

sivamente sobre los conceptos salariales variables establecidos en el Anexo II de este Convenio Colectivo.

En consecuencia, todos los conceptos salariales fijos establecidos en este Convenio Colectivo se incrementarán con efecto 1 de enero de 2002 en el IPC previsto por el Gobierno para dicha anualidad; al vencimiento del Convenio Colectivo, con fecha 31 de diciembre de 2002, y una vez se determine el IPC real, serán pagadas las diferencias salariales de toda la masa salarial, que se repercutirán exclusivamente, como antes se ha dicho, sobre los conceptos salariales variables del Anexo II de este Convenio.

Trabajadores entre 16 y 18 años aplicando el R.D. de 26 de diciembre de 1984 núm. 2299/84, sobre Salario Mínimo Interprofesional vigente.

ANEXO II

CENTROS DE TRABAJO DE GRANADA, ALGECIRAS, JEREZ, MÁLAGA Y MOTRIL

Las primas de producción al personal no incluidas como retribución salarial en el Anexo I se abonarán en concepto de producción y dietas, en base a los criterios que a continuación se indican para el año 2001.

Se establecen estos pluses en función del trabajo realizado y su desplazamiento, que sustituye a las dietas y producciones que por este concepto se hubieran venido abonando, teniendo en cuenta la situación y resultados de la empresa y que para dicho año serán:

PETROLÍFERO	GRANADA	ALGECIRAS	JEREZ	MÁLAGA	MOTRIL
LIGERO					
CLIENTE	180	237	237	237	237
KILÓMETRO	5'46	10'37	10'37	10'37	10'37
VIAJE	600	592	592	592	592
LITROS	0'057	0'022	0'027	0'019	0'019
BUQUE +	2.730	2.730	2.730	2.730	2.730
GIBRALTAR +	2.730	2.730	2.730	2.730	2.730
MOTOBOMBA		710	710	710	710
FUEL OIL					
CLIENTE	347	347	347	347	347
KILÓMETRO	19'6	19'6	19'6	19'6	19'6
REC. MÍNIMO	100	100	100	100	100
BUQUES	2.730	2.730	2.730	2.730	2.730
TURNOS	546	546	546	546	546
GENERAL					
SÁBADOS	7.644	7.644	7.644	7.644	7.644
DOMINGOS	7.644	7.644	7.644	7.644	7.644
FESTIVOS	7.644	7.644	7.644	7.644	7.644

En ligeros y Fuel Oil, los conceptos Buques, Gibraltar y Motobomba se abonarán por día de trabajo para el supuesto de que se realice un solo viaje al día; en los casos en los que se realice más de un viaje a cualquiera de esos destinos al día, se abonará el concepto de 2.730 para el primer viaje, y el segundo o sucesivos viajes, el 50% de dicha cantidad, es decir, 1.365 pesetas.

En el suministro a Buques, a partir de la 3.ª hora de espera («plancha»), se pagará a razón de 1.100 pesetas la 4.ª hora y siguientes por concepto de paralización.

Los viajes combinados con el municipio de Teba se pagarán por los kilómetros reales recorridos en dicho viaje.

En Granada, los kilómetros se liquidarán por tacógrafos. El conductor del vehículo de venta en ruta percibirá un complemento salarial de 35.000 pesetas mensuales desde octubre a marzo.

El concepto Turno se abonará sólo al personal que efectúe turno de noche.

Cada trabajador percibirá las primas de producción devengadas en función de la actividad que realice en cada momento, excepto en los viajes de ligero que sobrepasen los 500 km desde el centro de carga, que se considerarán como si fueran de Fuel Oil.

RESOLUCION de 28 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa La Casera, SA (Código de Convenio 7100861).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa La Casera, S.A. (Código de Convenio 7100861), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de septiembre de 2001, suscrito por la representación de las empresas y la de los trabajadores con fecha 23 de julio de 2001, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Sevilla, 28 de septiembre de 2001.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA CASERA, S.A., PARA SU DELEGACION DE CORDOBA

Artículo 1. Partes que conciertan y ámbito de aplicación.

El contenido del presente Convenio Colectivo ha sido pactado por la Representación Legal de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, integrada por las siguientes personas:

- Por la representación legal de la Empresa: Don Santiago Rivas Boubeta.
- Y como asesor de la misma: Don Rafael Ochoa Milla.
- Por la representación social:

Don Angel Valentín Pérez.
Don Angel Durán Escribano.

Ambas partes se reconocen mutuamente poderes para la negociación y firma del presente Convenio.

A) Ambito funcional: El presente Convenio afecta a los centros de trabajo que La Casera, S.A., Sociedad comprendida en el sector de alimentación, grupo de bebidas refrescantes tiene establecido en la provincia de Córdoba, Polígono Industrial de Las Quemadas, C/ Diego Galván, nave 16, parcela 281, y en Jaén, C/ Iznatoraf, 20.

B) Ambito personal: Será de aplicación a todo el personal adscrito a La Casera, S.A., que preste su actividad en los centros de trabajo a que se hace referencia en el siguiente apartado, excepto a los Directores, Delegados Comerciales, Jefes de Fábrica y Producción y Jefes Regionales de Administración, se le aplicará a todos aquellos trabajadores que ingresen en el transcurso de su vigencia.

C) Ambito territorial: El presente Convenio afecta al centro de trabajo que La Casera, S.A., tiene establecido en Córdoba en el Polígono Industrial de Las Quemadas, C/ Diego Galván, nave 16, parcela 281, y al que tiene establecido en Jaén, C/ Iznatoraf, 20.

D) Ambito temporal: El presente Convenio tendrá la duración de un año, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001, y ello, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cualquiera de las partes que ha suscrito el Convenio, y dentro de los 30 últimos días de su vigencia podrá solicitar la revisión del mismo, entendiéndose prorrogado tácitamente años tras año, si no se denunciase. En el supuesto de que ninguna de las partes lo denunciara dentro del plazo previsto anteriormente, todos los conceptos económicos contemplados en el presente Convenio, sin excepción, sufrirán un incremento de acuerdo con el aumento que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) o cualquier otro índice legislativo que sustituya a éste, según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional del año que se trate.

Artículo 2. Condiciones mas beneficiosas.

A) Cláusula de absorción: Todas las condiciones económicas de cualquier índole contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones individuales actuales implantadas en la Empresa que impliquen condiciones más beneficiosas en cómputo anual con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que viniesen disfrutándolas.

B) Disposiciones legales de rango superior: Si por las disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modifican las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación cuando, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas.

Artículo 3. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde al empresario, que será el que decida la forma de llevarlo a cabo.

La Dirección de la Empresa, antes de decir, estudiará, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal 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 y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Estudios de Tiempo.
- Establecimiento 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 totales o parciales de las instalaciones.

En los procesos técnicos y de mecanización se procurará la no amortización de puestos de trabajo del personal fijo.

En cuanto a cronometraje, se tomará como base la actividad de un productor normal.

Artículo 4. Ingresos, ascensos y ceses.

Para ingresar en la Empresa se estará a lo dispuesto por las Leyes vigentes en materia de contratación.

El período de prueba del personal se establece de acuerdo con las siguientes escalas:

- 12 días para los trabajadores no cualificados.
- 30 días para el resto del personal.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo, salvo en los casos de ser contratado con algunas de las modalidades de contrato temporal.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o por contrato a tiempo determinado e igualmente, los hijos de los trabajadores de la Empresa, ya se encuentren en activo, jubilados o hubieran fallecido. Para el nuevo ingreso será requisito indispensable estar inscrito en la Oficina de Empleo.

Para el ingreso del personal en la Empresa, sea como fijos, de campaña, interinos, eventuales o para obra o servicios determinados, tendrán preferencia por orden de antigüedad dentro de la correspondiente categoría y puesto de trabajo, los trabajadores temporeros que hubiese prestado sus servicios en la Empresa en campañas anteriores y no hubieran sido objeto de despido ni hubiesen causado baja voluntaria en la misma.

Los trabajadores eventuales, así como los interinos y los de campaña, en el momento de su cese tendrán derecho a una indemnización de 4 días de salarios por cada mes de permanencia en la Empresa, más la parte proporcional, en su caso, de la fracción del mes trabajado.

Automáticamente y por el mero hecho de cumplir los 18 años, los aspirantes administrativos serán promovidos a la categoría de Auxiliar Administrativo; los botones, a una de las categorías profesionales del grupo de subalternos. En cuanto a las normas para ascensos se establecen las siguientes:

a) Normas generales: Se determina como preferente, la capacidad para cubrir un determinado puesto de trabajo. A igualdad de aptitud, serán factores a tener en cuenta, preferentemente, la antigüedad, entre el personal de categorías inferiores, y en defectos de éstos, las demás categorías.

b) La Empresa designará un Tribunal que juzgará las pruebas selectivas para el ascenso de sus productores, compuesto por dos vocales, designados por la Dirección; dos vocales, designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y, un vocal, designado de entre una terna presentada por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y, elegido por la Dirección de la misma, de entre los trabajadores de igual categoría y puesto de trabajo que se pretenda cubrir.

c) Para los supuestos de producirse vacante/s o creación de nuevos puestos de trabajo de cualquier categoría y en cualquier departamento de la Empresa, ésta o éstos, serán ofrecidos en primer lugar al personal de plantilla, teniendo en cuenta la antigüedad en la solicitud del cambio de puesto de trabajo realizada por los interesados.

En cuanto a retribuciones económicas, serán las que hayan negociado previamente las partes, o bien, las establecidas para el nuevo puesto.

Artículo 5. Contratos de trabajo.

La Empresa no podrá condicionar el empleo de un trabajador por cuestiones de ideología, raza, religión, afiliación política o sindical.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán acceso a los contratos de trabajo que realice la Empresa, cuando lo estime oportuno, pudiendo conocer los modelos escritos que se utilizan, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En todo lo referente a la contratación de personal, ambas partes se remitirán a la Legislación vigente en cada momento, y en especial a las contempladas en la Ley 2/1991.

Artículo 6. Plantilla.

La Empresa anualmente confeccionará la plantilla de su personal, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación de los grupos correspondientes. Dicha plantilla será expuesta en el tablón de anuncios para conocimiento de todo el personal, haciéndose entrega de un duplicado de la misma al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 7. Traslados y cambios de residencia.

Cuando resulte procedente el traslado de un trabajador de un Centro de Trabajo a otro situado en distinta localidad, implicando ello el cambio de domicilio y dicho trabajador optase por la extinción de su contrato de trabajo la indemnización a la que se refiere el apartado segundo del art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, será como mínimo, de una mensualidad de su salario por cada año de servicio en la Empresa.

En el supuesto de ser aceptado el traslado por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a:

1. Percibir de la Empresa una gratificación económica consistente en tres mensualidades de su salario.

2. A que la Empresa le sufrague los gastos de traslado, así como los correspondientes al de los miembros de la unidad familiar y los de la mudanza del mobiliario y enseres del hogar.

Todo ello sin perjuicio ni menoscabo de lo establecido en la Legislación vigente en todo momento y en el artículo 27 de la Ordenanza Laboral del Sector.

Artículo 8. Movilidad funcional.

La asignación de un trabajador a puesto o puestos distintos de o de los que habitualmente desempeñe, puede producirse por las siguientes causas:

a) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
b) Por ineptitud del trabajador, ya sea originaria o sobrevenida.

c) Por necesidades derivadas de la organización de los trabajos o el mejor aprovechamiento de sus aptitudes previa consulta al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

d) Por retirada del permiso de conducir a un conductor siempre que ésta se produzca en el ejercicio de su trabajo habitual.

e) Por retirada del permiso de conducir a un conductor fuera del ejercicio de su trabajo habitual.

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

- En el supuesto (b), sin perjuicio de lo dispuesto legalmente, la Empresa le asignará un puesto de trabajo apto para el interesado, si lo hubiere, pasando a desempeñarlo el trabajador bajo las condiciones económicas establecidas para el mismo, previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal; así mismo, caso de no existir puesto apto para el trabajador en ese momento, pasará a ocuparlo en el instante en que se produzca su existencia.

- En el supuesto (c), el cambio no puede suponer perjuicio económico en cómputo anual, garantizándosele, en los sucesivos años, los incrementos correspondientes al puesto de trabajo de que provenía.

- En el supuesto (d), cuando un conductor le fuese retirado el permiso de conducir en el ejercicio de su trabajo habitual y no sea confirmada tal retirada por sentencia o resolución firme, tendrá derecho a otro puesto de trabajo, sin que ello le suponga perjuicio económico en cómputo anual. Por el contrario, si media confirmación por sentencia o resolución firme, se tendrá derecho a otro puesto de trabajo con las percepciones correspondientes al nuevo puesto.

En ambos casos, una vez finalizada la suspensión del permiso, el trabajador reingresará a su puesto de trabajo, si bien, en el segundo supuesto, éste sólo le será reservado hasta un máximo de dos años.

- En el supuesto (e), cuando un conductor fuera del ejercicio de su trabajo habitual le sea retirado el permiso de conducir, tendrá derecho siempre a ocupar otro puesto de trabajo con las percepciones económicas establecidas para el nuevo puesto. Una vez finalizada la suspensión del permiso de conducir, el trabajador se incorporará de inmediato al puesto de trabajo que ocupaba cuando le fue retirado el permiso de conducir, si bien, dicho puesto de trabajo sólo le será reservado hasta un máximo de dos años.

No obstante ello, cuando se acredite que, al producirse los hechos motivadores de la suspensión del permiso de conducir, el trabajador hubiere incurrido en imprudencia temeraria, y ésta sea declarada por sentencia firme, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, estudiarán el caso en cuestión y acordarán lo que proceda.

No obstante lo anterior, con el objeto de un mejor y más adecuado aprovechamiento del personal, en su organización interna, y de acuerdo con las necesidades del Centro, se establece una movilidad funcional por Grupos Profesionales, de acuerdo con lo establecido en el cuadro que se adjunta como Anexo del presente Convenio, quedando determinados a dichos efectos tres grandes Grupos Profesionales: Personal Administrativo, Personal Comercial, y Personal de Logística-Mantenimiento-Servicios.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

a) La jornada de trabajo será de 1.816 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias.

b) Dentro de la jornada laboral, queda comprendido como tiempo realmente trabajado a todos los efectos, el descanso de 15 minutos establecido a favor de todo el personal para la toma del bocadillo.

c) El personal de distribución, comercialización, ventas y otros departamentos afines, trabajará a tarea.

d) El trabajador que considere excesiva la tarea a realizar, formulará por escrito y razonadamente la correspondiente reclamación al Jefe de Departamento. Dicho informe será conocido por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección de la misma, la cual, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal, resolverá en un plazo máximo de 7 días a partir de la presentación del informe.

Horarios:

Administración: El personal de Administración trabajará en jornada continua de 7 a 15 horas.

Comercial: El personal perteneciente al departamento comercial, realizará su actividad de lunes a viernes, en jornada partida y trabajo a tarea, comenzando la misma a las 8 horas.

Este personal interrumpirá su jornada para la comida, por un tiempo mínimo de 1 hora diaria y un máximo de 2 horas en el momento que la autonomía en el funcionamiento y desempeño de su trabajo lo permita. El tiempo de comida no se computará a efectos de la jornada anual.

Logística y control: Se mantendrán los mismos horarios que actualmente se vienen realizando, salvo que de mutuo acuerdo, la Empresa y Trabajador pacten otros diferentes.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

El importe de las posibles horas extraordinarias que se realicen hasta los topes que a continuación se exponen se abonarán con el incremento del 75% sobre el valor de la hora extraordinaria, calculada en base al salario anual dividido por el número de horas trabajadas en el año. Todo ello de acuerdo con el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivar de una política social solidaria conducente a la supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el criterio de anteriores negociaciones. Asimismo, en función del objetivo de creación de empleo, las partes firmantes consideran necesario acordar que el número máximo de horas extraordinarias al año sean de 50, de las cuales 32 serán abonadas con los incrementos contemplados en el párrafo anterior. Las 18 restantes se descansarán a razón de 2 horas por cada una extra realizada.

Las horas extras ejecutadas por fuerza mayor, catástrofe, cataclismo, siniestro, o desastre atmosférico, no estarán comprendidas en los topes señalados en los párrafos anteriores y, sí en cambio, las efectuadas cuando exista riesgo de pérdidas de materias primas así como las realizadas en los períodos punta.

Las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de ventas, tendrán el carácter de estructurales. Igualmente, tendrán el mismo carácter las necesarias por ausencias imprevistas.

Artículo 11. Vacaciones.

El período anual de vacaciones será de 22 días laborales, de los cuales 11 se descansarán entre el 15 de julio y 15 de septiembre, ambos inclusive; el resto se tomarán a lo largo de los 10 meses restantes del año que se trate.

Todo los trabajadores hijos de la Empresa y los contrato por tiempo superior a un año, tendrán la obligación de disfrutar sus vacaciones anuales y por consiguiente no trabajarlas ni cobrarlas bajo pretexto alguno.

En el mes de noviembre, la Dirección de la Empresa junto con el Comité de Empresa o Delegados de Personal de la

misma, elaborarán los turnos de disfrute para el año de que se trate, que será dado a conocer antes del 31 de diciembre mediante su publicación en el tablón de anuncios.

Dicho calendario deberá ir firmado por la totalidad de los trabajadores reseñados en el mismo. Si durante el período de las vacaciones se produjese la baja por enfermedad o accidente del trabajador, mediando hospitalización, o segundo parte de confirmación y siempre que el trabajador presente el parte de baja dentro de las 48 horas después de la fecha en que ésta se produzca, las mismas quedarán interrumpidas por el tiempo que dure dicha situación, reanudándose dentro del año de que se trate.

Artículo 12. Licencias y permisos.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio pondrán disfrutar de las siguientes licencias y permisos:

a) Con abono íntegro de la retribución:

1. Por matrimonio, 15 días laborables.
2. Por nacimiento de hijo, 3 días laborables.
3. Por fallecimiento o enfermedad grave de algún pariente hasta segundo grado de consanguinidad afinidad, cónyuge, hijos, nietos, padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, 3 días naturales no festivos.

En los supuestos 2 y 3, los plazos señalados serán ampliables hasta un máximo de 7 días, según las circunstancias especiales de cada caso apreciadas por la Empresa.

4. Por cambio de domicilio, 2 días naturales.

5. Por realización de la prueba psicotécnica o para exámenes a fin de obtener el permiso de conducir de primera clase, por parte del personal, 1 día laboral cuantas veces fueran necesarias.

6. Por el tiempo necesario, hasta un máximo de 3 horas para la asistencia médica de la Seguridad Social, previa notificación y subsiguiente justificación a la Empresa.

7. El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá como deber inexcusable la comparecencia como testigo ante la Magistratura y Juzgados, debidamente justificada, por el tiempo imprescindible a tales fines.

8. El tiempo necesario e imprescindible para la realización de asuntos propios de carácter personal, referentes a la tramitación o gestión de documentos a través de alguna institución pública, etc., asimismo, para efectuar préstamos hipotecarios, requerimientos notariales o de entidades bancarias, etc., siempre que no sea posible efectuar dicha gestión fuera del horario de trabajo.

9. Los trabajadores de este Centro de Trabajo tendrán derecho a:

9.1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

9.2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursillos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

9.3. Además de lo que antecede, los trabajadores que a petición de la Empresa deseen promocionarse y perfeccionarse profesionalmente en materias relacionadas con la propia estructura de la Empresa, tendrán derecho a que por la misma, se les abonen los gastos que origine la matriculación y asistencia a los centros de estudios necesarios.

10. La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral retribuido de siete semanas antes del parto y nueve después del mismo, pudiéndose acumular a 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 destine a la lactancia de su hijo menor de 9 meses.

b) Sin derecho a retribución:

1. Por matrimonio de hijos, hermanos y sobrinos o por fallecimiento de tíos o sobrino, 1 día.

2. Por asuntos propios de carácter ineludible, 5 días una vez al año, siempre que se preavise a la Empresa con 5 días de antelación.

Así mismo, para asuntos propios, se podrá conceder una licencia de hasta 3 meses una vez al año, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan.

Artículo 13. Excedencias.

En los casos de nombramiento para cargos políticos o ejercicio de cargo sindical al menos de nivel provincial, la Empresa deberá conceder el pase a la situación de excedencia a sus trabajadores a petición de éstos. Por su parte la Empresa, en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que la motivaron y el tiempo que durase se considerará como de servicio efectivo a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el trabajador será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual u otro de igual o superior categoría.

El ejercicio singular de los derechos sindicales reconocidos en este Convenio o, por Ley, no dará lugar a excedencia forzosa.

Igualmente, se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de un año en la Empresa, por una duración no inferior a dos años ni superior a cinco, y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5% de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria no será computable ni para antigüedad ni para ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tenga la condición de personal fijo. Durante la situación de excedencia no tiene derecho el trabajador al percibo del sueldo ni retribución alguna, sin que pueda utilizar esta situación de interrupción de la relación laboral para prestar servicio a otra empresa del sector, a efectos de competencia, salvo permiso expreso de su propia empresa.

Para acogerse a otro excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Solicitado el reingreso por el trabajador que disfrutaba de excedencia, éste será destinado a ocupar un puesto de trabajo acorde con su categoría profesional.

Excedencia por alumbramiento: El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde que termina el descanso obligatorio por maternidad, para atender la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la Empresa su propósito de pedir excedencia, para el computo del plazo que se indica.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrá solicitar el ingreso en la Empresa que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Artículo 14. Personal en el servicio militar.

Los trabajadores fijos o de plantilla que voluntaria o forzosamente se incorporasen a cumplir su servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y dos meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar pondrá reintegrarse, siempre que las necesidades del trabajo de la Empresa lo permitan, cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes, en jornada completa o por horas, siempre que medie, en ambos casos, la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores fijos que se incorporen al servicio militar obligatorio, y lleven más de dos años al servicio de la Empresa, tendrán derecho al percibo de las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

Artículo 15. Indemnizaciones complementarias en ILT.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100% de la base reguladora correspondiente en los siguientes casos:

a) En los procesos por accidente de trabajo desde el día que se produzca la baja.

b) En los procesos por enfermedad común o accidente no laboral, desde el día que se produzca la baja médica y siempre que medie hospitalización.

c) En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral en que no se produzca hospitalización, durante los tres primeros días y hasta cuatro veces al año.

d) En los demás supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará la indemnización complementaria a partir del 15 día de baja.

Artículo 16. Garantía de percepciones económicas.

Si por circunstancias ajenas al trabajador o no derivadas de incapacidad declarada por el organismo competente y siempre que la causa motivadora no fuese la supresión temporal o definitiva, del puesto de trabajo que viniese desempeñando, un productor fuese destinado a otro puesto, ello no podrá suponerle perjuicio económico, debiendo percibir la totalidad de los devengos del puesto en que estuviese destinado con anterioridad por el día o días en que no estuviese asignado al mismo.

Artículo 17. Mejoras sociales.

A) Ayuda Familiar. Todos los trabajadores comprendidos por el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán las cantidades que a continuación se relacionan:

- Por matrimonio 24.752 pesetas. (Cada vez que se acredite haberlo contraído).
- Por natalidad 16.204 pesetas. (Cada vez que se acredite el nacimiento de un hijo).
- Por disminuidos físicos o psíquicos.

En el supuesto de trabajadores que tengan hijos disminuidos y precisen educación especial, la Empresa colaborará al abono de las cuotas del colegio correspondiente durante el curso escolar aportando el 75% de su importe, hasta un máximo de 26.138 ptas.

B) Jubilación. Todo el trabajador que cumpla 65 años de edad causará baja automática en la Empresa, pasando a cobrar su pensión de jubilación correspondiente:

- Jubilación a los 64 y 65 años: Los trabajadores que figuren con la indicada edad y que cuenten al menos, con diez años de antigüedad en la Empresa, percibirán de ésta al cesar en su actividad laboral cuatro mensualidades del salario base que vinieran percibiendo.

Sólo se tendrá derecho a percibir la cantidad señalada en el apartado anterior, cuando el cese o la baja del trabajador se produzca en el momento de cumplir la mencionada edad, o como máximo al mes inmediato siguiente de haberla cumplido.

Cualquier trabajador de los afectados por el presente Convenio, podrá solicitar al amparo de la disposiciones vigentes sobre la materia, el cese voluntario de su actividad laboral en la Empresa a la edad de 64 años, dicha solicitud deberá efectuarse por escrito a la Dirección de la Entidad.

- Jubilación anticipada entre los 60 y 63 años:

1. Cuando algún trabajador de la Empresa haga uso del derecho que le confiere el presente Convenio Colectivo a optar voluntariamente por la Jubilación anticipada en los términos de edad figurados, podrá ejercitarlo con arreglo a la fórmula que, a continuación, se reseña:

a) La Empresa, siempre que el trabajador haya solicitado la baja o el cese voluntario en ésta, y a su vez, opte por la jubilación anticipada con las edades consignadas en el presente artículo, o como máximo el inmediato mes siguiente al cumplir dichas edades, deberá abonar al trabajador cesante las cantidades que a continuación se reflejan:

- Jubilación a los 60 años de edad: 4.080.000 ptas.
- Jubilación a los 61 años de edad: 3.570.000 ptas.
- Jubilación a los 62 años de edad: 2.550.000 ptas.
- Jubilación a los 63 años de edad: 1.530.000 ptas.

C) Préstamos: En cuanto a la gestión del sistema de préstamos que la Empresa tiene establecido o pudiera establecer en favor de sus trabajadores fijos, será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresas o Delegados de Personal, cuyas propuestas formuladas de acuerdo con las normas contempladas en el Anexo correspondiente, serán aceptadas por la Dirección salvo alegación razonada en contrario.

D) Póliza de Seguro de Vida. La Empresa mantendrá una póliza de seguro de vida en favor de su personal fijo, garantizándole y cubriéndole los siguientes riesgos:

- En caso de muerte natural, un capital de: 2.295.000 ptas.
- Para el supuesto de que el trabajador adquiriese por cualquier causa, una Invalidez Permanente con el grado de total o absoluta, un capital de: 2.295.000 ptas.
- Un capital suplementario en caso de fallecimiento por accidente de: 2.295.000 ptas.
- Con independencia de los anteriores, un capital suplementario en el supuesto de que el fallecimiento del trabajador se produzca por accidente de tráfico, de: 2.295.000 ptas.

Dichos capitales surtirán efecto a partir de la firma del presente Convenio.

De conformidad con lo expuesto en los párrafos anteriores, la inexistencia de la contratación de la mencionada póliza por parte de la empresa, no eximirá a ésta de abonar las cantidades fijadas.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, tendrá derecho a cobrar la indemnización correspondiente la persona indicada como beneficiaria en la póliza y, en su defecto, su cónyuge o derecho habientes.

E) Premios por años de servicio: Con la entrada en vigor del presente Convenio, se establece para los trabajadores que cumplan 25, 30 ó 35 años de antigüedad en la Empresa, el abono de una gratificación económica equivalente a 204.000, 255.000 y 280.500 ptas., respectivamente; dichas cantidades las hará efectiva la Empresa en el recibo de salarios del mes en que se cumplan los indicados años.

F) Bolsa de estudios. La Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio y a partir del mes de septiembre, abonará a los trabajadores que tengan hijos en edad de cursar estudios de los que a continuación se detallan, las cantidades que se expresan:

Preescolar y EGB: 7.140 ptas.

Formación Profesional, BUP y COU: 9.180 ptas.

Para percibir estas cantidades, se tendrán las siguientes consideraciones:

- a) Tener una antigüedad mínima de un año.
- b) Justificación que acredite el haber cursado los correspondientes estudios.
- c) Las cantidades consignadas serán abonadas por la Empresa cada curso, y por cada hijo que curse los indicados estudios.

Artículo 18. Reserva del puesto de trabajo.

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

La falta de asistencia al trabajo motivadas por la detención del trabajador no serán consideradas como injustificadas si, con posterioridad, resultase absuelto. En tal caso, los días de ausencia al trabajo se consideraran como licencia no retribuida.

No obstante, si la detención obedeciera a motivos políticos o sindicales, el trabajador, aunque mediase condena tendrá derecho a reingresar a la Empresa al cumplir la misma, debiéndosele reservar su puesto de trabajo hasta 2 años.

Artículo 19. Contrato de relevo.

La empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán acordar la formalización del contrato de relevo en los términos previstos por el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 20. Derechos y garantías sindicales.

Los derechos sindicales de los trabajadores, así como las facultades de sus representantes, se ajustarán en todo momento a la normativa vigente sobre la materia. En cuanto a las garantías de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, serán las siguientes, sin perjuicio de las que concedan las Leyes actuales:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los puestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, si perturbar el normal desen-

volvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

d) Dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros, para el ejercicio de sus funciones de representación. Las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán acumular en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que, ostente el conjunto del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando en un mismo miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal se acumulen más de 40 horas mensuales, se le habrá de comunicar a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, a fin de que ésta pueda prever la sustitución o relevo del componente del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

e) No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que, sobre el mismo, se produzca como consecuencia de la participación de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en las sesiones oficiales de negociación de los proyectos o plataforma del Convenio Colectivo del Centro de Trabajo afectado por el presente Convenio.

De las Sesiones sindicales: En lo referente a esta materia las partes acuerdan remitirse a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (fundamentalmente a su Título IV Acción sindical), siempre que resulte de aplicación a los trabajadores del Centro de Trabajo.

Artículo 20.Bis (Comité Intercentros).

Ambas partes manifiestan su intención de constituir un Comité Intercentros, con las condiciones, atribuciones y competencias, que de mutuo acuerdo se pacten.

Artículo 21. Facultades de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la Legislación vigente, se reconocen al Comité de Empresa o Delegados de Personal las siguientes facultades:

a) Ser informados del Balance anual y recibir información trimestral sobre la situación y marcha de la empresa.

b) Control y vigilancia de las condiciones de Seguridad e Higiene en la Empresa.

c) En cuanto a la contratación de personal, las que se reconocen en el art. 5 del presente Convenio.

d) Libertad de movimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dentro del Centro de Trabajo, con previa autorización del responsable del departamento y siempre que no se perturbe la normalidad productiva.

Artículo 22. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en su nómina mensual, la cuota correspondiente. Asimismo, el trabajador comunicará a la empresa el número de cuenta y entidad bancaria a la que ésta deberá ser transferida.

La Empresa efectuará las antedichas retenciones salvo indicación en contrario del propio interesado.

Artículo 23. Derechos de reunión.

a) Local de reunión del Comité de Empresa o Delegados de Personal: La Empresa habilitará un local adecuado para las reuniones del Comité de Empresa o Delegados de Personal, poniendo a su disposición los muebles y enseres necesarios.

Durante la celebración de dichas reuniones y salvo en casos de expresa necesidad, no tendrán acceso a dichas dependencias personas ajenas al mismo, a no ser que sean citadas por el propio Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) De la asamblea de trabajadores: La Empresa, salvo en los casos previstos en arts. 77 y 78 del Real Decreto Legis-

lativo 1/1995, de 24 de marzo, facilitará a los trabajadores en el centro de trabajo para la celebración de asambleas, las cuáles se pondrán en conocimiento de la Dirección con una antelación de 12 horas.

La asamblea tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo expreso con la Dirección.

Las asambleas informativas sobre el Convenio Colectivo, serán autorizadas aún cuando no hayan transcurrido el plazo de dos meses desde la última.

En casos especiales, la Dirección de la empresa podrá autorizar la celebración de asambleas en horas de trabajo, siempre que el tiempo invertido en dichos actos sea recuperado.

En los supuestos contemplados anteriormente, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, comunicarán a la dirección los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa y que hayan de asistir a la asamblea y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en el seno de la misma.

Artículo 24. Faltas y sanciones.

En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de la Empresa, tales como propuestas de despidos o sanciones graves, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por la Dirección por faltas laborales, éste podrá acudir acompañado por uno o dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 25. Trabajos de superior e inferior categoría.

En esta materia, las partes se remiten, expresamente, a lo dispuesto por el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, a la vez que declaran la necesidad de que las normas en él contenidas sean observadas con el mayor rigor.

Artículo 26. Seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes son coincidentes en la necesidad de potenciar las acciones Técnico-Preventivas en favor de la salud Laboral de los trabajadores del centro de trabajo. Estas acciones irán encaminadas a la disminución sistemática de riesgo laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, ambas partes entienden que es necesario y preciso contar en el seno de la Empresa con la buena fe y colaboración de todos los trabajadores de forma tal que los medios y cursos preventivos disminuyan efectivamente el riesgo derivado del proceso productivo.

Asimismo, las partes acuerdan darle prioridad e intensificar las acciones encaminadas a la formación e información de signo preventivo, a fin de crear un ambiente favorable que haga disminuir considerablemente los accidentes laborales.

Sin perjuicio de las facultades que la Ley reconoce, para el desarrollo de las funciones específicas de los Delegados de Prevención o, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud, las partes convienen expresamente, las siguientes:

- Colaborar y vigilar el cumplimiento de todo lo acordado anteriormente.

- Elevar a la Dirección de la Empresa para su estudio, cuantas sugerencias o medidas crea convenientes en evitación de posibles riesgos de accidentes.

- Deber conocer trimestralmente la estadística de accidentes de trabajo y estudiar su origen.

- Interesarse para que los reconocimientos médicos periódicos, actualmente realizados al año, tengan una periodicidad más corta.

- Colaborar con las entidades emisoras en las ejecuciones y desarrollos de programas y campaña de medicina preventiva de Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa.

Artículo 27. Prendas de trabajo y seguridad.

El personal de preventa dispondrá de un equipo de ropa de trabajo para el verano y otro para el invierno, así como un equipo de lluvia.

De este último se hará entrega cada dos años.

El equipo de ropa de trabajo para el verano estará compuesto por 2 camisas, 2 pantalones y 1 par de zapatos.

El de invierno constará además, de un jersey y una chaqueta o prenda similar.

Igualmente, se le proporcionará a dicho personal los guantes reglamentarios. En cuanto al calzado, también será reglamentario lo establecido de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Dichas prendas serán sustituidas cuando se acredite su deterioro.

Para el personal de almacén y carretillas, la Empresa entregará dos equipos de prendas de trabajo, una de invierno y otra de verano y calzado reglamentario establecido por las normas de Seguridad e Higiene, homologado para la función que realice, así como los guantes de seguridad reglamentarios en los supuestos que fuesen necesarios.

Dichas prendas serán sustituidas cuando se acredite su deterioro.

Artículo 28. Salario base.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá en concepto de salario base, la cantidad mensual que, según categorías profesionales, figura en la tabla Anexo I del presente Convenio.

Artículo 29. Plus de Convenios.

La totalidad de los trabajadores percibirán las cantidades que, bajo tal denominación, figuran en la tabla Anexo I.

Artículo 30. Complemento por antigüedad.

Se abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio un complemento salarial, en concepto de antigüedad, sobre el salario base, con arreglo a la siguiente tabla:

Años de Servicio	Porcentaje
3	7,50
6	15,00
9	22,50
12	25,00
15	25,00
18	40,00
21	52,50
24	60,00

Artículo 31. Gastos de representación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Con el fin de que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal puedan representar al personal de la misma, de forma eficaz y digna, la Empresa le concede para sufragar sus gastos representativos, la cantidad de 150.552 pesetas anuales, a razón de 12.546 pesetas mensuales.

Artículo 32. Plus de nocturnidad.

Por tal concepto, los trabajadores afectados por el presente Convenio que tengan que desarrollar su actividad laboral entre las 22 y las 6 horas, ambas inclusive, cobrarán un complemento económico en las citadas horas, igual al 30% de su salario base.

Artículo 33. Remuneración en el período de vacaciones.

La remuneración a percibir en el período de vacaciones será la siguiente:

- Las vacaciones se abonarán sobre todos los conceptos salariales mensuales de cuantía fija.

En cuanto a retribuciones complementarias de cuantía variable (Comisiones) se percibirá el promedio de las devengadas por el interesado en jornada normal durante los 12 meses últimos realmente trabajados, con anterioridad a la fecha del inicio de su disfrute.

Artículo 34. Gratificaciones.

A) Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el importe de 30 días de su salario base, complemento personal de antigüedad, plus de convenio y gratificación convenida correspondiente a su categoría profesional en las siguientes fechas:

- 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

B) Así mismo, y formando parte de tales pagas, se abonará a todo el personal fijo, que no tengan gratificación, la cantidad de 38.495 pesetas, como mínimo, en cada una de las gratificaciones mencionadas anteriormente.

C) Bolsa de Vacaciones: El personal fijo percibirá 20 días de su salario base, complemento personal de antigüedad y plus de Convenio, correspondiente a su categoría profesional al comienzo del disfrute de sus vacaciones anuales.

Igualmente, serán perceptores de la mencionada bolsa, aquellos trabajadores que sean contratados por períodos superiores a seis meses.

D) Fin de Campaña: Se abonará durante la primera quincena del mes de octubre una gratificación de 69.522 pesetas.

Artículo 35. Dietas.

Cuando la Empresa precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidad distinta de la de su residencia y no constituya su trabajo habitual, además del salario que ellos perciban, deberán recibir 5.236 pesetas diarias en concepto de dietas.

De existir posibilidad de regresar a su residencia habitual en el día, la cantidad a percibir será de 2.601 ptas.

Artículo 36. Ayudas a comidas al personal.

Se establece un importe para ayuda de comidas de 1.300 ptas./día, como tope máximo, para todo el personal comercial que trabaje con jornada partida, y tenga que comer en ruta. Dicho gasto se justificará con la factura o ticket correspondiente.

No obstante lo anterior, al personal comercial que trabaje en plaza y tuviera reconocido, como condición más beneficiosa, un cantidad para gastos en plaza (9.258 ptas.), se le respetará dicha cantidad a título personal.

Invitaciones a clientes: Para el gasto de invitaciones a clientes no se establece ninguna cantidad como tal. Aquel personal comercial, que circunstancialmente tenga que incurrir en un gasto justificado de invitación a un cliente, por razón de su trabajo, le será abonado su importe, previa justificación con la correspondiente factura o ticket, y siempre que fuera autorizado por su inmediato superior.

Artículo 37. Quebranto de moneda.

Se fija mensualmente la cantidad de 6.428 pesetas para el cajero y el ordenanza o persona que desempeñe estas funciones, entendiéndose que dicho quebranto no responsabiliza en las recaudaciones al cajero u ordenanza, en caso de robo de las mismas. En tal supuesto el cajero u ordenanza, estará obligado a comunicar el hecho de inmediato a la Empresa y proporcionar los datos e informes que fueran necesarios para tramitar la correspondiente denuncia.

Artículo 38. Plus de locomoción.

El personal que hubiese prestado sus servicios en la antigua Fábrica de Carbónica Cordobesa, S.A., a partir de la fecha en que se han trasladado (1.2.91) a las nuevas instalaciones,

percibirán en concepto de Plus de Locomoción la cantidad de 2.979 pesetas, por meses computables y por días efectivamente trabajados.

No se abonará esta cantidad a todo el personal que tenga asignado un vehículo de la Empresa, y lo utilice para desplazarse a su domicilio.

Artículo 39. Retribuciones complementarias.

Todos aquellos conceptos retributivos no contemplados expresamente en el presente Convenio experimentarán una subida del 2%, con excepción de aquellos conceptos que la Empresa hubiere concedido voluntariamente y no tengan su origen en pacto, Convenio Colectivo o por la conversión de otros conceptos de carácter colectivo en conceptos de carácter personal.

Artículo 40. Plus de actividad.

La Empresa abonará a su personal fijo de plantilla en todo momento, la cantidad de 294.072 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades a razón de 24.506 pesetas cada una, dicho plus tiene su origen como consecuencia de la unificación de los conceptos económicos denominados Diferencia Masa Salarial y Plus Familiar Empresa, que ésta tenía establecido para su personal fijo y que venía abonándose mensualmente bajo tal designación.

Igualmente, serán perceptores del mencionado plus aquellos trabajadores que sean contratados por períodos superiores a seis meses.

Artículo 41. Cláusula de garantía salarial.

Si al 31 de diciembre del año 2001 el IPC real fuese superior al 2%, la empresa garantiza el pago de las diferencia que pudiera existir entre aquel 2% y el referido IPC, incrementando las tablas y demás conceptos salariales en dicha diferencia.

También se aplicará el mismo incremento sobre el plus de locomoción.

Tal incremento se abonará con efectos retroactivos desde primeros de enero de 2001 y para llevarlo a término se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para dicho año.

Las cantidades que resulten de aplicar la indicada revisión, se abonarán dentro del mes siguiente al de tener conocimiento de dicho dato.

Artículo 42. Complementos salariales.

Prima comisión para el personal de ventas: El personal comercial que preste su actividad laboral en preventa directa, percibirá mensualmente, por comisión de caja vendida, la cantidad de 20,31 ptas./caja.

A partir del 1 de enero de 1998, este concepto variable del personal comercial en general, como retribución del trabajo a tarea, se regulará en base a lo recogido en el escrito que desarrolla el nuevo sistema de retribución por este concepto, de fecha 23 de julio de 1997, diseñado con la colaboración de la Comisión constituida al efecto, integrada por miembros de la Representación Legal de los Trabajadores, de los distintos Centros de Trabajo, y suscrita en sus propios términos por la Representación Legal de los Trabajadores de este Centro, según Acta de fecha 1 de octubre de 1997.

Al personal mencionado anteriormente, que viniese percibiendo cantidades fijas como sustitución de dichas comisiones, o mixtas (fijo más variable), y que no se adhieran al nuevo sistema, seguirán rigiéndose por el que actualmente tengan en vigor.

Rappeles: Desde el 1 de enero de 1998 quedarán suprimidos todos los rappelés y demás incentivos por ventas, que el personal comercial viniese percibiendo:

- Para el personal de Administración: Este personal percibirá un complemento salarial de las cantidades que a continuación se exponen, éstas se abonarán por 15,5 mensualidades.

Encargado de Sección: 115.334 ptas.
Encargado de Grupo: 108.655 ptas.
Oficial de 1.ª: 73.426 ptas.
Oficial de 2.ª: 59.382 ptas.
Auxiliar: 54.770 ptas.

- Para el personal de Comercial:

Encargado de Sección: 115.335 ptas.
Encargado de Grupo: 80.798 ptas.

Estas cantidades se abonarán por 15,5 mensualidades.

- Para el personal de Control y Almacén:

Encargado de Sección: 108.655 ptas.
Encargado de Grupo de Almacén: 80.798 ptas.
Oficial de 1.ª de Control: 75.114 ptas.
Oficial de 2.ª de Control: 63.397 ptas.
Oficial de 1.ª Carretilero: 58.141 ptas.
Oficial de 2.ª Carretilero: 55.824 ptas.
Oficial de 2.ª Almacén: 54.770 ptas.
Peón Especializado y/o Ayudante: 51.826 ptas.
Peón: 44.242 ptas.

Estas cantidades de abonarán por 15,5 mensualidades.

- Incentivo por calidad o cantidad: Por tal concepto, cada trabajador adscrito a esta sección percibirá mensualmente 9.120 ptas.

Artículo 43. Abono de retribuciones.

Las retribuciones salariales serán de cobro mensual y percibidas por los trabajadores a través de transferencia bancaria a la cuenta de la que, cada trabajador, sea titular en la entidad que, previo acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección de la misma, se determine.

Artículo 44. Comisión paritaria.

Se designa una comisión paritaria para la interpretación y cumplimiento del presente Convenio, que estará integrada por:

- Por la Empresa, S.A.
 - Don Rafael Ochoa Milla.
 - Don Francisco Moreno Martín.
 - Por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, de los que, para cada reunión, serán designados dos, los cuales podrán estar asistidos del correspondiente asesor.
- Las funciones específicas de esta comisión son las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos.
- c) Conciliación de los problemas colectivos.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Otras actividades que ayuden a la eficacia práctica del Convenio.

Para la validez de los acuerdos que adopte esta comisión será indispensable que sean adoptados por unanimidad de sus componentes.

ANEXO I A LOS ARTÍCULOS 28 Y 29

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

Sección de Administración:	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL
Encargado de Sección	4.020		1.909.365
Oficial de 1ª	3.246	339	1.702.921
Oficial de 2ª	3.058	360	1.623.670
Auxiliar Administrativo	3.008	366	1.602.634

DEPARTAMENTO COMERCIAL

Sección Comercial:

Encargado de Sección	4.020		1.909.365
Encargado de Grupo (Supervisores)	3.466	221	1.751.352
Oficial 1ª (Preventista)	3.246	339	1.702.921
Oficial 2ª	3.058	360	1.623.670
Auxiliar Administrativo	3.008	366	1.602.634

Sección Marchandising

Encargado de Sección	4.020		1.909.365
Encargado de Grupo	3.466	221	1.751.352
Oficial de 2ª	3.058	360	1.623.670

Sección de Control y Almacén

Encargado de Sección	4.020		1.909.365
Encargado de Grupo	3.466	221	1.751.352
Oficial de 1ª	3.246	339	1.702.921
Oficial de 2ª	3.058	360	1.623.670
Peón Especializado y/o Ayudante	3.008	366	1.602.634
Peón	2.683	426	1.476.908

El salario Base y Plus de Convenio se abonará por 475 días, correspondiente a: 365 días del año, 90 de las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, Navidad y 20 días de Bolsa de Vacaciones.

ANEXO II

P R E S T A M O S

La concesión por parte de la Empresa de los préstamos a que se hace referencia en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo, con exclusión de los diferentes Directores de Departamentos, se ajustará estrictamente a las siguientes normas:

1. La Empresa para atender a la concesión de estos préstamos constituirá un fondo integrado por la cantidad de 3.000.000 de ptas.

2. La solicitud debidamente cumplimentada irá dirigida a los Representantes Legales de los Trabajadores y deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- Fotocopia de la declaración de la renta último año.
- En caso de obras en el domicilio habitual, se deberá acompañar presupuesto o documento que acredite las mismas.
- Cualquier otro documento que el Comité de Empresa o Delegados de Personal consideren oportuno para resolver sobre el solicitado préstamo.

3. En función de la naturaleza de las necesidades objeto de la solicitud, éstas serán encuadradas en las siguientes categorías:

- Preferentes y no preferentes, las primeras serán aquellas cuyos motivos obedezcan a necesidades de vivienda cuando la que se esté habitando sea de alquiler o ésta no reúna las

condiciones que la familia necesita o en su caso, tenga la necesidad de efectuar remodelación en la misma. Igualmente, tendrá la consideración de los anteriores, los que vengan motivados por alguna enfermedad o accidente del trabajador, o bien, de familiares que dependan directamente del solicitante.

- Los no preferentes serán aquellos que se soliciten para hacer frente a otros gastos de diversa naturaleza, compra de electrodomésticos, muebles, asuntos propios, etc.

- Tendrán prioridad los denominados preferentes y dentro de ellos, aquellos solicitados por trabajadores que no hayan recibido préstamo alguno con anterioridad.

En cuanto a los denominados no preferentes, se concederán de la misma forma que los anteriores, no obstante, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, estiman oportuno y necesario fijar un interés a los usuarios que no podrá exceder del 5% del préstamo solicitado.

El capital que genere el interés señalado anteriormente, se irá acumulando y se gestionará por el Comité de Empresa o Delegados de Personal que los empleará en mejoras sociales que redundarán en beneficio de todos los trabajadores del centro y que serán dadas a conocer por los responsables de su gestión en el momento oportuno.

4. El Comité de Empresa o Delegados de Personal no concederá un nuevo préstamo a aquellos trabajadores que tengan pendientes cantidades de anteriores solicitudes.

5. El reintegro de los indicados préstamos habrá de efectuarse en el plazo máximo de un año a contar desde la fecha de percepción del mismo, salvo en aquellos casos en que atendiendo a especiales circunstancias, la Dirección de la Empresa estime necesario conceder, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, un período más extenso para su amortización.

6. Las propuestas de concesión de préstamos hechas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal de acuerdo con las presentes normas serán aceptadas por la Dirección, salvo alegación razonada en contrario.

7. Agotado el fondo a que se hace referencia en el punto primero de las presentes normas, la Empresa no estará obligada a librar nuevas cantidades para atender estas necesidades. No obstante y para atender casos de urgencia podrá preveer a tal fin una cantidad equivalente a las de los préstamos que ya hubiesen sido reintegrados por los trabajadores durante el período de vigencia de este Convenio.

8. Las cuantías máximas que se establecen para préstamos serán las siguientes:

- Preferentes, hasta 400.000 ptas.
- No Preferentes, hasta 200.000 ptas.

9. A los efectos del oportuno reintegro de la cantidad adeudada, ésta se descontará entre las mensualidades que correspondan, según el plazo de amortización que se haya acordado, deduciéndole al trabajador de su haberes mensuales la parte proporcional de la deuda.

Dicha deducción deberá ir debidamente especificada en el recibo oficial de salarios.

ANEXO III

TABLA DE MOVILIDAD FUNCIONAL ENTRE GRUPOS PROFESIONALES

Administración	Comercial
Encargado Grupo	Administrativo
Oficial 1. ^a	Encargado Grupo
Oficial 2. ^a	Oficial 1. ^a
Auxiliar	Oficial 2. ^a
Aspirante	Ayudante

RESOLUCION de 27 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional, por la que se hace pública la subvención excepcional concedida a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, artículo 109, de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Dirección General de Formación Profesional Ocupacional ha resuelto dar publicidad a la subvención excepcional concedida por el Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico con cargo a la aplicación presupuestaria 0.1.13.00.01.00.78700.23E.9, para la cofinanciación del Proyecto «European Technotraining For Women» en el marco del Programa Comunitario Leonardo Da Vinci.

Entidad: Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP).

Importe: 5.000.066 ptas. (30.051 euros).

Sevilla, 27 de septiembre de 2001.- El Director General, Rafael Herrera Gil.

RESOLUCION de 24 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Economía Social, por la que se hace pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la relación de expedientes subvencionados con cargo al Programa Presupuestario 67C y al amparo de la Orden de 29 de marzo de 2001 que regula el Programa Andaluz para el Fomento de la Economía Social.

Medida: Desarrollo de Empresas.

Núm. Expediente: SC.119.SE/01.
Beneficiario: La Verea, S.C.A.
Municipio y provincia: Pedrera (Sevilla).
Subvención: 10.000.000 de ptas.

Medida: Proyectos de Experiencia Profesional.

Núm. Expediente: JT.001.SE/01.
Beneficiario: Fundación Andaluza de E.E.
Municipio y provincia: Sevilla.
Subvención: 70.000.000 de ptas.

Medida: Asociacionismo.

Núm. Expediente: AS.010.AN/01.
Beneficiario: CEPES-Andalucía.
Municipio y provincia: Sevilla.
Subvención: 35.630.000 ptas.

Medida: Escuela de Empresas.

Núm. Expediente: EE.004.AN/01.
Beneficiario: Fundación Andaluza E.E.
Municipio y provincia: Sevilla.
Subvención: 100.000.000 de ptas.

Medida: Estudios y difusión de la Economía Social.

Núm. Expediente: ED.002.SE/01.
Beneficiario: CEPES-Andalucía.