan como Anexo II y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares.

**ANEXO XIII**

**\* STANDARD \* PRIMA DE VENTA DISTRIBUCION Y COBRANZA A/D 1.993 AREA ANDALUCIA ORIENTAL**

DEPENDENCIA	PUESTO DE TRAB.	IMPORTE	UDS.
MALAGA MARBELLA	PREVENTISTAS PROMOTORES	1.703,41	161
ALMERIA	PREVENTISTAS PROMOTORES	1.892,55	178
ALGECIRAS	PREVENTISTAS PROMOTORES	2.485,89	234
MALAGA	REPARTIDORES AYUDANTES	3.723,04	123

**ANEXO XIV**

**CENTRO DE TRABAJO MAL. MAR. ALG. ALM.**  
**CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 1.993**  
**SECCION/UNIDAD Y/O GRUPOS DE TRABAJO**  
**DE:**

**RESUMEN PARA EL AÑO 1.993 (Decimales de horas en minutos)**

Días hábiles lunes a viernes (A)	249	Horas efectivas (C)	_____
Días hábiles sabados (B)	--	Horas de pausas (D)	_____
Total días hábiles (A+B)	249	Horas presencia (C+D)	_____

Sem. ENERO							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
1					1	2	3
2	4	5	6	7	8	9	10
3	11	12	13	14	15	16	17
4	18	19	20	21	22	23	24
5	25	26	27	28	29	30	31

Sem. FEBRERO							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
6	1	2	3	4	5	6	7
7	8	9	10	11	12	13	14
8	15	16	17	18	19	20	21
9	22	23	24	25	26	27	28

Sem. MARZO							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
10	1	2	3	4	5	6	7
11	8	9	10	11	12	13	14
12	15	16	17	18	19	20	21
13	22	23	24	25	26	27	28
14	29	30	31				

Sem. ABRIL							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
14				1	2	3	4
15	5	6	7	8	9	10	11
16	12	13	14	15	16	17	18
17	19	20	21	22	23	24	25
18	26	27	28	29	30		

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Sem. MAYO							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
18					1	2	3
19	3	4	5	6	7	8	9
20	10	11	12	13	14	15	16
21	17	18	19	20	21	22	23
22	24	25	26	27	28	29	30
23	31						

Sem. JUNIO							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
23	1	2	3	4	5	6	7
24	8	9	10	11	12	13	14
25	15	16	17	18	19	20	21
26	22	23	24	25	26	27	28
27	29	30					

Sem. JULIO							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
27				1	2	3	4
28	5	6	7	8	9	10	11
29	12	13	14	15	16	17	18
30	19	20	21	22	23	24	25
31	26	27	28	29	30	31	

Sem. AGOSTO							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
31							1
32	2	3	4	5	6	7	8
33	9	10	11	12	13	14	15
34	16	17	18	19	20	21	22
35	23	24	25	26	27	28	29
36	30	31					

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Sem. SEPTIEMBRE							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
36				1	2	3	4
37	6	7	8	9	10	11	12
38	13	14	15	16	17	18	19
39	20	21	22	23	24	25	26
40	27	28	29	30			

Sem. OCTUBRE							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
40					1	2	3
41	4	5	6	7	8	9	10
42	11	12	13	14	15	16	17
43	18	19	20	21	22	23	24
44	25	26	27	28	29	30	31

Sem. NOVIEMBRE							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
45	1	2	3	4	5	6	7
46	8	9	10	11	12	13	14
47	15	16	17	18	19	20	21
48	22	23	24	25	26	27	28
49	29	30					

Sem. DICIEMBRE							
Nº	L	M	M	J	V	S	D
49				1	2	3	4
50	5	6	7	8	9	10	11
51	12	13	14	15	16	17	18
52	19	20	21	22	23	24	25
53	26	27	28	29	30	31	

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

Días hábiles (1) \_\_\_\_\_ Horas efec. \_\_\_\_\_  
 Horas pausa \_\_\_\_\_ Horas presen. \_\_\_\_\_

**FIESTAS LOCALES**

**MALAGA...: 19/08 Y 08/09**

**ALGECIRAS: 17/05 Y 16/07**

**JAEN.....: 11/06 Y 18/10**

**MARBELLA: 11/06 Y 19/10**

**GRANADA...: 02/01 Y 10/06**

**ALMERIA: 30/08 Y 27/12**

**FESTIVOSNO RECUPERABLES: 24/12 Y TRES POR DETERMINAR (MALAGA, MARBELLA, ALGECIRAS Y ALMERIA)**

**FIESTAS REGIONAL**

**DIAS: 01/01 - 06/01 - 01/03 - 19/03 - 08/04 - 09/04 - 01/05 - 12/10 - 01/11 - 06/12 - 08/12 - 25/12**

## ANEXO XV

## COMPLEMENTOS Y AYUDAS A LA FAMILIA 1.993

## NORMA DE REGIMEN INTERNO DP-861

## OBJETO:

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

## AMBITO DE APLICACION

Todo el personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo que SCHWEPPEPES, S.A. tiene establecido en MALAGA, MARBELLA, ALGECIRAS y ALMERIA, o pudiera tener en el futuro en las citadas provincias sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

## VIGENCIA:

La presente norma entrará en vigor el día 10 de Enero de 1.993 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

## TEXTO DE LA INSTRUCCION

## I.- COMPLEMENTO Y AYUDA DE PAGO PERIODICO

- Una asignación mensual de 1380 pts. por cada hijo.
- Una asignación mensual de 3947 pts. por esposa o marido incapacitado para el trabajo.

## 1.1. Beneficiarios

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

## 1.2. Familiares que dan derecho al Complemento y ayuda

1.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.2. Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.1. los padres del beneficiario, siempre que este los tenga incluidos en la Cartilla de Asistencia Sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

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

1.2.4. El marido incapacitado para el trabajo que conviva con la beneficiaria y se encuentra a su cargo, se entenderá que existe incapacidad cuando el derecho y determinación de la misma esté reconocido por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

## 1.3. Reconocimiento del derecho

1.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico por los familiares detallados en los apartados 1.2.1. y 1.2.2. corresponde en todos los casos a SCHWEPPEPES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

1.3.2. El reconocimiento del derecho a la ayuda por esposa o marido incapacitado para el trabajo detallados en los apartados 1.2.3. y 1.2.4., corresponde en todos los casos a SCHWEPPEPES, S.A. a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el Libro de Familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los Organismos o Autoridades competentes.

1.3.3. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.4. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPPEPES, S.A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

## 1.4. Pago del Complemento y ayuda de pago periódico.

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

## II.- AYUDAS DE PAGO UNICO

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

## 2.1. Beneficiarios.

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

## 2.2. Unicidad

2.2.1. La asignación de pago único por Nupcialidad, se percibirá solo una vez. En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la citada asignación, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

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

## 2.3. Incompatibilidades.

2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:

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

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

2.4.1. El reconocimiento del hecho causante por parte de los Organismos o Autoridades competentes.

2.4.2. Tener acreditada una antigüedad en la Empresa de trescientos sesenta días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

## 2.5. Reconocimiento del derecho

2.5.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a SCHWEPPEPES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el Libro de Familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los Organismos o Autoridades competentes.

2.5.2. Contra las resoluciones dictadas por el servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

2.5.3. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPPEPES, S.A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

## 2.6. Pago de las ayudas de pago único.

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

## III.- COMPLEMENTO POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS

Una asignación mensual de 24.275 pts. por cada hijo disminuido físico o psíquico.

## 3.1. Beneficiarios

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

## 3.2. Familiares que dan derecho al complemento

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

## 3.3. Reconocimiento del Derecho

3.3.1. El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos corresponde en todos los casos a SCHWEPPEPES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales, y todas las específicas previstas en la presente Norma.

3.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPPEPES, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

## 3.4. Pago del complemento

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

## IV.- DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de

Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de Diciembre de 1.992 las materias objeto de la presente Norma.

#### ANEXO XVI

#### PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA ( I.L.T. ) 1.993.

#### NORMA DE REGIMEN INTERNO DP-002

##### I.- OBJETO

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

##### II.- AMBITO DE APLICACION

###### A) Personal.

Todo el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo que SCHWEPPEES, S.A. tiene establecidos en MALAGA, MARBELLA, ALGECIRAS y ALMERIA, o pudiera tener en el futuro en las citadas provincias, sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

###### B) Temporal.

La presente Norma entrará en vigor el día 10 de Enero de 1.993 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

##### III.- SITUACIONES DE I.L.T.

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

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

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

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

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

##### IV.- BENEFICIARIOS.

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

A) En casos de enfermedad común, que hayan cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

B) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún periodo previo de cotización.

C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos nueve meses antes de dar a luz.

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

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

##### VI.- CONCEPTOS SALARIALES BASICOS.

- SALARIO BASE CONVENIO
- ANTIGUEDAD
- NOCTURNIDAD
- PLUS DE EMPRESA
- PLUS DE CONVENIO
- PRIMA DE PRODUCCION
- PRIMA DE VENTA
- PRIMA DE AUTO-VENTA
- PRIMA DE DISTRIBUCION
- PRIMA DE CARRETERA
- INCENTIVOS A EMPLEADOS
- PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

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

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

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

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

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

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

B) La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de I.L.T., mediante el Médico de la Empresa o de cualquier otro facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por I.L.T. se niegue a someterse al reconocimiento médico de la empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la Empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores, la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

D) El trabajador que estando en situación de I.L.T. realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

##### VIII.- NACIMIENTO DEL DERECHO, DURACION Y EXTINCION.

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

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

##### IX.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO.

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de I.L.T. corresponde en todos los casos a SCHWEPPEES, S.A., el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los Organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPPEES, S.A., dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la dirección General, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) En el plazo máximo de treinta días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección General de SCHWEPPEES, S.A., dará por escrito la resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la Empresa.

##### X.- PAGO DE LAS PRESTACIONES.

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

##### XI.- DISPOSICION DEROGATORIA.

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de Diciembre de 1.992 las materias objeto de la presente Norma.

*RESOLUCION de 30 de septiembre de 1993, de la Delegación Provincial de Jaén, por la que se acuerda la publicación de subvenciones concedidas.*

El Decreto 3/92, de 14 de enero, establece diversos Programas de Apoyo al Empleo.

En base a los citados Programas, se ha concedido ayuda a la siguiente entidad: