

**PERRETERIAS**

**TABLA SALARIAL para 1ª Anualidad (01-III-93 a 28-II-94)**

CATEGORIAS PROFESIONALES	S. Mensual	P. Extras	T. Anual
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>			
<b>GRUPO I:</b>			
Titulado Grado Superior	108.344	415.378	1.701.504
Titulado Grado Medio	97.438	389.744	1.558.976
A.T.S.	80.853	342.820	1.450.480
<b>PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:</b>			
<b>GRUPO II:</b>			
<b>Técnicos No Titulados:</b>			
Director	111.096	444.384	1.777.536
Jefe de División	105.395	421.580	1.888.320
Jefe de Personal	103.969	415.878	1.863.104
Jefe de Compras	103.969	415.878	1.863.104
Jefe de Ventas	103.969	415.878	1.863.104
Encargado General	103.969	415.878	1.863.104
Jefe de Sucursal o Supermercado	97.438	389.744	1.558.976
Jefe de Almacén	97.438	389.744	1.558.976
Jefe de Grupo	97.438	389.744	1.558.976
Jefe de Servicio Mercantil	94.047	376.188	1.504.752
Encargado Establecimiento, Vendedor, Compador	92.071	368.288	1.473.136
Intérprete	92.071	368.288	1.473.136
<b>Personal Mercantil Propiamente Dicho:</b>			
Viajante	80.305	381.220	1.444.880
Corredor de Plaza	80.305	381.220	1.444.880
Dependiente	91.633	386.540	1.486.160
Dependiente Mayor	89.673	398.892	1.594.768
Ayudante	85.707	342.828	1.371.312
Aspirantes 18 y 17 años	37.900	151.600	606.400
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO, TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:</b>			
<b>GRUPO III:</b>			
<b>Personal Técnico No Titulado:</b>			
Director	111.096	444.384	1.777.536
Jefe de División	105.395	421.580	1.888.320
Jefe Administrativo	99.466	397.864	1.591.456
Secretario	94.365	385.460	1.541.840
Contable	92.772	371.088	1.484.352
Jefe de Sección Administrativa	95.599	382.396	1.529.584
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo	92.772	371.088	1.484.352
Oficial Administrativo u Operador de Máquinas Contable	91.835	366.540	1.466.160
Aux. Administrativo o Perforista	85.707	342.828	1.371.312
Aspirantes de 18 a 18 años	39.823	159.292	637.168
Auxiliar de Caja	85.707	342.828	1.371.312
<b>PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES:</b>			
<b>GRUPO IV:</b>			
Jefe de Sección de Servicios	94.047	376.188	1.504.752
Dibujante y Escaparataista	85.707	342.828	1.371.312
Delineante y Ayudante de Montaje	85.707	342.828	1.371.312
Visitador	85.707	342.828	1.371.312
Rotulista	85.707	342.828	1.371.312
Cortador	87.305	348.220	1.396.880
Ayudante de Cortador	85.707	342.828	1.371.312
Jefe de Taller	88.247	353.088	1.412.272
Profesional de Oficio 1ª	88.148	358.592	1.428.388
Profesional de Oficio 2ª	88.885	347.540	1.390.160
Profesional de Oficio 3ª o Ayudante	85.707	342.828	1.371.312
Capataz	87.335	349.340	1.397.380
Mozo Especializado	85.707	342.828	1.371.312
Ascensorista	85.707	342.828	1.371.312
Telefonista	85.707	342.828	1.371.312
Mozo	85.707	342.828	1.371.312
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>			
<b>GRUPO V:</b>			
Conserje	87.335	349.340	1.397.380
Cobrador	88.288	353.152	1.412.688
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	85.707	342.828	1.371.312
Personal de Limpieza (por horas)	339		

Nota: el Plus de Transporte se fija en 353 ptas.

**TABLA SALARIAL para 2ª Anualidad (01-III-94 a 28-II-95)**

CATEGORIAS PROFESIONALES	S. Mensual	P. Extras	T. Anual
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>			
<b>GRUPO I:</b>			
Titulado Grado Superior	107.939	431.756	1.727.024
Titulado Grado Medio	98.898	395.592	1.582.368
A.T.S.	92.015	368.060	1.472.240
<b>PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:</b>			
<b>GRUPO II:</b>			
<b>Técnicos No Titulados:</b>			
Director	112.762	451.048	1.804.192
Jefe de División	106.974	427.904	1.711.616
Jefe de Personal	105.529	422.116	1.688.464
Jefe de Compras	105.529	422.116	1.688.464
Jefe de Ventas	105.529	422.116	1.688.464
Encargado General	105.529	422.116	1.688.464
Jefe de Sucursal o Supermercado	98.898	395.592	1.582.368
Jefe de Almacén	98.898	395.592	1.582.368
Jefe de Grupo	98.898	395.592	1.582.368
Jefe de Servicio Mercantil	95.458	381.832	1.527.328
Encargado Establecimiento, Vendedor, Compador	93.452	373.808	1.495.232
Intérprete	93.452	373.808	1.495.232

**PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:**

Viajante	91.660	366.640	1.466.560
Corredor de Plaza	91.660	366.640	1.466.560
Dependiente	93.010	372.040	1.488.160
Dependiente Mayor	101.168	404.672	1.618.688
Ayudante	86.993	347.972	1.391.888
Aspirantes 16 y 17 años	38.468	153.872	615.488

**PERSONAL ADMINISTRATIVO, TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:**

<b>GRUPO III:</b>			
<b>Personal Técnico No Titulado:</b>			
Director	112.762	451.048	1.804.192
Jefe de División	106.974	427.904	1.711.616
Jefe Administrativo	100.958	403.932	1.615.328
Secretario	97.810	391.240	1.564.960
Contable	94.164	376.656	1.506.624
Jefe de Sección Administrativa	97.033	388.132	1.552.528
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo	94.164	376.656	1.506.624
Oficial Administrativo u Operador de Máquinas			
Contable	93.010	372.940	1.488.160
Auxiliar Administrativo o Perforista	88.993	347.972	1.391.888
Aspirantes de 18 a 18 años	40.420	161.680	646.720
Auxiliar de Caja	88.993	347.972	1.391.888

**PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUX.**

<b>GRUPO IV:</b>			
<b>Jefe de Sección de Servicios</b>			
Jefe de Sección de Servicios	95.458	381.832	1.527.328
Dibujante y Escaparataista	85.458	361.832	1.527.328
Delineante y Ayudante de Montaje	88.993	347.972	1.391.888
Visitador	88.993	347.972	1.391.888
Rotulista	88.993	347.972	1.391.888
Cortador	88.645	354.560	1.418.320
Ayudante de Cortador	88.993	347.972	1.391.888
Jefe de Taller	85.591	358.364	1.433.456
Profesional de Oficio 1ª	90.485	381.940	1.447.760
Profesional de Oficio 2ª	88.188	352.752	1.411.008
Profesional de Oficio 3ª o Ayudante	88.993	347.972	1.391.888
Capataz	88.645	354.560	1.418.320
Mozo Especializado	88.993	347.972	1.391.888
Ascensorista	88.993	347.972	1.391.888
Telefonista	88.993	347.972	1.391.888
Mozo	88.993	347.972	1.391.888

**PERSONAL SUBALTERNO**

<b>GRUPO V:</b>			
<b>Conserje</b>			
Conserje	88.645	354.560	1.418.320
Cobrador	89.612	358.448	1.433.792
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	86.993	347.972	1.391.888
Personal de Limpieza (por horas)	344		

Nota: El Plus de Transporte se fija en 358 ptas.

*RESOLUCION de 8 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Empresa La Casera, S.L. (4100542).*

Visto el Convenio Colectivo de Empresa La Casera, SA (Código: 4100542), para los años 1994 y 1995, suscrito por la Empresa y la representación legal de sus trabajadores.

Visto lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, según nueva redacción dada por la Ley 42/94, de 30 de diciembre, en relación con el RD 1040/81, de 22 de mayo, los Convenios Colectivos deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral de los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del RD 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA**

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de Empresa La Casera, SA.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del RD 1040/81, de 22 de mayo.

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

Con la advertencia de que la presente resolución no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso ordinario, directamente o por conducto de esta Delegación Provincial, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 114, 116.1 y 48.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre «Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

Sevilla, 8 de marzo de 1995. La Delegada, P.A. (Decreto 21/85, de 5.2), La Secretaria General, M.º de los Angeles Pérez Campanario.

#### ACTA FINAL

En Alcalá de Guadaíra (Sevilla), siendo las 12 horas del día 21 de diciembre de 1994, se reúnen en los locales de la Empresa La Casera, S.A., con domicilio en Carretera Sevilla-Málaga, Km 8, los señores que se detallan a continuación:

Por la Empresa S.A.:

Don Francisco López López, Director Regional, DNI 27.213.372.

Don Santiago Rivas Boubeta, Dirección de Organización, DNI 22.996.431.

Don Manuel Medina Díaz, Jefe de Personal DNI 27.767.964.

Por el Comité de Empresa (Comisión Negociadora):

Don Rafael Rodríguez Castillo, DNI 28.850.839.

Don Juan Manuel García Bernal, DNI 27.292.851.

Don Cipriano Cáceres Martínez, DNI 27.775.264.

Don Antonio Gallego Román, DNI 27.797.422.

Don Luis Cármes Losada, DNI 27.804.780.

Don Nicolás Martín Martínez, DNI 27.815.935.

Don José Moreno Bonilla, DNI 75.314.497.

Constituye el objeto de la reunión el proceder a la firma del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa La Casera, S.A. para la Delegación de Sevilla, que ha sido negociado.

Leídos por los asistentes el texto de convenio que, conforme a lo pactado en las reuniones de negociación, ha sido elaborado, se adoptan, por unanimidad, los acuerdos siguientes:

Aprobar el texto del Convenio que como anexo, se incorpora al presente acta, y que figuran en 27 folios numerados del 1 al 27, que con su firma, ratifican los reunidos.

Dar traslado del presente Acta y el texto del convenio pactado, a los organismos competentes, a los efectos de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y demás que procedan.

Y, en prueba de su conformidad, firman los reunidos el presente Acta, siendo las 13 horas del día que al comienzo se indica.

Representación de la Empresa. Secretario de Actas.

Representación de los Trabajadores.  
Comisión Negociadora

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE

EMPRESA, DE «LA CASERA, S.A.» PARA EL CENTRO DEL TRABAJO DE SEVILLA EN LA CTRA. SEVILLA A MÁLAGA KM. 8 (ALCALÁ DE GUADAÍRA).

#### CAPÍTULO I

##### REPRESENTACION

Artículo 1. Partes que conciertan.

El contenido del presente convenio ha sido pactado por la Representación Legal de la Empresa y la Comisión designada entre los Representantes Legales de los Trabajadores para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo, integrada por las siguientes personas:

Por la representación legal de la empresa:  
- Don Francisco López López.

Y como asesores de la misma:

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

Por la representación social:

- Don Rafael Rodríguez Castillo.  
- Don Juan Manuel García Bernal.  
- Don Antonio Gallego Román.  
- Don Cipriano Cáceres Martínez.  
- Don Luis Cármes Losada.  
- Don Nicolás Martín Martínez.  
- Don José Moreno Bonilla.

Ambos partes se reconocen mutuamente poderes para la negociación y firma del presente convenio.

#### CAPÍTULO II

##### EXTENSION

Artículo 2. Ambito de aplicación.

a) Temporal.

El presente convenio tendrá vigencia de dos años comenzando a regir el 1 de enero de 1994, y finalizando el 31 de diciembre de 1995.

Si la publicación del presente Convenio se produjese con posterioridad a la expresada fecha del 1 de enero de 1994, sus condiciones económicas empezarán a regir desde el citado día, y las retribuciones a percibir se harán efectivas a partir de la firma por ambas partes y en el momento que se constate la legalidad y validez del mismo por la Autoridad Laboral.

Cualquiera de las partes podrá formular la denuncia del presente Convenio tres meses antes de su vencimiento, si no se denunciase quedará prorrogado por años sucesivos.

b) Personal.

El presente convenio afecta a todo el personal perteneciente al Centro de Trabajo que La Casera, S.A. tiene establecido en Sevilla en la Ctra. de Sevilla a Málaga, km. 8 (Alcalá de Guadaíra), a excepción de los Directores, Jefes de Departamentos, Delegados Comerciales y Encargados de Sección.

c) Funcional.

El presente convenio es de aplicación al Centro de Trabajo que La Casera, S.A. tiene en Sevilla, en la Ctra. Sevilla a Málaga, km. 8 (Alcalá de Guadaíra), comprendida en el sector de Alimentación, grupo de Bebidas Refrescantes, cuya actividad principal es la elaboración y distribución de Bebidas Refrescantes y sus derivados industriales.

d) Territorial.

El presente convenio afecta al Centro de Trabajo que La Casera, S.A. tiene establecido en Sevilla, en la Ctra. Sevilla a Málaga, km. 8 (Alcalá de Guadaíra).

## Artículo 3. Vinculación.

En caso de no llegar a un acuerdo por ambas partes en próximos convenios, los trabajadores, por mayoría y de acuerdo con la Empresa, podrán solicitar adherirse a otro Convenio de este sector, una vez finalizada la vigencia del presente Convenio de Empresa.

## CAPITULO III

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

## Artículo 4. Criterios de organización.

a) Principios Básicos. La empresa tendrá como principios básicos el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad e ideología, tanto política como sindical, no debiendo adoptar medidas discriminatorias o vejatoria alguna, para el trabajador.

b) Potestad Organizativa. La organización del trabajo corresponde a la Empresa que será la que decidirá la forma de llevarlo a cabo.

La Dirección de la Empresa, antes de decidir, estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa, y de acuerdo con la legislación vigente, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiera, y en especial a los temas siguientes:

- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, en cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Estudios de tiempo.
- Establecimientos de sistemas de trabajo.
- Primas.
- Incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Horario de trabajo y distribución de la jornada.
- Turnos de vacaciones.
- Reducción de la jornada, así como los traslados total o parcial de las instalaciones.

## Artículo 5. Clasificación profesional.

El Comité de Empresa será preceptivamente oído en todo expediente de clasificación profesional que se produzca, quedando siempre abierta la vía de reclamación correspondiente.

## CAPITULO IV

## INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

## Artículo 6. Ingresos.

En lo que respecta a contratación y prueba, ambas partes se regirán por lo estipulado en la legislación vigente.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a las retribuciones variables que se establecen en el presente Convenio, para el puesto de trabajo a que fuese asignado.

Cuando se tratase de cubrir puestos de una determinada categoría y especialidad de nuevo ingreso, la Empresa informará al Comité de Empresa antes de contratar a dicho personal, sea cual fuere el Departamento o Secciones afectadas. Para su ingreso será requisito indispensable, el estar inscrito en la Oficina de Empleo.

## Artículo 7. Ascensos.

Cuando existan vacantes que pudieran ser ocupadas por el sistema de ascensos y la Dirección de la Empresa decidiera cubrirlos, seleccionará a los candidatos de entre los existentes de forma razonada, oyendo previamente las propuestas y sugerencias presentadas por el Comité de Empresa.

Los carretilleros deberán estar en posesión del permiso de conducir de la clase B y tener opción a la categoría de oficial 1.º, salvo derechos adquiridos con anterioridad.

## Artículo 8. Ceses.

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

- Personal Técnico (titulares y no titulados): Dos meses.
- Personal cualificado: Un mes.
- No cualificados: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de la retribución diaria por cada día de retraso.

La baja voluntaria de un trabajador temporero no tendrá plazo de preaviso en caso de que la razón de baja definitiva fuese el pasar a prestar sus servicios a otra Empresa.

## Artículo 9. Trabajos de inferior y superior categoría.

Respecto a los trabajos de inferior y superior categoría, se estará a lo estipulado en el artículo 34 de este Convenio sobre movilidad funcional.

## CAPITULO V

## REGIMEN DISCIPLINARIO

## Artículo 10. Faltas y sanciones.

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

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

## CAPITULO VI

## GARANTIAS EN EL TRABAJO

## Artículo 11. Cambio de titularidad de la Empresa.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la Empresa, el Comité recibirá una carta firmada por la antigua y la nueva representación de la misma, en la que se reconozcan los derechos adquiridos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 12. Reserva del puesto de trabajo.

La Empresa reservará a todo productor fijo, su puesto de trabajo cuando, agotando un período de I.L.T., pasase a Invalidez Provisional, teniendo derecho al mismo tan pronto se produjese su reincorporación, una vez dado de alta de dicha invalidez. En el mismo momento que se produzca tal reincorporación, quedará rescindido y sin efecto el contrato de trabajo que hubiese extendido al trabajador, sustituto de aquel.

La Empresa dentro de sus posibilidades, podrá acoplar a un trabajador con Incapacidad Permanente Parcial para su puesto de trabajo habitual, a otro puesto apto para ser desempeñado por una persona con la limitación de que se trate; siempre que dicha persona superase las pruebas pertinentes para acceder a dicho puesto y que reuniese a priori los requisitos y conocimientos profesionales suficientes, y que el seleccionado prestase su expresa conformidad, de acuerdo con la legislación vigente. La retribución a percibir de la Empresa será la correspondiente al puesto de trabajo a ocupar disminuida en el importe de

la pensión, que, en cada momento, percibiese de la Seguridad Social.

## CAPITULO VII

### REGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

#### Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada laboral ordinaria para el personal afectado por el presente Convenio, será de 1.816 horas anuales de trabajo efectivo, como máximo, ya descontado el período vacacional, así como los domingos y festivos.

Dicha jornada ordinaria, que no será superior a 10 horas diarias, podrá ser distribuida a lo largo del año, según las necesidades organizativas y productivas del Centro, con la única limitación en su planificación del descanso de 12 horas entre jornadas, así como los domingos y las fiestas oficiales del año; procurando afectar al menor número de sábados posibles, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

Las horas acumuladas por exceso sobre la jornada ordinaria señalada en cada momento, podrán ser compensadas por tiempo de descanso, a nivel de secciones o departamentos, cuando se prevea descenso de la actividad productiva en la Sección o Departamento correspondiente.

El personal de distribución y ventas trabajará a tarea, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes, de aplicación para este sector.

El trabajador cuya jornada de trabajo sea continua tendrá derecho a un descanso de 20 minutos de bocadillo, computándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo.

#### Jornada de FERIA de Sevilla.

Desde el primer día oficial de FERIA al Viernes, la jornada de trabajo del personal que preste sus servicios en la Fábrica, Almacén y Oficinas de la Empresa se reducirá, de acuerdo con el Comité de Empresa, en una hora diaria, quedando asegurados, en todo caso, la realización del trabajo y enlaces de los turnos. Respecto al personal de Distribución, salvo el Servicio de FERIA, la empresa, en dichos días, se compromete a reajustar sus sectores al objeto de que pueda beneficiarse el personal correspondiente de dicha reducción, comunicando tal reajuste con una semana de antelación.

El personal que trabajase el lunes después de la FERIA de Sevilla, siempre que sea festivo, para la recogida de envases y liquidación, se le abonará las horas extraordinarias que sobrepasen de su jornada ordinaria de siete horas. Si saliese de madrugada se le abonará la nocturnidad correspondiente.

#### Artículo 14. Horario.

La Empresa, preavisando con 10 días de antelación, podrá variar la duración de la jornada ordinaria, así como el comienzo, distribución y término de la misma (horario), según la época del año y las necesidades de cada Departamento o Sección, de acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior del presente Convenio.

Una vez establecido el horario, preavisado con 10 días de antelación, las horas que excedan de la jornada diaria establecida, se considerarán como extras.

En aquellos Departamentos o Secciones que trabajen en régimen de turnos, éstos se establecerán para trabajar rotativamente, de forma semanal.

#### Artículo 15. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de treinta días naturales de vacaciones, pudiendo ser distribuidas en períodos de duración no inferior a 15 días.

Durante la primera semana de diciembre, la empresa preparará los turnos de disfrute del año siguiente, que serán efectivos desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Tales turnos se darán a conocer antes del 10 de diciembre y las reclamaciones podrán presentarse, como máximo, hasta el día 20, quedando expuestos los turnos definitivos antes del 31 del mencionado mes.

Dichas vacaciones serán planificadas por Departamentos o Secciones, de acuerdo con las necesidades de los mismos, rotando en años sucesivos las personas para el disfrute de las mismas en los meses de verano, todo ello siempre de conformidad con los Jefes de Departamento o Secciones correspondientes.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones será, en cuanto a salarios se refiere, la establecida en el momento de su disfrute, y respecto a las posibles retribuciones complementarias, (comisiones, primas, etc.) el promedio resultante de las percibidas en la jornada normal durante los once meses anteriores al de la fecha de su comienzo o, en su caso, de los trabajos efectivamente realizados dentro de dicho período; si durante el mismo hubiese existido Incapacidad Laboral Transitoria.

En cuanto a la Bolsa de Vacaciones que se establece en el presente Convenio, el personal que hubiese disfrutado su período de vacaciones correspondiente al año 1994, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, tendrá derecho a percibir, tan pronto éste se promulgase, la diferencia de dicha Bolsa de Vacaciones con arreglo a los nuevos salarios, haciéndose efectiva la diferencia de salarios resultantes, así como el Plus de Convenio.

## CAPITULO VIII

### REGIMEN ECONOMICO

#### Tabla Salarial

Categorías	(1) Salario/Base Día	(2) Plus Conv. Día	O. Pagas	Total Anual
Peones	2.392	164	140.506	1.354.606
Subalternos, Ayudantes o Peones				
Espdos. y Auxiliares Advtos.	2.468	428	140.506	1.516.106
Oficiales 2.º	2.506	432	140.506	1.536.056
Oficiales 1.º	2.680	392	140.506	1.599.706
Encargados Grupo	2.852	331	140.506	1.652.431
Encargados Sección	3.339	—	140.506	1.726.531
Titulado Medio	4.101	—	140.506	2.088.481
Titulado Superior	4.458	—	140.506	2.258.056

Las columnas 1 y 2, por 475 días a saber:

- 365 días al año.
- 30 días de Paga Extra de Julio.
- 30 días de Paga Extra de Navidad.
- 30 días de Paga Extra de Beneficios.
- 20 días de Bolsa de Vacaciones.

Otras Pagas: Gratificación de FERIA: 53.551 ptas., y Fin de Campaña: 86.955 ptas.

Los conceptos de «Complemento Personal I», «Complemento Personal II», «Plus Puesto de trabajo Administración» y «Convenida Personal Administrativo», forman parte de la estructura salarial de las personas que los perciben en esta fecha y en las cantidades que los vengán percibiendo, no siendo compensables ni absorbibles dichas cantidades por los incrementos del Convenio ni conceptos de igual o distinta naturaleza de los aquí pactados.

Todos los conceptos no recogidos en el presente Convenio no sufrirán los incrementos que con carácter general pudiesen acordarse cada año en la negociación del presente Convenio.

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

#### Complemento Personal I.

Las cantidades percibidas por el personal en plantilla, a la firma del presente Convenio, en concepto de «Gratificación Convenida» y «Plus Complementario» pasarán a percibirse como una sola bajo el concepto de «Complemento Personal I», a excepción de las percibidas por el personal administrativo por dicho concepto de «Gratificación Convenida», que será desglosada en tres nuevos conceptos, pasando a percibir en concepto de «Complemento Personal I», la cantidad resultante de la diferencia entre la cantidad percibida hasta la fecha en concepto de gratificación convenida y las cantidades estipuladas por los nuevos conceptos de Plus Puesto de Trabajo y Convenida.

Las cantidades pagadas por el concepto de «Complemento Personal I» no estarán sujetas a los incrementos futuros que con carácter general pudieran pactarse anualmente.

#### Plus Puesto de Trabajo Administración.

El personal administrativo percibirá la cantidad de 460.000 ptas. (cuatrocientas cincuenta mil pesetas) anuales en concepto de Plus de Puesto de Trabajo como parte del desglose de la cantidad que hasta la fecha viene percibiendo en concepto de Convenida.

#### Convenida Personal Administrativo.

El personal administrativo percibirá la cantidad de 320.000 ptas. (ciento setenta mil seiscientos setenta y ocho) anuales en concepto de Convenida, como parte del desglose de la cantidad que bajo dicho concepto viene percibiendo hasta la fecha.

#### Prima de Productividad.

Los trabajadores de Fabricación y Almacén percibirán una Prima de Productividad, mensualmente, por días efectivamente trabajados, en base a lo estipulado en el Anexo I.

#### Horas extras, domingos y festivos.

Horas extras. La retribución de las horas extras que excedan de los 1.816 horas anuales se abonarán de acuerdo con la siguiente escala:

Peón: 1.192.

Peón Especializado: 1.364.

Oficial 2.º: 1.494.

Oficial 1.º: 1.646.

Encargado de Grupo: 1.795.

Domingos y festivos. Los domingos y festivos no se considerarán jornada ordinaria y se pagarán, en caso de trabajar, a razón de 12.000 ptas. por jornada.

Comisión distribución a concesiones.

Las comisiones por formatos distribuidos se pagarán de la siguiente forma:

Formato 1 L. R.: 0,3725 ptas. Litro.

Formato 1/2 L. R.: 0,4470 ptas. Litro.

Formato 1/2 L. NR.: 0,3725 ptas. Litro.

Formato 1,5 L. PET: 0,2483 ptas. Litro.

Formato 2 L. PET: 0,3725 ptas. Litro.

Formato latas: 0,5644 ptas. Litro.

Formato 200 cc.: 0,9313 ptas. Litro.

Comisión Departamento Comercial.

Anualmente, y en el mes de enero, la Dirección Comercial de la Empresa, de acuerdo con los presupuestos, establecerá el sistema de cobro de comisiones por compensación de trabajo a tarea para los Encargados de Grupo (Promotores) y Preventistas.

Plus conservación de vehículo.

El Personal de Distribución, Preventa, Merchandising y Eventos Especiales percibirán una gratificación al mes por conservación y mantenimiento del vehículo. Siempre que no tenga accidente de tráfico imputable al Conductor o Ayudante:

Preventista, Merchandising y E. Especiales: 7.598 ptas.

Conductor Concesiones: 4.925 ptas.

Artículo 16. Complemento de antigüedad.

Los incrementos por antigüedad dejarán de devengarse a partir de la firma del presente Convenio respetándose, a título individual, las cantidades que se vengán percibiendo por dicho concepto, así como las que se encontrasen en trance de adquisición por el trienio en curso, las cuales pasarán a denominarse en lo sucesivo «Complemento Personal II», extinguiéndose a partir de entonces el concepto «Antigüedad».

Aquellas personas que, a la conclusión de su trienio en curso de devengo, no hubiesen alcanzado el 40% de su salario base, por el concepto de antigüedad, percibirán en compensación de la desaparición de dicho concepto, y como sustitución del mismo, una cantidad fija resultante de la distribución entre los interesados, de un montante de 3.524.000 ptas. (tres millones quinientas veinticuatro mil ptas.) acordado como compensación global para dicho colectivo, por la supresión de dicho concepto.

La distribución de dicho fondo, para determinar las cantidades que corresponderá percibir mensualmente a cada uno de los interesados, será efectuado de mutuo acuerdo, entre la Empresa y el Comité de Empresa. El 50% de dichas cantidades comenzarán a percibirse a partir de agosto de 1995, adicionándole el 50% restante a partir de agosto de 1996, momento a partir del cual quedarán consolidadas a título individual, bajo en concepto de «Complemento Personal II».

Artículo 17. Complemento de trabajo nocturno.

Se fija un 35% sobre el salario base de calificación de su categoría profesional del presente Convenio.

Artículo 18. Quebranto de moneda.

El titular de Caja, o en su caso la persona que le sustituya en este trabajo, percibirá en concepto de Quebranto de Moneda la cantidad de 10.839 ptas. mensuales.

#### Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

a) Julio, Navidad y Beneficios. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al percibo anual de tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base más antigüedad o complemento personal II cuando éste la sustituya y plus de convenio, que se harán efectivas de la siguiente forma: La de julio, antes del día 15 de dicho mes, la de diciembre antes del día 10 y la de Beneficios el 15 de marzo del año natural siguiente al que se trate.

b) Bolsa de Vacaciones. El personal que tenga derecho al disfrute efectivo de su período de vacaciones percibirá, al comienzo de éste, en concepto de Bolsa de Vacaciones, una gratificación especial de veinte días de salario más antigüedad o complemento personal II cuando éste la sustituya y plus de convenio.

c) Gratificación de Feria. El personal afectado por el presente Convenio tendrá el derecho al percibo de una gratificación de 53.551 ptas., en el mes de abril, con motivo de la Feria de Sevilla.

d) Fin de Campaña. Se le abonará a todo el personal, en el mes de octubre, una gratificación, por tal concepto, de 86.955 ptas.

#### Artículo 20. Dietas.

Cuando la Empresa precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidad distinta de la de su residencia y no constituya su trabajo, además del salario que aquéllos perciban, deberán recibir 4.830 ptas. diarias en concepto de dietas.

De existir la posibilidad de regreso a su residencia en el día, la dieta será de 1.658 ptas.

Asimismo, estas cantidades serán incrementadas, en su caso, con los gastos originados por desplazamientos y pernoctar, según lo establecido en la Empresa.

Asimismo, los Promotores de Ventas percibirán la cantidad de 762 ptas., en concepto de dieta por días efectivamente trabajados.

#### Artículo 21. Ayuda a comida.

Si por circunstancias de la distribución o preventa, un trabajador de la misma tuviese que realizar su labor de forma continuada hasta después de las 16 horas, para la conclusión de su tarea, tendrá derecho al percibo de 762 ptas. en concepto de ayuda a comida, salvo pacto más beneficioso.

Cuando el personal de distribución o depositarios o subdistribuidores tenga que realizar su comida en ruta, percibirá, en concepto de ayuda a comidas, la cantidad de 762 ptas., siempre que termine su jornada después de las 16 horas.

#### Artículo 22. Gastos de locomoción.

El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto de gastos de locomoción la cantidad de 3.501 ptas., por mes computado por días efectivamente trabajados. No se abonará esta cantidad al personal que tenga asignado un vehículo de la Empresa, y lo utilice para desplazarse a su domicilio.

#### Artículo 23. Cláusula de garantía salarial.

Queda sin efecto la Cláusula de Revisión Salarial durante la vigencia del presente Convenio.

### CAPITULO IX

#### MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 24. Ayuda social y asistencial.

Los productores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a las siguientes ayudas, una sola vez por evento:

1.º Por matrimonio: 30.350 ptas., previa demostración de haberlo contraído.

2.º Por natalidad: 16.259 ptas., por cada hijo, previa presentación del libro de familia.

3.º Disminuidos físicos o psíquicos: En el supuesto de hijos disminuidos físicos o psíquicos que precisen una educación especial durante el curso escolar, la Empresa contribuirá aportando el 75% de su importe, hasta un máximo de 34.686 ptas. mensuales. Se excluye de este apartado los hijos de los trabajadores afectados como consecuencia de la drogodependencia.

#### Ayuda escolar.

Para el personal fijo de plantilla con hijos en edad escolar, y hasta los 17 años de edad, se establecen en concepto de Ayuda Escolar, las siguientes cantidades:

- Preescolar y E.G.B.: 8.000 ptas. por curso e hijo.
- F.P., B.U.P y C.O.U.: 9.000 ptas. por curso e hijo.

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

#### Artículo 25. Jubilación anticipada.

Por jubilación anticipada voluntaria de un trabajador fijo, la Empresa abonará a los interesados las siguientes cantidades:

- Jubilación a los 60 años: 3.750.000 ptas.
- Jubilación a los 61 años: 3.000.000 ptas.
- Jubilación a los 62 años: 2.400.000 ptas.
- Jubilación a los 63 años: 1.700.000 ptas.
- Jubilación a los 64 años: 1.000.000 ptas.

#### Salvo pactos más beneficiosos.

Jubilación a los 64 años. Cuando un trabajador cumpla 64 años y la Empresa estuviere de acuerdo en su sustitución, se jubilará de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio de 1985.

Todo trabajador que cumpla 65 años cesará en la Empresa, pasando a cobrar su pensión correspondiente.

En caso de modificación legal de la vigente edad de jubilación a los 65 años, la escala establecida más arriba para la jubilación voluntaria experimentará el correspondiente cambio proporcional.

#### Artículo 26. Premios por años de servicio.

Para premiar la constancia y eficacia en el trabajo, así como la vinculación a lo largo del tiempo entre los Productores y la Empresa, se establece un premio de vinculación que tendrá tres categorías, y al que podrán optar, por una sola vez, los Trabajadores que se hallen en las condiciones siguientes:

Haber trabajado en la Empresa perteneciendo a su plantilla fija los siguientes años:

- A los 25 años de servicio: 200.000 ptas.
- A los 33 años de servicio: 235.000 ptas.
- A los 37 años de servicio: 250.000 ptas.

Aquel trabajador que se jubile a los 65 años y le queden tres o cinco años, como máximo, para cumplir 33 o 37 años de antigüedad, respectivamente, previstos en la escala anterior, tendrá derecho a percibir la cantidad correspondiente fijada en la misma.

#### Artículo 27. Indemnización por fallecimiento.

a) Póliza de Seguro de Vida. La Empresa mantendrá una póliza de seguro de vida en favor de su personal, con un año de antigüedad como mínimo, garantizándole y cubriéndole hasta cumplir los 65 años los siguientes riesgos:

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

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

- Con independencia de los anteriores, un capital suplementario en el supuesto de que el fallecimiento del trabajador se cumpla por accidente de tráfico, de 1.750.000 ptas.

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

Artículo 28. Fondo para préstamos al personal.

Fondo social para la concesión de préstamos sin intereses a los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La regulación, administrativa y control estará a cargo del Comité de Empresa, el cual una vez estudiado cada caso, lo pasará a la Dirección de la Empresa, para su aprobación definitiva.

Se fija una cantidad, para dicho fondo social, de 3.500.000 ptas.

## CAPITULO X

### SITUACIONES DE CRISIS

Artículo 29. Expediente de crisis.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente aplicable al respecto. En todo caso, la Empresa estará obligada a comunicar a los Representantes de los Trabajadores, con carácter previo, su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la Autoridad Laboral, con especificación de los términos que vaya a plantearlo.

## CAPITULO XI

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 30. Normas aplicables.

Se estará a lo acordado entre la Empresa y el Comité de Seguridad e Higiene y lo establecido en el artículo 19 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Material de protección. La Empresa tendrá que proporcionar al personal el material reglamentario determinado por las normas de Seguridad e Higiene correspondiente al puesto de que se trate.

## CAPITULO XII

### VESTUARIO

Artículo 31. Uniforme y prendas de trabajo.

La Empresa facilitará las prendas de trabajo adecuándolas a la temporada correspondiente, acreditando su deterioro y que se expresan a continuación:

Personal de Venta Directa, Preventistas y Merchandising.

Temporada de verano

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 par de zapatos.

Temporada de invierno.

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 jersey.
- 1 traje para la lluvia (cada tres años).

- 1 par de zapatos.
- 1 americana.

Personal de Distribución Servicio Indirecto.

Temporada de verano.

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 par de botas.

Temporada de invierno.

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 jersey.
- 1 par de botas.
- 1 traje para la lluvia (cada tres años).
- 1 cazadora.

Personal de fabricación, almacén y taller de vehículos.

Temporada de verano.

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 par de botas.

Temporada de invierno.

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 camisolas.
- 1 jersey (cada dos años).
- 1 par de botas.

Personal de carretillas.

Temporada de verano.

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- Calzado reglamentario.

Temporada de invierno.

- 2 pantalones de pana.
- 2 camisas.
- 1 jersey.
- Calzado reglamentario.
- Ropa de aguas (cada tres años).

Personal del Departamento Comercial.

Encargado de Grupo.

Temporada de verano.

- 2 pantalones y 2 camisas.
- 1 par de zapatos.

Temporada de invierno.

- 2 pantalones y 2 camisas.
- 1 par de zapatos.

Al personal que fuese contratado en períodos cortos se le entregará un uniforme de acuerdo con la época de que se trate.

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

## CAPITULO XIII

### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES

Artículo 32. Cese de los trabajadores sometidos a contratos temporales.

Los trabajadores eventuales, así como los interinos y temporeros, tendrán derecho en el momento de su cese al percibo de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de julio, Navidad, Beneficios, Fin de Campaña, FERIA y Bolsa de Vacaciones, así como los días de vacaciones que hubiesen devengados. Asimismo y en

concepto de indemnización por cese, se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 33. Indemnizaciones complementarias por I.L.T.

Producido un proceso de I.L.T., el trabajador afectado percibirá una indemnización complementaria en los siguientes supuestos:

a) En caso de accidente de trabajo, hasta alcanzar la totalidad del salario real, desde el primer día, tomándose como base el mes anterior.

b) En caso de enfermedad o accidente no laboral, hasta el cien por cien del salario real, correspondiente al mes anterior y en jornada normal de trabajo, en el supuesto de hospitalización.

En caso de preparación de intervención quirúrgica, se abonará también hasta el cien por cien, siempre que ésta no resultase superior a siete días, así como su período de convalecencia, hasta que fuese dado de alta el trabajador.

c) En los demás supuestos de enfermedad o accidente no laboral, la Empresa abonará hasta el cien por cien del salario real, correspondiente al mes anterior y en jornada normal de trabajo, durante los quince (15) primeros días del primer proceso de baja del año; y a partir de los dieciséis (16) días de dicha baja, siempre que el médico de Empresa o un profesional de la medicina, elegido de mutuo acuerdo entre la Empresa y la Representación de los trabajadores, confirme dicha baja por escrito.

Asimismo la Empresa abonará hasta el cien por cien del salario real, correspondiente al mes anterior y en jornada normal de trabajo, por una sola vez al año, los cuatro primeros días del segundo proceso de baja del año, y a partir de los dieciséis (16) días de baja si ésta fuese confirmada en los términos especificados en el párrafo anterior.

#### CAPITULO XIV

##### MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

Artículo 34. Movilidad funcional.

A efectos de movilidad funcional, en relación con lo estipulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un único grupo profesional, que aglutina todas las categorías reguladas por el presente Convenio, considerándose equivalentes todas ellas a efectos de movilidad funcional, con las únicas limitaciones de que a los Encargados de Grupo no se les encomendarán funciones inferiores a las estipuladas para los oficiales de 1.º, que al personal que desempeña funciones no administrativas, no se les podrá asignar cometidos de carácter administrativo, y que al personal administrativo sólo se le encomendarán funciones administrativas.

Artículo 35. Movilidad geográfica.

En lo que respecta a movilidad geográfica se estará a lo que dispone el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO XV

##### EXCEDENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 36. Excedencias.

a) Servicio militar. Los trabajadores fijos que hubiesen de incorporarse a filas quedarán, durante su Servicio Militar en situación de excedencia forzosa, teniendo reservado su puesto de trabajo durante el tiempo de permanencia en filas y dos meses más, salvo enfermedad. Dicho tiempo de permanencia en filas solo será computable para la antigüedad, una vez reincorporado a su trabajo. Producida tal reincorporación, percibirá completas en su

momento, las gratificaciones extraordinarias que se abonasen en Julio, Navidad y Beneficios siguientes. Si estuviese casado le serían abonadas las pagas extras que correspondiesen durante su período en filas.

Artículo 37. Licencias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar previa comunicación a la Empresa con la antelación suficiente, de ser ello factible, las siguientes licencias:

1. Con abono íntegro de la retribución:

- Por matrimonio: Quince días laborables.
- Por fallecimiento del cónyuge o de un hijo: Cinco días naturales.
- Por alumbramiento de la esposa o enfermedad grave u operación del cónyuge, padres o hijos y también los padres políticos, siempre que convivan con el trabajador: Tres días laborables.

En los últimos supuestos, los plazos reseñados serán ampliables hasta un máximo de siete días, según circunstancias específicas apreciadas en cada caso.

- Por fallecimiento de los padres, padres políticos, ascendientes o descendientes directos o hermanos: Dos días laborables.

Ampliables en los mismos supuestos reseñados en el párrafo anterior.

- Por matrimonio de hijos: Un día natural.
- Por cambio de domicilio: Dos días naturales.
- Para la realización de la prueba psicotécnica, a fin de obtener el permiso de primera y segunda clase, siempre que su trabajo habitual sea conducir un vehículo de la Empresa: 1 día.

El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, 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 salida 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 o Juzgados, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales fines.

2. Sin derecho a retribución:

- Por matrimonio de hermanos y hermanos políticos o fallecimiento de tíos o sobrinos: Un día.
- Para asuntos propios de carácter ineludible: Cinco días una vez al año, y siempre que se preavise con siete días de antelación.
- 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.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4. La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral retribuido de seis semanas antes del parto y diez después del parto, pudiendo acumularse, en este segundo supuesto, el período de descanso no disfrutado antes del parto. Además tendrá derecho a una

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

Artículo 38. Condiciones de trabajo para el personal de transporte a provincia y distribución.

El personal de distribución a pueblos de la provincia, y que vayan solos en el camión, a fin de facilitar la carga y descarga, y siempre que tenga en la carga combinados de distintos productos, estos serán preparados por el personal de Almacén.

CAPITULO XVI

DERECHO DE REPRESENTACION

Artículo 39. Derechos sindicales.

Se asegura y reconoce la libertad de afiliación sindical y consiguientemente la no discriminación por tal motivo.

a) Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin, la Empresa habilitará uno o varios tabloneros de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical. Estos tabloneros estarán visibles.

b) La Empresa habilitará un local para las reuniones del Comité de Empresa.

c) La Empresa, descotará 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 respeta el derecho de reunión de los trabajadores, para temas laborales y sindicales, dentro de los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo y en casos muy justificados, dentro de las mismas, en cuyo supuesto no se computará su tiempo de duración como de trabajo, que deberá concluirse dentro de aquella, 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 una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por los Representantes de los trabajadores el orden en las mismas. Se facilitará local.

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 los Representantes de los Trabajadores en las deliberaciones del Convenio de Empresa, siendo en consecuencia retribuidas como de presencia activa en el trabajo.

Igual consideración tendrán las horas dedicadas por el Comité de Empresa, en sus diferentes reuniones con la misma. Dichas reuniones, en las que el horario excede del de la jornada normal, serán retribuidas. Por último, las horas recogidas en el apartado indicado del citado artículo 68 podrán ser acumulables en cuatro miembros del Comité, en los supuestos de que existan nueve o más de nueve miembros cuando la acumulación se pretenda realizar en número de miembros inferior a cuatro se llevará a cabo de común acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Las condiciones pactadas forman un todo armónico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral en uso de sus facultades no aprobare algunos de los pactos contenidos para el presente año, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser negociado nuevamente.

CAPITULO XVII

INTERPRETACION

Artículo 40. Comisión de Interpretación del presente convenio.

Se crea una Comisión Mixta para la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, en igualdad de número por parte de ambas representaciones, y cuyos miembros son:

- Por La Casera, S.A.
- Don Francisco López López.
- Don Santiago Rivas Boubeta.
- Don Manuel Medina Díaz.

- Por el Comité de Empresa.
- Don Rafael Rodríguez Castillo.
- Don Juan Manuel García Bernal.
- Don Cipriano Cáceres Martínez.

Las discrepancias que se produzcan en el seno de dicha Comisión para el cumplimiento de sus fines, y de no alcanzarse acuerdo, ambas partes se comprometen a recurrir a un arbitraje externo, cubriéndose el costo del mismo al 50% por las partes que integran dicha Comisión.

CAPITULO XVIII

DERECHO COMPLEMENTARIO

Artículo 41. Disposición Final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio de Empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales en vigor.

ANEXO I

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

	Día
Del 0% al 1%	64,6
Del 1% al 2%	65,6
Del 2% al 3%	67,7
Del 3% al 4%	69,7
Del 4% al 5%	70,7
Del 5% al 6%	72,8
Del 6% al 7%	74,8
Del 7% al 8%	77,9
Del 8% al 9%	80,0
Del 9% al 10%	83,0
Del 10% al 11%	85,1
Del 11% al 12%	88,2
Del 12% al 13%	90,2
Del 13% al 14%	94,3
Del 14% al 15%	97,4
Del 15% al 16%	100,5
Del 16% al 17%	103,5
Del 17% al 18%	107,6
Del 18% al 19%	111,7
Del 19% al 20%	115,8
Del 20% al 21%	119,9
Del 21% al 22%	124,0
Del 22% al 23%	129,2
Del 23% al 24%	134,3
Del 24% al 25%	138,4
Del 25% al 26%	144,5
Del 26% al 27%	150,7
Del 27% al 28%	155,8
Del 28% al 29%	163,0
Del 29% al 30%	168,1

	Día
Del 30% al 31%	175,3
Del 31% al 32%	182,5
Del 32% al 33%	189,6
Del 33% al 34%	197,8
Del 34% al 35%	206,0
Del 35% al 36%	215,3
Del 36% al 37%	223,5
Del 37% al 38%	233,7
Del 38% al 39%	242,9
Del 39% al 40%	253,2
Del 40% al 41%	264,5
Del 41% al 42%	275,7
Del 42% al 43%	288,0
Del 43% al 44%	300,3
Del 44% al 45%	314,7
Del 46% al 47%	342,4
Del 47% al 48%	357,7
Del 48% al 49%	373,1
Del 49% al 50%	390,5
Del 50% al 51%	408,0
Del 51% al 52%	426,4
Del 52% al 53%	445,9
Del 53% al 54%	466,4
Del 54% al 55%	486,9
Del 55% al 56%	509,4
Del 56% al 57%	534,0
Del 57% al 58%	557,6
Del 58% al 59%	584,3
Del 59% al 60%	610,9
Del 60% al 61%	639,6
Del 61% al 62%	669,3
Del 62% al 63%	700,1
Del 63% al 64%	732,9
Del 64% al 65%	766,7
Del 65% al 66%	802,6
Del 66% al 67%	839,5
Del 67% al 68%	878,4
Del 68% al 69%	919,4
Del 69% al 70%	961,5
Del 70% al 71%	1.006,6
Del 71% al 72%	1.053,7
Del 72% al 73%	1.102,9
Del 73% al 74%	1.154,2
Del 74% al 75%	1.207,5
Del 75% al 76%	1.262,8
Del 76% al 77%	1.322,2
Del 77% al 78%	1.382,7
Del 78% al 79%	1.447,3
Del 79% al 80%	1.515,0
Del 80% al 81%	1.585,7
Del 81% al 82%	1.662,6
Del 82% al 83%	1.743,5
Del 83% al 84%	1.828,6
Del 84% al 85%	1.916,8
Del 85% al 86%	2.009,0
Del 86% al 87%	2.105,4
Del 87% al 88%	2.206,8
Del 88% al 89%	2.313,4
Del 89% al 90%	2.424,1
Del 90% al 91%	2.540,0
Del 91% al 92%	2.663,0
Del 92% al 93%	2.789,0
Del 93% al 94%	2.922,3
Del 94% al 95%	3.061,7
Del 95% al 96%	3.207,2
Del 96% al 97%	3.360,0
Del 97% al 98%	3.519,9
Del 98% al 99%	3.686,9
Del 99% al 100%	3.861,2

Tiempos y factores a considerar: Para el cálculo.

- Tiempo computable: La jornada real de trabajo, descontado el período de bocadillo.

- Se sacará la media de todos los turnos y grupos, siendo el resultado final el que servirá de base para el cálculo de la prima.

Para facilitar el seguimiento de los resultados por parte del personal y aumentar la eficacia, las cantidades de la tabla se dividirán por 21 días aplicándose el resultado como base para el cálculo diario (ver tabla).

Conceptos que intervienen.

Todos aquéllos que no estén englobados en el listado siguiente:

- Falta de material para embotellar: Falta de energía, materias primas o materiales.

- Mantenimiento programado.

- Los cambios de productos superiores a uno/turno.

Los siguientes conceptos modificarán los módulos y por tanto el rendimiento:

- Disminución del módulo por:

Embotellado a ritmo de preparación de material.

Menor velocidad de lavado para garantía de asepsia del envase.

Cualquier prueba que se organizase y que afectase a la velocidad del tren.

- Otras circunstancias: El exceso de tiempo de parada por una avería superior a dos horas, se descontará de la jornada laboral.

Coeficientes:

Según las circunstancias del contrato, y categoría que se ocupe, las cantidades obtenidas serán afectadas por los siguientes coeficientes:

- Peón: 1.

- Peón Especializado: 1,025.

- Oficial: 1,050.

- Oficial Mantenimiento: 1,075.

- Responsable de línea: 1,125.

- Adjuntos Responsable Sección: 1,250.

- Responsable de Sección: 1,500.

El personal que trabaje en embotellado los sábados cobrará la prima correspondiente a ese día.

De igual manera, las jornadas de una sola línea con horas extraordinarias, se verán incrementadas en la parte proporcional, que corresponda según el número de aquéllas.

En caso de horas en una línea sí y en otra no, se sacará la media ponderada de rendimientos, afectando por igual a todo el personal.

La «Prima de Productividad» de los días que no se embotelle por haber compensado las horas de jornada ordinaria por horas extras, se cobrarán a razón de la media diaria de la prima percibida en los 11 meses anteriores.

*RESOLUCION de 14 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se dispone el Registro, Depósito y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Dhul, SA. (1800022).*

N/rfra.: Convenios Colectivos.

Expte.: 11/95.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Dhul, SA (Código de Convenio 1800022),