

Descripción de la Obra	Presupuesto en (M/Ptas.)
2. Alcantarillado de la Jara	58.097.425
3. Canalización Arroyo San Juan	35.072.700
4. Canalización Arroyo Salto el Grillo	63.956.100
5. Conexión Avenida López Vázquez Aliviadero	653.756
6. Nuevo Colector Aliviadero C-4	43.620.764
7. Conexión Aliviadero Cuesta Ganado	2.393.570
8. Sustitución Colector Pozo Amarguillo	6.882.890
9. Nuevo Colector Desvío C/Carril	6.773.170
10. Nuevo Colector y Aliviadero P/Toros	99.233.623
11. Reposición Colector C/Ancha	47.666.606
12. Conexión de la Jara a la Edars	1.382.817
13. Nuevos Colectores y Aliviadores Mazacote	53.561.396
14. Anulación Aliviaderos A-10 y A-11	1.512.938
15. Sustitución Colector Bonanza	20.468.522
Total:	566.276.277
Total abastecimiento y saneamiento	770.773.240

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

ORDEN de 26 de enero de 1995, por la que se aprueba el Plan de Obras y Mejoras de fincas propiedad del IARA en la Zona Regable de los Humosos, en el término municipal de Ecija (Sevilla). 2.ª Fase.

El IARA adquirió varias fincas en la Zona de los «Humosos» en el término municipal de Ecija mediante ofertas voluntarias y por expropiación de las tierras clasificadas de exceso en el Proyecto de Clasificación de Tierras.

Para dar cumplimiento al art. 53 de la Ley de Reforma Agraria, es necesaria la adecuación de las fincas a las necesidades que la explotación requiere para lo que se ha redactado un Plan de Obras Territoriales (2.ª Fase) que comprende, la plantación de 282 Ha. de olivar, plantación perimetral de los lotes, transformación en riego por goteo de la plantación de olivar y dotación de maquinaria agrícola para la explotación de los lotes.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 137.2 del Reglamento para la ejecución de la Ley de Reforma Agraria, aprobado por Decreto 402/1986, de 30 de diciembre, procede aprobar el Plan de Obras y Mejoras Territoriales (2.ª Fase) por esta Consejería.

En su virtud y a propuesta del Instituto Andaluz de Reforma Agraria,

DISPONGO

Primero. Aprobar el Plan de Obras y Mejoras (2.ª Fase) de las fincas propiedad del IARA e incluidas en los lotes 100, 105, 106, 107, 108, 109, 110 y 111 de la Zona Regable de los «Humosos» en el término municipal de Ecija (Sevilla).

Segundo. Las obras incluidas en el Plan aparecen relacionadas en el Anejo a la presente Orden y se clasifican como de interés privado, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección Primera del Capítulo III del Reglamento para la ejecución de la Ley de Reforma Agraria, correspondiéndole una subvención del 40%.

Esta clasificación de las obras, mientras dure la concesión administrativa de las tierras, sólo producirá efectos respecto a la contabilidad patrimonial del Instituto Andaluz de Reforma Agraria.

Tercero. Las obras serán proyectadas y ejecutadas por el Instituto Andaluz de Reforma Agraria, de conformidad con lo establecido en el art. 143.2 del citado Reglamento y en el art. 4.º del Decreto 191/85, su régimen económico será el que se establezca en el correspondiente título concesional.

Cuarto. De acuerdo con lo establecido en el art. 173 del Reglamento de Reforma Agraria, la parte reintegrable del valor de las obras únicamente se tendrá en cuenta mientras dure la concesión administrativa, a los efectos de la determinación del canon de la misma.

DISPOSICIONES FINALES

1.º Se faculta al Presidente del Instituto Andaluz de Reforma Agraria para dictar normas de desarrollo de las disposiciones contenidas en la presente Orden.

2.º La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de enero de 1995

PAULINO PLATÁ CANOVAS
Consejero de Agricultura y Pesca

ANEJO QUE SE CITA

RELACION DE OBRAS INCLUIDAS EN EL PLAN

DESPEDREGADO

Clase de obra	Unidad
Despedregado mecánico	70 Ha.
Despedregado manual	130 Ha.
Despedregado mixto	10 Ha.

PLANTACION DE OLIVAR

Clase de obra	Unidad
Preparación del terreno	282 Ha.
Plantación de olivar	282 Ha.
Riego por goteo	282 Ha.
Saneamiento (Drenaje)	2.000 mts.

PLANTACION PERIMETRAL

Clase de obra	Unidad
Plantación perimetral	32.700 mts.

CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCION de 23 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A. (7100112).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A. (Código de Convenio 7100112), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 17 de enero de 1995, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 3 de enero de 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto

1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 23 de enero de 1995.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

X CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA COMPAÑÍA ANDALUZA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COANBEGA, S.A.)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º

PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo ha sido establecido de común acuerdo entre los representantes de COANBEGA,S.A. y la representación de los Trabajadores de la misma constituida en el COMITÉ INTERCENTROS.

ARTICULO 2º

ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de Empresa regirá en los Centros de Trabajo de las provincias de Sevilla, Córdoba, Cádiz y Huelva. COANBEGA, S.A., es una Empresa del Sector de la Alimentación, dedicada a la fabricación y distribución de Bebidas Refrescantes, regida por la Ordenanza Laboral para dicha Industria de 14 de Mayo de 1.977, modificada por la Orden de 27 de Agosto siguiente.

ARTICULO 3º

ÁMBITO TEMPORAL O VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de su posterior registro y publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de Enero de 1.994, siendo la duración del mismo hasta el día 31 de Diciembre de 1.995.

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

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

ARTICULO 4º

ÁMBITO PERSONAL

Será de aplicación a todos los trabajadores de COANBEGA,S.A. que ostenten algunas de las categorías laborales que se detallan en el Anexo nº 1 excepto en cuanto a Jefes de Sección se refiere, los Responsables de las Delegaciones Comerciales de Jerez, Chiclana, Córdoba, Huelva y de las dos Delegaciones Comerciales de Sevilla.

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

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

No será igualmente de aplicación en cuanto al abono de retribuciones complementarias (incentivos, comisiones, primas de productividad, etc.) se refiere, al personal de nuevo ingreso en el puesto de que se trate durante un periodo de prueba. Se exceptúa el personal Obrero de Distribución, Peones Ordinarios de Almacén de Cajas, Peones Especialistas de Fabricación.

Tendrán derecho al percibo de las diferencias retributivas que resultasen a su favor, los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios a la Empresa en 1.994 y, a la firma del presente Convenio, hubiesen causado ya baja en la misma, siempre que ésta se hubiese debido a terminación de su contrato, ó hubiese sido voluntaria.

ARTICULO 5º

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

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

ARTICULO 6º

CONCURRENCIA CON DISPOSICIONES LEGALES DE RANGO SUPERIOR

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

ARTICULO 7º

COMITÉ INTERCENTROS

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

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

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

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

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 8º

A) La Empresa tiene como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad e ideología, tanto política como sindical. No debiendo por tanto adoptar medida discriminatoria alguna que sea vejatoria o denigrante para sus trabajadores.

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

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

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

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

CAPITULO III

CONTRATACIÓN E INGRESOS

ARTICULO 9º

El Comité de Empresa tendrá acceso a los contratos de trabajo que se realicen, pudiendo conocer los modelos escritos que se utilicen así como los documentos relativos a la terminación de la

relación laboral. Los citados contratos se extenderán por escrito y deberán ser presentados para su visado en la Oficina de Empleo correspondiente entregándose una copia del mismo a cada interesado una vez registrado aquél por la citada Oficina de Empleo.

Los contratos se extenderán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1977 y demás disposiciones vigentes. Se aplicará lo establecido en la Ley 2/1.991, de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación; la entrega de las copias básicas de los contratos se realizará al representante de los trabajadores específicamente designado a tal fin o, en su defecto, al suplente nombrado.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 10°

PERIODO DE PRUEBA

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

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

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

ARTICULO 11°

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

Personal técnico	==> treinta días
Resto de personal	==> quince días

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

ARTICULO 12°

CESES

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

INDEMNIZACIONES

Por terminación de Campaña: cuatro días por mes o fracción de mes del salario fijado a estos efectos en el anexo 11 al presente Convenio y más 2.189'00 pesetas por mes trabajado.

Por terminación de contratos de duración determinada: 2.189'00 pesetas por mes ó fracción de mes trabajado.

ARTICULO 13°

ASCENSOS

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 14°

PLANTILLAS

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

ARTICULO 15°

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

A) Según la permanencia:

- a.1) **Personal fijo.-** Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente una vez superado el periodo de prueba.
- a.2) **Personal fijo discontinuo o de campaña.-** Es aquel que figurando en el correspondiente escalafón, presta sus servicios en trabajos fijos discontinuos que no se repiten en fecha cierta, pero que se producen a lo largo de la temporada o campaña tradicional en el Sector de Bebidas Refrescantes, cuya duración máxima está comprendida entre el 1° de Marzo y el 31 de Octubre de cada año.

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

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

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

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

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

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

Para acceder al citado escalafón será preciso, para aquellos trabajadores que no figuren en el mismo al 01.01.94, cubrir a partir de entonces un mínimo de tres temporadas continuadas de prestación efectiva laboral en el Centro de Trabajo de que se trate bajo esta modalidad de temporada.

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

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

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

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

Tienen carácter de trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, los correspondientes al suministro y montaje de kioscos, elementos de servicios y publicitarios de los denominados clientes de vagano, playa o de ferias y acontecimientos o circunstancias especiales en general. Igualmente podrá acudir a este tipo de contratación para atender la producción necesaria para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad.

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

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

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

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

Formación: Equivalente a E.G.B.

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

Formación: Graduado Escolar o B.U.P., completada por una formación específica o por la experiencia profesional

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 16º

TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Si por necesidades perentorias ó imprevisibles ó por inexistencia de trabajo se precisase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá destinarse a la

realización de tal cometido el mismo trabajador por un periodo de tiempo no superior a dos semanas.

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

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

ARTICULO 17º

TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

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

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

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

ARTICULO 18º

RESERVA PUESTO DE TRABAJO

1) Por Incapacidad Laboral Transitoria

La Empresa reservará a todo productor fijo de plantilla su puesto de trabajo cuando, agotado el período de Incapacidad Laboral Transitoria pase a Invalidez Provisional, teniendo derecho al mismo tan pronto se produjese su incorporación una vez dado de alta de dicha Invalidez. En el mismo momento en que se produjese tal reincorporación, quedará rescindido y sin efecto el contrato de trabajo que se hubiese extendido al trabajador sustituto de aquel.

2) Por Invalidez Permanente Total

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

ARTICULO 19º

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

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

1) A solicitud del trabajador

2) De mutuo acuerdo del trabajador y la Empresa

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

3) Por necesidades del servicio

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

De no alcanzarse tal acuerdo, resolverá la Autoridad Laboral.

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

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

Ambas partes se comprometen a empezar a negociar este artículo antes de finales del año 1.995.

ARTICULO 20º

MOVILIDAD FUNCIONAL

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

a) Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

b) Por ineptitud del trabajador, ya sea originada o sobrevenida.

c) Por necesidad derivada de la organización del trabajo o del mejor aprovechamiento de sus aptitudes.

d) Por retirada del Carnet de Conducir.

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

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

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

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

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

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

- 1) La Empresa, le empleará en otras funciones dentro del Departamento o Área a que estuviese asignado siempre que existiese un puesto similar al que venía desempeñando y para el que no resultase necesaria la posesión de Carnet de Conducir.
- 2) En aquellas situaciones en que no existiese un puesto de trabajo similar al que venía desempeñando habitualmente, la Empresa le acoplará a otro, en cuyo caso, percibirá como conceptos retributivos, el salario base y antigüedad si la tuviese correspondientes a su categoría laboral y, en cuanto a comisiones, primas, incentivos, pluses y comisiones por tablas de objetivos, las que en su caso correspondieran al puesto de trabajo a que fuese acoplado.
- 3) Cuando la retirada del Carnet de Conducir fuese definitiva, la Empresa acoplará al interesado a otro puesto de trabajo en aquel Departamento o Área en que lo hubiese disponible, con la categoría y retribución que correspondiesen al mismo.
- 4) En los demás casos de accidente de tráfico conduciendo al servicio de la Empresa, como consecuencia de lo cual el trabajador fuese privado de libertad o del permiso de conducir, la Empresa le reservará el puesto de trabajo durante veinticuatro meses, contados a partir de la fecha en que viese afectado por dichas limitaciones.
- 5) Una vez recuperado por el trabajador el uso y disfrute del Carnet de Conducir, y demostrada a la Empresa documentalmente tal circunstancia, se reincorporará de inmediato a su anterior puesto de trabajo, recuperando desde dicho momento su anterior situación laboral una vez anuladas las circunstancias restrictivas que concurrieran en el trabajador por la privación del referido Carnet de Conducir y, que se han detallado en los puntos 1 y 2 del apartado d), del artículo 20º.-Movilidad Funcional.
- 6) En estos supuestos, los trabajadores de la Empresa que hubieran de sustituir al trabajador privado de Carnet de Conducir lo harán de forma interina durante dicho periodo de tiempo, así como aquellos otros que fuese necesario contratar por la Empresa por tal motivo.
- 7) Lo establecido en los párrafos anteriores no significa renuncia de la Empresa a su facultad de sancionar laboralmente, si fuese merecedor de ello, al trabajador autor de los hechos que motivaron la retirada de su carnet de conducir, siempre que existiese reincidencia del trabajador en el transcurso del año.

ARTICULO 21º

FALTAS Y SANCIONES

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

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

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

PRESCRIPCIÓN

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

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 22º

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

Los trabajadores encuadrados en las distintas Secciones que forman el Departamento de Administración de Sevilla (Contabilidad, Caja, Administración de Ventas, Centro de Proceso de Datos, así como el Departamento de Personal), tendrá jornada partida de Lunes a Jueves y los viernes jornada continuada. Este personal, desde el primer Lunes del mes de Junio hasta el último Viernes del mes de Septiembre tendrá el siguiente horario en jornada continuada:

DE LUNES A JUEVES	de 07:00 a 15:15 horas
VIERNES	de 07:00 a 14:15 horas

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

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

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

Los Sábados así trabajados se retribuirán del modo que seguidamente se detalla, o, a elección de cada Tabajador, se le compensarán con otros tantos días laborables de vacaciones. Si eligiese el disfrute de vacaciones, el interesado deberá comunicarlo al Departamento de Personal antes del 1 de Enero de cada año y teniendo en cuenta que la opción solo la podrá ejercitar respecto de todos o de ninguno de los Sábados a trabajar en el año de que se trate:

La retribución a percibir por parte del Personal de Comercial en cada Sábado trabajado será:

1) Supervisores, Preventistas, Merchandising y Técnicos grupo de Frio.....	7.860,00 ptas.
2) Oficiales 1º de Distribución, bien de Rutas de Preventa, Colaboradores, Post-Mix y Ventas Especiales.....	7.614,00 ptas.
3) Oficiales 2º de Distribución, en funciones de Candidato, en los distintos tipos de Rutas.....	7.355,00 ptas.
4) Ayudantes, si los hubiese.....	7.095,00 ptas.

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

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

1) Supervisores, Preventistas, Merchandising y Técnicos Grupo de Frio.....	11.415,00 ptas.
2) Oficiales 1º.....	11.415,00 ptas.
3) Oficiales 2º.....	11.061,00 ptas.
4) Ayudantes y Peones Especialistas.....	10.708,00 ptas.

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

El trabajo en dichos Sábados o en cualquier otro no laborable del personal que no fuese Comercial, seguirá retribuyéndose como hasta ahora, es decir, como horas extraordinarias y más 3.530,00 ptas. por jornada trabajada.

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

ARTICULO 23º

JORNADA REDUCIDA EN LAS FERIAS DE SEVILLA, JEREZ, CHICLANA, CÓRDOBA Y HUELVA

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

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

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

ARTICULO 24º

VACACIONES

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

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

- C) En el mes de Noviembre de cada año, la Dirección de la Empresa preparará los turnos de vacaciones del personal para el año siguiente, que serán sometidos al conocimiento y aprobación del respectivo Comité de Empresa o, en su defecto de los representantes de los trabajadores, exponiéndose a continuación en los tablones de anuncios antes del día 31 de Diciembre, para conocimiento del personal.
- D) Las vacaciones anuales, podrán disfrutarse de mutuo acuerdo con la Empresa, en un solo periodo o, por el contrario, en dos periodos de 15 días naturales.
- E) Los conceptos retributivos de cuantía fija (salario base y antigüedad) a abonar al trabajador durante el disfrute de sus vacaciones anuales, serán los vigentes a la fecha del comienzo de las mismas.
- F) En cuanto a las retribuciones complementarias (incentivos, comisiones, primas, etc.), se hará efectivo el promedio de las percibidas durante los once meses inmediatos anteriores al comienzo del disfrute de dichas vacaciones.
- G) Las vacaciones, nunca podrán comenzar a disfrutarse en sábado, domingo ó festivo.
- H) Cuando un trabajador, comience a disfrutar sus vacaciones anuales, recibirá de la Empresa una notificación escrita, con indicación de la fecha de comienzo de las vacaciones y de finalización de las mismas y fecha de incorporación.

ARTICULO 25°**EXCEDENCIAS**

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

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

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

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

ARTICULO 26°**LICENCIAS**

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

1) Retribuidas

- a) Por matrimonio..... 15 días laborables
- b) Por fallecimiento del cónyuge ó un hijo..... 3 días naturales
- c) Por alumbramiento de la esposa, enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos o intervención quirúrgica mayor 2 días laborables
- d) Por fallecimiento de los padres, padres políticos, hermanos, ascendientes o descendientes directos..... 2 días laborables

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

- f) Por cambio de domicilio..... 2 días naturales
- g) Para la realización de la prueba psicotécnica a fin de obtener el Permiso de Conducir de primera clase por aquellos trabajadores a los que se les exigiese estar en posesión de dicho Permiso de Conducir para la realización de su trabajo 1 día laborable
- h) Para obtención o renovación del carnet de conducir y renovación del D.N.I. para el personal no comercial..... cuatro horas

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

2) Sin derecho a retribución

- a) Por matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos o por fallecimiento de tíos ó sobrinos..... 1 día
- b) Para asuntos propios de carácter ineludible una vez al año y siempre que se preavise a los Empresa con 7 días de antelación..... 5 días

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

ARTICULO 27°**JUSTIFICANTES**

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

CAPITULO V**I- CONDICIONES ECONÓMICAS****ARTICULO 28°****TABLA SALARIAL**

Se incluye como Anexo N° 1

ARTICULO 29°**PLUS DE ANTIGÜEDAD**

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

ARTICULO 30°**HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

Las horas extraordinarias serán:

- A) **Las debidas a causa de fuerza mayor:** se consideran como tales las que ineludiblemente tengan que realizarse para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y para evitar el riesgo de pérdidas de materias primas.
- B) **Estructurales:** las necesarias para atender pedidos extraordinarios periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento siempre que no pudieran ser sustituidas de ningún otro modo.
- C) **Las restantes**

El seguimiento de las correspondientes a los dos últimos grupos se realizará mensualmente en reunión conjunta de la representación de la Empresa con el Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro de Trabajo de que se trate. Se respetará siempre el máximo legal establecido en el Artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

ARTICULO 31°**PLUS DE NOCTURNIDAD**

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

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

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS AL PUESTO DE TRABAJO**ARTICULO 32°****SISTEMA DE INCENTIVOS POR OBJETIVOS****DEPARTAMENTO DE COMERCIAL**

- 1) Anexo N° 5. Sistema de incentivos por objetivos de Preventistas, Mercadistas y Autoventistas.
- 2) Anexo N° 6. Sistema de incentivos para el personal Mecánicos de Post-Mix.

ARTICULO 33°**COMISIONES DISTRIBUCIÓN**

Anexo N° 7. SALAS DE VENTAS COANBEGA, S.A. Tabla de Comisiones a partir de Enero de 1.994.

ARTICULO 34°

SISTEMAS DE PRIMAS

DEPARTAMENTO TÉCNICO.

Las primas por Producción en el Departamento Técnico, tanto la Fábrica de Sevilla como en la de Córdoba, se calcularán según el siguiente criterio:

Estarán compuesta por la suma de dos cantidades:

A) **RENDIMIENTO MECÁNICO** de la línea, utilizándose para su cálculo las mismas tablas y valores que los utilizados en 1.993, sin sufrir incremento ni variación alguna, detallándose por tanto las pesetas a percibir por este concepto para Producción Sevilla en el Anexo nº 8 y para Producción Córdoba en el Anexo nº 9.

B) **PLUS DE CALIDAD** de acuerdo con un % alcanzado. Este porcentaje será establecido mensualmente por Compañía Coca-Cola de España atendiendo a unos estándares de Calidad del Producto.

Este PLUS DE CALIDAD será penalizado o retribuido (según los casos), siguiendo el siguiente Baremo:

Mes conseguido 88%	-3.000.-Ptas./hombre
Mes conseguido 89%	-2.750.-Ptas./hombre
Mes conseguido 90%	-2.500.-Ptas./hombre
Mes conseguido 91%	-1.250.-Ptas./hombre
Mes conseguido 92%	0.-Ptas./hombre
Mes conseguido 93%	2.500.-Ptas./hombre
Mes conseguido 94%	5.000.-Ptas./hombre
Mes conseguido 95%	7.500.-Ptas./hombre
Mes conseguido 96%	10.000.-Ptas./hombre

El PLUS DE CALIDAD se calculará por separado en la Fábrica de Sevilla y en la Fábrica de Córdoba abandonándose según lo estipulado, por meses vencidos, al igual que la cantidad que corresponda por rendimiento mecánico.

Las cantidades descritas en el Baremo anterior se refieren a la Categoría de Peón Especialista, que ostenta el Coeficiente 1.1. Se calcularán las restantes Categorías por aplicación de su Coeficiente respectivo, en base a 1.

Ambas partes acuerdan expresamente que la modificación introducida en el Sistema de Primas por el PLUS DE CALIDAD, en el Convenio del ejercicio de 1.993 queda prorrogado hasta el próximo 31 de Diciembre de 1.994, quedando sin efecto a partir de la citada fecha, siendo sustituida por las Tablas de Rendimiento Mecánico para el ejercicio de 1.995.

En el supuesto de que al finalizar el Ejercicio de 1.994, por la aplicación del PLUS DE CALIDAD, se hayan obtenido (globalmente o en cómputo anual) cantidades inferiores a las resultantes de aplicar a la Tabla de Rendimiento Mecánico vigentes en 1.992 incrementado con el 5,50% (1.993) y con el 3,75% (1.994), la Dirección de la Empresa garantiza, que los Trabajadores del Departamento Técnico percibirán por el concepto Primas de Producción (Rendimiento Mecánico) la diferencia, hasta alcanzar dicha cantidad. En lo sucesivo se aplicará las tablas debidamente corregidas con el incremento del 5,50% correspondiente al año 1.993 y el 3,75% del año 1.994, dejando sin efecto el Plus de Calidad.

ARTICULO 35°

ALMACENES DE CAJAS

Anexo nº 10

ARTICULO 36°

INCREMENTO SALARIAL

1) En la TABLA SALARIAL (Anexo nº 1) se detallan los Sueldos Bases que corresponde a cada trabajador, con arreglo a su Categoría profesional y que ha sido objeto de un Incremento Salarial del 3,75 % con respecto a las vigentes en 1.993.

Igualmente, todos los conceptos retributivos de 1.993 se incrementarán en un 3,75%, excepto los Incentivos o Primas de producción, que quedan establecidos conforme a lo dispuesto en el Artículo 34°.

2) Las retribuciones fijadas para 1.994, servirán de base para el establecimiento de las que regirán durante el segundo año de vigencia del presente Convenio, o sea, en el periodo 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1.995, y que serán las resultantes de aplicar a aquellas el incremento del 4,25%.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo para el Conjunto Nacional (I.P.C.) registrase, a lo largo del año 1.995, un incremento superior al 3,50%, se realizará una revisión salarial equivalente a la diferencia que se aplicará sobre las bases vigentes al 31 de Diciembre de 1.994. Dicha revisión se llevará a cabo, si procediere, tan pronto se publicase oficialmente en 1.996 por el Instituto Nacional de Estadísticas la variación del citado I.P.C., abonándose con efectos de 1 de Enero de 1.995.

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES

ARTICULO 37°

SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES

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

COANBEGA, S.A., dentro de los quince días siguientes a la adquisición de tal condición por un trabajador y estando este de alta en la Empresa, solicitará de Compañía de Seguros por ella elegida,

la inclusión del interesado en una póliza de seguros contratando un capital a su favor o, en su caso, al de los beneficiarios por él designados o, en su defecto, herederos:

- a) De DOS MILLONES SEISCIENTAS MIL PESETAS en los supuestos de muerte y en los de invalidez permanente total o absoluta de dicho trabajador, cantidad que, en los supuestos de invalidez, sólo se hará efectiva una vez firme la declaración de dicha contingencia realizada por el Organismo pertinente de la Seguridad Social.
- b) De CINCO MILLONES DOSCIENTAS MIL PESETAS en los de muerte por accidente, fuese éste de trabajo o no.
- c) De SIETE MILLONES OCHOCIENTAS MIL PESETAS en los de su muerte por ó como consecuencia de un accidente de tráfico ó circulación.

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

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

ARTICULO 38°

INDEMNIZACIONES, AYUDAS, PLUSES Y OTROS BENEFICIOS EXTRASALARIALES

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

1) Por matrimonio

La cantidad a percibir ascenderá a: 25.356'00 pesetas

2) Por nacimiento de un hijo

La cantidad a percibir ascenderá a: 12.678'00 pesetas

3) Por hijos subnormales que precisen

una educación especial..... 20.750'00 pesetas

4) El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condiciones de mínusvalido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de Seguridad Social y que reciba de esta la prestación correspondiente por dicha causa, recibirá de la Empresa 2.646'00 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias, salvo si ya fue considerado a efectos de lo dispuesto en el Apartado 3) anterior.

ARTICULO 39°

JUBILACIONES

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

- Si la jubilación es a los 60 años: CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESETAS
- Si la jubilación es a los 61 años: TRES MILLONES CIENTO DIEZ MIL PESETAS
- Si la jubilación es a los 62 años: DOS MILLONES SETENTA Y CINCO MIL PESETAS
- Si la jubilación es a los 63 años: UN MILLÓN QUINIENTAS CIENTO Y CINCO MIL PESETAS
- Si la jubilación es a los 64 años: UN MILLÓN CUARENTA MIL PESETAS

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad, siempre que hubiese cubierto el periodo de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. Si dicho periodo no se hubiese cubierto al alcanzar la citada edad, la jubilación será obligatoria cuando se alcanzase. Tan pronto el interesado causase baja en la Empresa, percibirá de ésta la cantidad de SEISCIENTAS VEINTICINCO MIL PESETAS.

ARTICULO 40°

QUEBRANTO DE MONEDA

El titular de una ruta de Distribución percibirá por este concepto la cantidad de 1.971'00 pesetas mensuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

El Cajero, cobrador ó, persona que desempeñe funciones análogas, percibirá la cantidad de 23.604'00 pesetas anuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

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

ARTICULO 41°

DIETAS

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

- Por dieta completa..... 5.060'00 pesetas diarias
- Por media dieta..... 1.907'00 pesetas diarias

Caso de que un trabajador tuviese necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual como consecuencia del trabajo que estuviese efectuando, la factura correspondiente que se genere por tal

alojamiento, será documento suficiente para justificar dicho gasto ante la Empresa y su correspondiente reintegro al trabajador interesado.

ARTICULO 42º

AYUDA COMIDA

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

Comercial y Distribución 712'00 ptas./diarias

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

Transportes Pesados,(segundo viaje)..... 1.120'00 ptas./diarias

ARTICULO 43º

BOLSA DE VACACIONES

Al objeto de compensar o indemnizar de algún modo al personal fijo continuo indefinido de plantilla y al que prestase sus servicios ininterrumpidamente por tiempo superior a un año por el condicionamiento, en cuanto a la fecha del disfrute de sus vacaciones resultante del carácter fuertemente estacional del trabajo en la Empresa, dicho personal tendrá derecho a percibir, al comienzo del mencionado disfrute, el importe de quince días del salario reseñado en el Anexo n.º 1, más la antigüedad en su caso, según Anexo n.º 2, y más 103.750'00 pesetas, y todo ello con arreglo a la categoría laboral del trabajador hasta Encargado de Grupo exclusive. La Bolsa de Vacaciones para el año 1.995 tendrá un crecimiento de 4.409'00 pesetas en su parte fija.

ARTICULO 44º

KILOMETRAJE

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

Segundo viaje..... 10,74 pesetas/kilometro

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

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

ARTICULO 45º

INDEMNIZACIONES COMPLEMENTARIAS EN INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

La Empresa abonará a los trabajadores a su servicio:

A) En caso de accidente de trabajo

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

B) En caso de enfermedad o accidente no laboral

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

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

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

ARTICULO 46º

A) CAJAS PARA EL CONSUMO FAMILIAR

Todo el personal perteneciente a la Empresa tendrá derecho a retirar de los Almacenes mensualmente y con una valoración del 50 % del precio de mercado, dos cajas de producto en

sus distintos sabores y de todos aquellos tamaños que son embotellados por COANBEGA,S.A.

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

B) CAJA OBSEQUIO DE NAVIDAD

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

ARTICULO 47º

PREMIOS AÑOS DE SERVICIO

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

A los 10 años de servicio en la Empresa..... 127.000'00 pesetas

A los 15 años de servicio en la Empresa..... 140.000'00 pesetas

A los 25 años de servicio en la Empresa..... 156.000'00 pesetas

A los 30 años de servicio en la Empresa..... 182.000'00 pesetas

El premio establecido de 10 años de servicio continuado en la Empresa, será a extinguir a partir del día 31 de Diciembre de 1.989, siendo sólo de aplicación para aquellos trabajadores de plantilla que se encuentren incurso en el mismo a dicha fecha.

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

Estos premios se abonarán a todos aquellos trabajadores que cumplan los años de servicio antes del 31 de Diciembre de cada año y en base a la escala antes detallada.

ARTICULO 48º

PAGAS EXTRAORDINARIAS DE MARZO, JULIO Y NAVIDAD

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

Las mismas se harán efectivas al personal, los días:

15 de Julio,
15 de Diciembre
y 15 de Marzo

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

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

CLÁUSULAS ADICIONALES

MULTAS POR INFRACCIONES DE TRAFICO

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

CAPITULO VII

PRENDAS DE TRABAJO

ARTICULO 49º

VESTUARIO

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

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

Dos camisas
Dos corbatas
Dos pantalones
Chaqueta ó cazadora

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

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

Dos camisas
Dos pantalones
Dos Jerseys

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 50°

CALZADO

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

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

Caso de optarse por este caso, la cantidad a percibir por cada trabajador y para dicha compra en su conjunto anual, ascendería a 11.690.- pesetas.

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

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

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

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

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

En cuanto al personal que por las especiales características de su trabajo, y nos estamos refiriendo a aquellos trabajadores que desempeñan su labor diaria en la Sala de Jarabe, se les facilitará unas botas de media caña, que les reserven de la humedad que soportan en su trabajo. Igualmente, a aquellos otros que necesiten botas de agua para su trabajo habitual, le serán facilitadas las mismas.

ARTICULO 51°

GUANTES

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

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

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

CAPITULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES

SALUD LABORAL

ARTICULO 52°

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La Empresa se atendrá a las normas que en cada momento regulen esta materia, al objeto de conseguir el mayor perfeccionamiento posible en los métodos de Seguridad.

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

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

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

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

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

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

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

Serán funciones propias del mencionado Comité, aquellas que tiene asignadas según lo dispuesto en el artículo 8° de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de fecha 9 de Marzo de 1.971, y posteriores disposiciones legales que al respecto se promulguen.

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

ARTICULO 53°

REVISIÓN MEDICA ANUAL

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

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

En aquellos Centros de Trabajo que por el número de trabajadores, exista Servicio Médico de Empresa, éste se acomodará en lo posible a los horarios y turnos de los trabajadores.

Todo el personal no de plantilla, con independencia de la modalidad de contrato que se le vaya a extender a la hora de su contratación, ha de pasar preceptivamente el correspondiente reconocimiento médico anual y, en función de que los resultados del mismo, le den APTO para el trabajo según el correspondiente informe médico, se le contratará en el momento en que las necesidades de la Empresa, así lo requiera.

ARTICULO 54°

FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

La puesta en ejecución de estas prioridades implica el establecimiento de unos planes globales de formación que desarrollando las capacidades profesionales establezcan un equilibrio entre la vida profesional y la personal.

ARTICULO 55°

RECURSOS HUMANOS

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

CAPITULO IX

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 56°

DERECHOS SINDICALES

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

- a) Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin, la Empresa habilitará uno o varios Tablones de Anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical. Estos Tablones, estarán colocados en lugares de visibilidad para el personal.
- b) Cuando existiese Comité de Empresa, COANBEGA, S.A. habilitará un local para las reuniones de dicho Comité.
- c) La Empresa descontará en nómina las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito, con especificación de la persona o entidad receptora de las mismas.
- d) Se respetará el derecho de reunión de los trabajadores para temas laborales y sindicales, dentro de los locales de Empresa, fuera de horas de trabajo o, en casos justificados, dentro de las mismas en cuyo supuesto no se computará su tiempo de duración como de trabajo que deberá concluirse dentro de aquella, para lo que se prolongará durante el tiempo no trabajado por tal motivo.

motivo. La celebración de Asambleas se pondrá en conocimiento de la Empresa con dos días de antelación mínima, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores el orden en las mismas. Para la celebración de estas Asambleas, la Empresa facilitará el local adecuado para su celebración.

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

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

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

ARTICULO 57º

ACUMULACIÓN HORAS SINDICALES

Las horas que el Comité de Empresa y Delegados de Personal tienen reconocidas para el ejercicio de sus funciones representativas de los trabajadores podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros. Bastará para ello la comunicación a la Dirección de la Empresa con una razonable anticipación, una vez el Comité hubiese decidido dicha acumulación en alguno o algunos de sus componentes.

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

CAPITULO X

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

COMISIÓN PARITARIA

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

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

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

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

SEGUNDA

CLÁUSULA ADICIONAL

Lo previsto en el presente Convenio tendrá carácter preferente y excluyente de cualquier otro Convenio de ámbito local, provincial o nacional que pueda celebrarse. Salvo que ambas partes, así lo decidieran.

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

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

TERCERA

REUNIONES COMITÉ INTERCENTROS

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

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

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

El día de la firma del Acta de aprobación del Convenio, se desplazarán todos los Delegados de Personal y componentes de los distintos Comités de Empresa a Sevilla, y con el objeto de no

entorpecer por dicha causa la labor diaria en los distintos Centros de Trabajo de COANBEGA,S.A., dicha firma se realizará siempre por la tarde.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

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

ADICIONAL en vigor desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1.995

Los artículos del presente Convenio que seguidamente se relacionan quedarán redactados como sigue con la citada vigencia de 1.995:

ARTICULO 12º

CESES

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

INDEMNIZACIONES

Por terminación de Campaña: cuatro días por mes o fracción de mes del salario fijado a estos efectos en el anexo 11 al presente Convenio y más 2.282'00 pesetas por mes trabajado.

Por terminación de contratos de duración determinada: 2.282'00 pesetas por mes o fracción de mes trabajado.

ARTICULO 22º

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

Los trabajadores encuadrados en las distintas Secciones que forman el Departamento de Administración de Sevilla (Contabilidad, Caja, Administración de Ventas, Centro de Proceso de Datos, así como el Departamento de Personal), tendrá jornada partida de Lunes a Jueves y los viernes jornada continuada. Este personal, desde el primer Lunes del mes de Junio hasta el último Viernes del mes de Septiembre tendrá el siguiente horario en jornada continuada:

DE LUNES A JUEVES	de 07:00 a 15:15 horas
VIERNES	de 07:00 a 14:15 horas

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

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

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

Los Sábados así trabajados se retribuirán del modo que seguidamente se detalla, o, a elección de cada Tabajador, se le compensarán con otros tantos días laborables de vacaciones. Si eligiese el disfrute de vacaciones, el interesado deberá comunicarlo al Departamento de Personal antes del 1 de Enero de cada año y teniendo en cuenta que la opción solo la podrá ejercitar respecto de todos o de ninguno de los Sábados a trabajar en el año de que se trate:

La retribución a percibir por parte del Personal de Comercial en cada Sábado trabajado será:

1) Supervisores, Preventistas, Merchandising y Técnicos grupo de Frio...	8.194,00 ptas.
2) Oficiales 1º de Distribución, bien de Rutas de Preventa, Colaboradores, Post-Mix y Ventas Especiales	7.937,00 ptas.
3) Oficiales 2º de Distribución, en funciones de Candidato, en los distintos tipos de Rutas	7.668,00 ptas.
4) Ayudantes, si los hubiese	7.397,00 ptas.

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

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

1) Supervisores, Preventistas, Merchandising y Técnicos Grupo de Frio...	11.900,00 ptas.
2) Oficiales 1º	11.900,00 ptas.
3) Oficiales 2º	11.531,00 ptas.

4) Ayudantes y Peones Especialistas 11.163,00 ptas.

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

El trabajo en dichos Sábados o en cualquier otro no laborable del personal que no fuese Comercial, seguirá retribuyéndose como hasta ahora, es decir, como horas extraordinarias y más 3.680,00 ptas. por jornada trabajada.

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

ARTICULO 28º

TABLA SALARIAL

Se incluye como Anexo Nº 1

ARTICULO 29º

PLUS DE ANTIGÜEDAD

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

ARTICULO 30º

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Las horas extraordinarias serán:

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

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

C) **Las restantes**

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

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

Las devengadas se abonarán de acuerdo con los valores reseñados en el Anexo Nº 3.

ARTICULO 31º

PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus al que se refiere el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores se hará efectivo de acuerdo con los importes reseñados en el Anexo nº 4.

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

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS AL PUESTO DE TRABAJO

ARTICULO 32º

SISTEMA DE INCENTIVOS POR OBJETIVOS

DEPARTAMENTO DE COMERCIAL

1) Anexo Nº 5. Sistema de incentivos por objetivos de Preventistas, Mercadistas y Autoventistas.

2) Anexo Nº 6. Sistema de incentivos para el personal Mecánicos de Post-Mix.

ARTICULO 33º

COMISIONES DISTRIBUCIÓN

Anexo Nº 7. SALAS DE VENTAS COANBEGA, S.A. Tabla de Comisiones a partir de Enero de 1.995.

ARTICULO 34º

SISTEMAS DE PRIMAS

DEPARTAMENTO TÉCNICO

Anexo nº 8: PRODUCCIÓN SEVILLA.

Anexo nº 9. PRODUCCIÓN CORDOBA.

ARTICULO 35º

ALMACENES DE CAJAS

Anexo nº 10

ARTICULO 37º

SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES

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

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

- De DOS MILLONES SETECIENTAS MIL PESETAS en los supuestos de muerte y en los de invalidez permanente total o absoluta de dicho trabajador, cantidad que, en los supuestos de invalidez, sólo se hará efectiva una vez firme la declaración de dicha contingencia realizada por el Organismo pertinente de la Seguridad Social.
- De CINCO MILLONES CUATROCIENTAS MIL PESETAS en los de muerte por accidente, fuese éste de trabajo o no.
- De OCHO MILLONES CIEN MIL PESETAS en los de su muerte por ó como consecuencia de un accidente de tráfico ó circulación.

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

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

ARTICULO 38º

INDEMNIZACIONES, AYUDAS, PLUSES Y OTROS BENEFICIOS EXTRASALARIALES

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

1) Por matrimonio

La cantidad a percibir ascenderá a: 26.434'00 pesetas

2) Por nacimiento de un hijo

La cantidad a percibir ascenderá a: 13.217'00 pesetas

3) Por hijos subnormales que precisen una educación especial..... 21.632'00 pesetas

4) El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condiciones de minusvalidez físico o psíquico, reconocido como beneficiario, en su documento de Seguridad Social y que reciba de esta la prestación correspondiente por dicha causa, recibirá de la Empresa 2.758'00 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias, salvo si ya fue considerado a efectos de lo dispuesto en el Apartado 3) anterior.

ARTICULO 39º

JUBILACIONES

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

Si la jubilación es a los 60 años: CUATRO MILLONES TRESIENTAS VENTICINCO MIL PESETAS
 Si la jubilación es a los 61 años: TRES MILLONES DOSCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS
 Si la jubilación es a los 62 años: DOS MILLONES CIENTO SESENTA Y CINCO MIL PESETAS
 Si la jubilación es a los 63 años: UN MILLÓN SEISCIENTAS VEINTE MIL PESETAS
 Si la jubilación es a los 64 años: UN MILLÓN OCHENTA Y CINCO MIL PESETAS

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

ARTICULO 40°**QUEBRANTO DE MONEDA**

El titular de una ruta de Distribución percibirá por este concepto la cantidad de 2.055'00 pesetas mensuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

El Cajero, cobrador ó, persona que desempeñe funciones análogas, percibirá la cantidad de 24.607'00 pesetas anuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

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

ARTICULO 41°**DIETAS**

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

Por dieta completa..... 5.275'00 pesetas diarias
Por media dieta..... 1.988'00 pesetas diarias

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

ARTICULO 42°**AYUDA COMIDA**

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

Comercial y Distribución 742'00 ptas./diarias

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

Transportes Pesados,(segundo viaje)..... 1.168'00 ptas./diarias

ARTICULO 44°**KILOMETRAJE**

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

Segundo viaje..... 11,20 pesetas/kilometro

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

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

B) CAJA OBSEQUIO DE NAVIDAD

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

ARTICULO 47°**PREMIOS AÑOS DE SERVICIO**

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

A los 10 años de servicio en la Empresa..... 132.000'00 pesetas

A los 15 años de servicio en la Empresa..... 146.000'00 pesetas

A los 25 años de servicio en la Empresa..... 162.000'00 pesetas

A los 30 años de servicio en la Empresa..... 189.000'00 pesetas

El premio establecido de 10 años de servicio continuado en la Empresa, será a extinguir a partir del día 31 de Diciembre de 1.989, siendo sólo de aplicación para aquellos trabajadores de plantilla que se encuentren incurso en el mismo a dicha fecha.

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

Estos premios se abonarán a todos aquellos trabajadores que cumplan los años de servicio antes del 31 de Diciembre de cada año y en base a la escala antes detallada.

ARTICULO 50°**CALZADO**

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

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

Caso de optarse por este caso, la cantidad a percibir por cada trabajador y para dicha compra en su conjunto anual, ascendería a 12.187.- pesetas.

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

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

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

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

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

En cuanto al personal que por las especiales características de su trabajo, y nos estamos refiriendo a aquellos trabajadores que desempeñan su labor diaria en la Sala de Jarabe, se les facilitará unas botas de media caña, que les reserven de la humedad que soportan en su trabajo. Igualmente, a aquellos otros que necesiten botas de agua para su trabajo habitual, le serán facilitadas las mismas.

En la ciudad de Sevilla a 3 de Enero de mil novecientos noventa y cinco.

ANEXOS**1.994****TABLA SALARIAL****AÑO 1.994**

ANEXO Nº 1

	SALARIO DIA (1)	SALARIO ANUAL (2)
PEONES	3.013	1.370.870
SUBALTERNOS	3.296	1.499.743
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	3.317	1.509.184
OFICIALES DE 2ª	3.377	1.536.563
OFICIALES DE 1ª	3.511	1.597.460
ENCARGADOS DE GRUPO	3.622	1.647.970
JEFES DE SECCION	3.768	1.714.531
LICENCIADOS SUPERIORES	4.301	1.957.171

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

(2) Salario día por 455 días, a saber:

365 días del año

30 días de gratificación anual de Julio

30 días de gratificación anual de Diciembre

30 días de gratificación anual de Marzo

TOTAL... 455 días

ANEXO Nº 2

TABLA DE ANTIGUEDAD

AÑO 1.994

	1	2	3	4	5	6	7	8
PEONES (1)	192	386	577	771	961	1.155	1.347	1.540
SUBALTERNOS (1)	194	391	586	782	976	1.174	1.367	1.566
SUBALTERNOS (2)	5.945	11.885	17.833	23.775	29.717	35.660	41.607	47.550
AYUDANTES Y AUX. ADMON. (1)	198	394	593	790	988	1.183	1.381	1.581
AYUDANTES Y AUX. ADMON. (2)	6.009	12.022	18.032	24.046	30.055	36.067	42.076	48.086
OFICIALES DE 2ª (1)	200	398	599	797	998	1.196	1.396	1.597
OFICIALES DE 2ª (2)	6.068	12.139	18.206	24.278	30.345	36.415	42.487	48.554
OFICIALES DE 1ª (1)	214	423	636	847	1.059	1.270	1.484	1.692
OFICIALES DE 1ª (2)	6.442	12.881	19.323	25.765	32.207	39.475	45.089	51.532
ENCARGADOS DE GRUPO (2)	6.818	13.638	20.455	27.272	34.088	40.908	47.725	54.541
JEFES DE SECCION (2)	7.766	15.525	23.292	31.053	38.820	46.581	54.346	62.110
LICENCIADOS SUPERIORES (2)	8.961	17.918	26.882	35.844	44.803	53.761	62.725	71.686

(1) Diario

(2) Mensual

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

ANEXO Nº 3

VALOR DE LA HORA EXTRA
AÑO 1.994

Nº DE TRIENIOS	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
OFICIALES DE 1ª	1.035	1.115	1.193	1.267	1.347	1.424	1.501	1.580	1.656
OFICIALES DE 2ª	977	1.049	1.123	1.196	1.267	1.345	1.417	1.490	1.559
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	963	1.040	1.112	1.180	1.255	1.328	1.396	1.472	1.540
PEONES ORDINARIOS	919	984	1.056	1.123	1.193	1.261	1.330	1.396	1.470

ANEXO Nº 4

RECARGO NOCTURNIDAD / HORA ORDINARIA

AÑO 1.994

CATEGORIA LABORAL	PESETAS
OFICIALES DE 1ª	2.003
OFICIALES DE 2ª	1.768
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	1.532
PEONES ORDINARIOS	1.297

ACLARACION

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

ANEXO Nº 5

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.994

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.994

%	PREVENTA
100	0
101	12.494
102	24.987
103	37.481
104	49.974
105	62.468
106	74.961
107	87.455
108	99.949
109	112.442
110	124.936
111	137.429
112	149.923
113	162.416
114	174.910
115	187.404
116	199.897
117	212.391
118	224.884
119	237.378
120	249.871

ANTICIPOS COMISIONES
133.837 x 12 = 1.606.050

OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
83.375 x 3 = 280.125

%	MERCADISTA
90	0
91	14.106
92	28.212
93	42.318
94	56.424
95	70.530
96	84.636
97	98.742
98	112.848
99	126.955
100	141.061
101	155.167
102	169.273
103	183.379
104	197.485
105	211.591
106	225.697
107	239.803
108	253.909
109	268.015
110	282.121
111	296.227
112	310.333
113	324.439
114	338.545
115	352.652
116	366.758
117	380.864
118	394.970
119	409.076
120	423.182

ANTICIPO COMISIONES
106.862 x 12 = 1.282.344

ANTICIPO COMISIONES	1.606.050
+ CUOTA 120%	249.871
+ OBJETIVOS	280.125
TOTAL ...	2.136.046

ANTICIPOS COMISIONES	1.282.344
+ CUOTA 120%	423.182
TOTAL ...	1.705.526

**INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.994**

%	AUTOVENTISTA
90	0
91	14.507
92	29.013
93	43.520
94	58.027
95	72.534
96	87.040
97	101.547
98	116.054
99	130.560
100	145.067
101	159.574
102	174.080
103	188.587
104	203.094
105	217.601
106	232.107
107	246.614
108	261.121
109	275.627
110	290.134
111	304.641
112	319.147
113	333.654
114	348.161
115	362.668
116	377.174
117	391.681
118	406.188
119	420.694
120	435.201

ANTICIPO COMISIONES
110.000 x 12 = 1.320.000

ANTICIPO COMISIONES	1.320.000
+ CUOTA 120%	435.201
TOTAL ...	1.755.201

ACLARACIONES ANEXO Nº 5

Primera - Liquidación Anual

Los objetivos individuales fijados entre los Jefes de Mercado, los Gerentes de Area y los Responsables de cada Ruta, serán liquidados cuatrimestralmente. (Solo Preventista)

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

Segunda - Anticipos

Mensualmente se percibirá una cantidad en concepto de anticipo, que en su conjunto (doce mensualidades) será equivalente al 100% de la Tabla correspondiente en el caso del Preventista y del 80% para el Mercadista y Autoventista. En el supuesto de que se alcancen objetivos inferiores a los anteriormente mencionados, esta cantidad de anticipo tendrá el concepto de mínimo garantizado y no será objeto de descuento alguno, ni de devolución por parte del Empleado. Igualmente, el 120% será el máximo objetivo a pagar dentro de las citadas tablas de retribución.

Tercera -

Para los Autoventistas y Mercadistas de Sevilla, Jerez, Chiclana y Córdoba el 80% del Objetivo Global, se valorará sobre objetivos particulares y el restante 40% sobre el total de la Sala de Ventas. Para los de Huelva todos se registrarán por el 100% de la Sala de Ventas.

Cuarta -

Retribución por este concepto a los sustitutos:

La persona que sustituyese circunstancialmente a un Mercadista percibirá, en lugar de las Comisiones o incentivos que viniese devengando por su trabajo habitual, la cantidad de 5.000,00.-pesetas por cada día en que, efectivamente, realizase tal sustitución. Cuando esta fuese de un Autoventista, el sustituto percibirá la cantidad de 5.177,00.-pesetas/día. Si una misma persona sustituyese a un mismo Mercadista o, en su caso, a un mismo Autoventista ininterrumpidamente por más de tres meses dentro del año, el sustituto quedará a resultas de la Liquidación anual que correspondiese al sustituto. Eilo, en la proporción correspondiente al tiempo que efectivamente hubiese realizado dicha sustitución.

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

ANEXO Nº 6

**INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.994**

MECÁNICOS POST-MIX (Ayudante Obrero)

%	CUOTA
100	0
101	11.205
102	22.411
103	33.616
104	44.821
105	56.027
106	67.232
107	78.437
108	89.642
109	100.848
110	112.053
111	123.258
112	134.464
113	145.669
114	156.874
115	168.080
116	179.285
117	190.490
118	201.695
119	212.901
120	224.106

ANTICIPO COMISIONES
113.087 x 12 = 1.357.044
OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
74.700 x 3 = 224.100

ANTICIPO COMISIONES	1.357.044
+ CUOTA 120%	224.106
+ OBJETIVOS	224.100
TOTAL ...	1.805.250

**INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.994**

MECÁNICOS POST-MIX (Oficial 2º Obrero)

%	CUOTA
100	0
101	12.046
102	24.092
103	36.138
104	48.184
105	60.230
106	72.276
107	84.322
108	96.368
109	108.414
110	120.461
111	132.507
112	144.553
113	156.599
114	168.645
115	180.691
116	192.737
117	204.783
118	216.829
119	228.875
120	240.921

ANTICIPO COMISIONES
119.312 x 12 = 1.431.744
OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
80.300 x 3 = 240.900

ANTICIPO COMISIONES	1.431.744
+ CUOTA 120%	240.921
+ OBJETIVOS	240.900
TOTAL ...	1.913.565

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.994

MECÁNICOS POST-MIX (Oficial 1º Obrero)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	124.500 x 12 = 1.494.000
101	12.294	
102	24.589	OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
103	36.883	81.962 x 3 = 245.886
104	49.178	
105	61.472	
106	73.767	
107	86.061	
108	98.356	
109	110.650	
110	122.945	
111	135.239	
112	147.533	
113	159.828	
114	172.122	
115	184.417	
116	196.711	
117	209.006	
118	221.300	
119	233.595	
120	245.889	

ANTICIPO COMISIONES	1.494.000
+ CUOTA 120%	245.889
+ OBJETIVOS	245.886
TOTAL ...	1.985.775

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.994

MECÁNICOS POST-MIX (Oficial 1º Obrero Responsable)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	133.837 x 12 = 1.606.050
101	13.007	
102	26.015	OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
103	39.022	88.000 x 3 = 264.000
104	52.029	
105	65.036	
106	78.044	
107	91.051	
108	104.058	
109	117.065	
110	130.073	
111	143.080	
112	156.087	
113	169.094	
114	182.102	
115	195.109	
116	208.116	
117	221.123	
118	234.131	
119	247.138	
120	260.145	

ANTICIPO COMISIONES	1.606.050
+ CUOTA 120%	260.145
+ OBJETIVOS	264.000
TOTAL ...	2.130.195

ACLARACIONES ANEXO Nº 6

Primera - Liquidación Anual

Los objetivos individuales fijados entre los Responsables de Departamentos, los Gerentes de Area y los Responsables de cada Ruta, serán liquidados cuatrimestralmente.

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

Segunda - Anticipos

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

Tercera -

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

Coefficientes:

Ayudante Obrero: Coeficiente 1.00

Oficial 2º Obrero: Coeficiente 1.06

Oficial 1º Obrero: Coeficiente 1.10

Oficial 1º Responsable: Coeficiente 1.18

ANEXO Nº 7

COMISIONES DISTRIBUCION

AÑO 1.994

	NORMALES	IGLOO 250-200-500 LATA 250-330-150-500	PRE-MIX - 4 BIB 10-20-5	PET 1000 PET 1500 PET 2000	LITRO RET
VENDEDOR PREVENTA SOLO	20,15	14,01	7,54	26,53	25,36
VENDEDOR PREVENTA ACOMP.	12,18	8,24		16,45	15,53
CANDIDATO PREVENTA	8,56	6,28	5,33	10,74	10,27
AYUDANTE PREVENTA	5,58	3,66		8,18	7,54
VENDEDOR POST-MIX	7,54	5,58	7,54	11,32	10,97
CANDIDATO POST-MIX	5,33	3,75	5,33	8,36	7,54
VENDEDOR COLABORADOR	5,83	4,38	3,93	8,75	8,36
VENDEDOR COLABORADOR JEREZ Y CHICLANA	3,93	2,79	3,93	6,17	5,71
CANDIDATO COLABORADOR JEREZ Y CHICLANA	2,54	1,77	2,54	3,34	3,11

ANEXO Nº 8
SISTEMA DE PRIMAS.- DEPARTAMENTO TECNICO
AÑO 1.994
PRODUCCION SEVILLA

RENDIMIENTO MECANICO	GRUPO I		GRUPO II	GRUPO III	PRIMA
	CAJAS POR HORA /PRODUCTO		CAJAS POR HORA /PRODUCTO		
	PET 1000	PET 2000	NORMALES	NORMALES	
0,50	729	833	1.250	1.375	696
0,51	744	850	1.275	1.403	722
0,52	758	866	1.300	1.430	746
0,53	773	883	1.325	1.458	779
0,54	787	900	1.350	1.485	796
0,55	802	916	1.375	1.513	822
0,56	816	933	1.400	1.540	844
0,57	831	950	1.425	1.568	868
0,58	846	966	1.450	1.595	897
0,59	860	983	1.475	1.623	916
0,60	875	1.000	1.500	1.650	942
0,61	889	1.016	1.525	1.678	969
0,62	904	1.033	1.550	1.705	993
0,63	919	1.050	1.575	1.733	1.018
0,64	933	1.066	1.600	1.760	1.038
0,65	948	1.083	1.625	1.788	1.070
0,66	962	1.100	1.650	1.815	1.092
0,67	977	1.116	1.675	1.843	1.115
0,68	991	1.133	1.700	1.870	1.143
0,69	1.006	1.150	1.725	1.898	1.167
0,70	1.021	1.166	1.750	1.925	1.191
0,71	1.035	1.183	1.775	1.953	1.287
0,72	1.050	1.200	1.800	1.980	1.377
0,73	1.064	1.216	1.825	2.008	1.474
0,74	1.079	1.233	1.850	2.035	1.476
0,75	1.094	1.250	1.875	2.063	1.631
0,76	1.108	1.266	1.900	2.090	1.710
0,77	1.123	1.283	1.925	2.118	1.794
0,78	1.137	1.299	1.950	2.145	1.868
0,79	1.152	1.316	1.975	2.173	1.943
0,80	1.166	1.333	2.000	2.200	2.021
0,81	1.181	1.349	2.025	2.228	2.084
0,82	1.196	1.366	2.050	2.255	2.154
0,83	1.210	1.383	2.075	2.283	2.224
0,84	1.225	1.399	2.100	2.310	2.293
0,85	1.239	1.416	2.125	2.338	2.356
0,86	1.254	1.433	2.150	2.365	2.418
0,87	1.268	1.449	2.175	2.393	2.478
0,88	1.283	1.466	2.200	2.420	2.540
0,89	1.298	1.483	2.225	2.448	2.600
0,90	1.312	1.499	2.250	2.475	2.654
0,91	1.327	1.516	2.275	2.503	2.713
0,92	1.341	1.533	2.300	2.530	2.766
0,93	1.356	1.549	2.325	2.558	2.822
0,94	1.371	1.566	2.350	2.585	2.875
0,95	1.385	1.583	2.375	2.613	2.926
0,96	1.400	1.599	2.400	2.640	2.975
0,97	1.414	1.616	2.425	2.668	3.027
0,98	1.429	1.633	2.450	2.695	3.073
0,99	1.443	1.649	2.475	2.723	3.124
1,00	1.458	1.666	2.500	2.750	3.170

ACLARACIONES ANEXO Nº 8**Primera.-**

El importe del Anexo Plus Decreto-Ley 43/77, incrementado en un 3,75% se continuará abonando independientemente.

Segunda.-

Los escalados anteriores contemplan únicamente porcentajes de rendimientos mecánicos en los trenes de Embotellado. Las cajas que se reseñan para cada tipo de envases son las correspondientes al respectivo

porcentaje de rendimiento mecánico, considerando todas y cada una de las máquinas que constituyen los respectivos Trenes de Embotellado al día de la fecha. Cualquier variación, modificación o sustitución que se introdujese y afectase al rendimiento, daría lugar a la consiguiente modificación en la cantidad de cajas a obtener en cada escalón, previo conocimiento del Comité de Empresa.

Tercera.-

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

ANEXO Nº 9
SISTEMA DE PRIMAS.- DEPARTAMENTO TECNICO
AÑO 1.994
PRODUCCION CORDOBA

MECANICO	CAJAS POR HORA/PRODUCTO					PRIMA
	NORMALES	IGLOO	LITRO RET	LATAS	PET 600	
0,50	521	1.000	333	2.000	302	696
0,51	531	1.020	340	2.040	308	722
0,52	541	1.040	347	2.080	314	746
0,53	552	1.060	353	2.120	320	779
0,54	562	1.080	360	2.160	326	796
0,55	573	1.100	367	2.200	332	822
0,56	583	1.120	373	2.240	338	844
0,57	593	1.140	380	2.280	344	868
0,58	604	1.160	387	2.320	350	897
0,59	614	1.180	393	2.360	356	916
0,60	625	1.200	400	2.400	362	942
0,61	635	1.220	407	2.440	368	969
0,62	645	1.240	413	2.480	374	993
0,63	656	1.260	420	2.520	381	1.018
0,64	666	1.280	427	2.560	387	1.038
0,65	677	1.300	433	2.600	393	1.070
0,66	687	1.320	440	2.640	399	1.092
0,67	697	1.340	447	2.680	405	1.115
0,68	708	1.360	453	2.720	411	1.143
0,69	718	1.380	460	2.760	417	1.167
0,70	729	1.400	466	2.800	423	1.191
0,71	739	1.420	473	2.840	429	1.287
0,72	750	1.440	480	2.880	435	1.377
0,73	760	1.460	486	2.920	441	1.474
0,74	770	1.480	493	2.960	447	1.476
0,75	781	1.500	500	3.000	453	1.631
0,76	791	1.520	506	3.040	459	1.710
0,77	802	1.540	513	3.080	465	1.794
0,78	812	1.560	520	3.120	471	1.868
0,79	822	1.580	526	3.160	477	1.943
0,80	833	1.600	533	3.200	483	2.021
0,81	843	1.620	540	3.240	489	2.084
0,82	854	1.640	546	3.280	495	2.154
0,83	864	1.660	553	3.320	501	2.224
0,84	874	1.680	560	3.360	507	2.293
0,85	885	1.700	566	3.400	513	2.356
0,86	895	1.720	573	3.440	519	2.418
0,87	906	1.740	580	3.480	525	2.478
0,88	916	1.760	586	3.520	532	2.540
0,89	926	1.780	593	3.560	538	2.600
0,90	937	1.800	600	3.600	544	2.654
0,91	947	1.820	606	3.640	550	2.713
0,92	958	1.840	613	3.680	556	2.766
0,93	968	1.860	620	3.720	562	2.822
0,94	979	1.880	626	3.760	568	2.875
0,95	989	1.900	633	3.800	574	2.926
0,96	999	1.920	640	3.840	580	2.975
0,97	1.010	1.940	646	3.880	586	3.027
0,98	1.020	1.960	653	3.920	592	3.073
0,99	1.031	1.980	660	3.960	598	3.124
1,00	1.041	2.000	666	4.000	604	3.170

ACLARACIONES ANEXO Nº 9**Primera.-**

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

Segunda.-

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

ANEXO Nº 10

INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES
JEREZ, HUELVA Y CHICLANA
AÑO 1.994

INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES
JEREZ, HUELVA Y CHICLANA
AÑO 1.994

%	PEONES ORDINARIOS
90	0
91	8.043
92	16.085
93	24.128
94	32.170
95	40.213
96	48.255
97	56.298
98	64.340
99	72.383
100	80.426
101	88.468
102	96.511
103	104.553
104	112.596
105	120.638
106	128.681
107	136.724
108	144.766
109	152.809
110	160.851
111	168.894
112	176.936
113	184.979
114	193.021
115	201.064
116	209.107
117	217.149
118	225.192
119	233.234
120	241.277

ANTICIPO INCENTIVOS
60.940 x 12 = 731.280

%	OFICIAL 2º OBRERO
90	0
91	10.455
92	20.911
93	31.366
94	41.821
95	52.277
96	62.732
97	73.187
98	83.643
99	94.098
100	104.553
101	115.009
102	125.464
103	135.919
104	146.375
105	156.830
106	167.285
107	177.741
108	188.196
109	198.651
110	209.107
111	219.562
112	230.017
113	240.473
114	250.928
115	261.383
116	271.839
117	282.294
118	292.749
119	303.205
120	313.660

ANTICIPO INCENTIVOS
79.222 x 12 = 950.664

ANTICIPOS INCENTIVOS	731.280
+ CUOTA 120%	241.277
TOTAL ...	972.557

ANTICIPOS INCENTIVOS	950.664
+ CUOTA 120%	313.660
TOTAL ...	1.264.324

INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES
JEREZ, HUELVA Y CHICLANA
AÑO 1.994

%	OF. 1º Y CONTROLISTA
90	0
91	11.260
92	22.519
93	33.779
94	45.038
95	56.298
96	67.558
97	78.817
98	90.077
99	101.336
100	112.596
101	123.856
102	135.115
103	146.375
104	157.634
105	168.894
106	180.154
107	191.413
108	202.673
109	213.932
110	225.192
111	236.452
112	247.711
113	258.971
114	270.230
115	281.490
116	292.750
117	304.009
118	315.269
119	326.528
120	337.788

ANTICIPO INCENTIVOS
85.316 x 12 = 1.023.792

ANTICIPOS INCENTIVOS	1.023.792
+ CUOTA 120%	337.788
TOTAL ...	1.361.580

ACLARACIONES ANEXO Nº 10

Primera - Liquidación Anual

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

Segunda - Anticipos

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

Tercera -

El 100% de Cuota, corresponde al movimiento de cajas de Almacén establecido como objetivo de trabajo para el año 1.994

Cuarta -

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

Coefficientes:

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

ANEXO Nº 11

**SALARIO INDEMNIZACION CESE
PERSONAL TEMPORERO
AÑO 1.994**

PESETAS

PEONES	2.539
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2.610
OFICIALES DE 2ª	2.646
OFICIALES DE 1ª	2.815

ANEXOS

1.995

**TABLA SALARIAL
AÑO 1.995**

ANEXO Nº 1

SALARIO DÍA (1)

SALARIO ANUAL (2)

	SALARIO DÍA (1)	SALARIO ANUAL (2)
PEONES	3.141	1.429.131
SUBALTERNOS	3.436	1.563.482
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	3.458	1.573.324
OFICIALES DE 2ª	3.521	1.601.867
OFICIALES DE 1ª	3.660	1.665.352
ENCARGADOS DE GRUPO	3.776	1.718.009
JEFES DE SECCION	3.928	1.787.399
LICENCIADOS SUPERIORES	4.484	2.040.351

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

(2) Salario día por 455 días, a saber:

365 días del año

30 días de gratificación anual de Julio

30 días de gratificación anual de Diciembre

30 días de gratificación anual de Marzo

TOTAL... 455 días

ANEXO Nº 2

TABLA DE ANTIGUEDAD

AÑO 1.995

		1	2	3	4	5	6	7	8
PEONES	(1)	200	402	601	804	1.002	1.204	1.404	1.605
SUBALTERNOS	(1)	202	408	611	816	1.018	1.224	1.426	1.632
SUBALTERNOS	(2)	6.198	12.390	18.590	24.786	30.980	37.175	43.375	49.571
AYUDANTES Y AUX. ADMON.	(1)	207	411	619	823	1.030	1.233	1.440	1.648
AYUDANTES Y AUX. ADMON.	(2)	6.265	12.532	18.798	25.068	31.333	37.599	43.864	50.130
OFICIALES DE 2ª	(1)	209	415	624	831	1.040	1.247	1.456	1.665
OFICIALES DE 2ª	(2)	6.326	12.655	18.980	25.309	31.634	37.963	44.292	50.618
OFICIALES DE 1ª	(1)	223	441	663	883	1.104	1.324	1.547	1.764
OFICIALES DE 1ª	(2)	6.716	13.428	20.145	26.860	33.576	40.292	47.005	53.722
ENCARGADOS DE GRUPO	(2)	7.108	14.218	21.325	28.431	35.537	42.646	49.753	56.859
JEFES DE SECCION	(2)	8.096	16.185	24.282	32.373	40.470	48.560	56.656	64.750
LICENCIADOS SUPERIORES	(2)	9.342	18.679	28.024	37.367	46.708	56.048	65.391	74.733

- (1) Diario
(2) Mensual

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

ANEXO Nº 3

VALOR DE LA HORA EXTRA

AÑO 1.995

Nº DE TRIENIOS	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
OFICIALES DE 1ª	1.079	1.163	1.244	1.321	1.404	1.485	1.565	1.647	1.726
OFICIALES DE 2ª	1.019	1.093	1.170	1.247	1.321	1.402	1.477	1.553	1.628
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	1.004	1.084	1.159	1.230	1.309	1.384	1.456	1.535	1.605
PEONES ORDINARIOS	968	1.025	1.101	1.170	1.244	1.314	1.387	1.456	1.533

ANEXO Nº 4

RECARGO NOCTURNIDAD / HORA ORDINARIA

AÑO 1.995

CATEGORIA LABORAL	PESETAS
OFICIALES DE 1ª	2.089
OFICIALES DE 2ª	1.843
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	1.598
PEONES ORDINARIOS	1.352

ACLARACION

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

ANEXO Nº 5

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO-1.995

%	PREVENTA	ANTIPO COMISIONES
100	0	140.000 x 12 = 1.680.000
101	10.841	
102	21.683	OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
103	32.524	110.000 x 3 = 330.000
104	43.366	
105	54.207	
106	65.048	
107	75.890	
108	86.731	
109	97.573	
110	108.414	
111	119.255	
112	130.097	
113	140.938	
114	151.780	
115	162.621	
116	173.462	
117	184.304	
118	195.145	
119	205.987	
120	216.828	

ANTIPO COMISIONES	1.680.000
+ CUOTA 120%	216.828
+ OBJETIVOS	330.000
TOTAL ...	2.226.828

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.995

%	MERCADISTA	ANTIPO COMISIONES
100	0	112.000 x 12 = 1.344.000
101	8.801	
102	17.601	OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
103	26.402	86.000 x 3 = 258.000
104	35.202	
105	44.003	
106	52.803	
107	61.604	
108	70.404	
109	79.205	
110	88.006	
111	96.806	
112	105.607	
113	114.407	
114	123.208	
115	132.008	
116	140.809	
117	149.609	
118	158.410	
119	167.210	
120	176.011	

ANTIPO COMISIONES	1.344.000
+ CUOTA 120%	176.011
+ OBJETIVOS	258.000
TOTAL ...	1.778.011

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.995

%	AUTOVENTISTA	ANTIPO COMISIONES
90	0	114.500 x 12 = 1.374.000
91	15.193	
92	30.386	
93	45.580	
94	60.773	
95	75.966	
96	91.159	
97	106.353	
98	121.546	
99	136.739	
100	151.932	
101	167.126	
102	182.319	
103	197.512	
104	212.705	
105	227.898	
106	243.092	
107	258.285	
108	273.478	
109	288.671	
110	303.865	
111	319.058	
112	334.251	
113	349.444	
114	364.638	
115	379.831	
116	395.024	
117	410.217	
118	425.410	
119	440.604	
120	455.797	

ANTIPO COMISIONES	1.374.000
+ CUOTA 120%	455.797
TOTAL ...	1.829.797

ACLARACIONES ANEXO Nº 5

Primera.- Liquidación Anual

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

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

Segunda.- Anticipos

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

Tercera.-

Para los Autoventistas y Mercadistas el 60% del Objetivo Cuota, se valorará sobre objetivos particulares y el restante 40% sobre el total de la Sala de Ventas.

Cuarta.-

Retribución por este concepto a los sustitutos:

La persona que sustituyese circunstancialmente a un Mercadista percibirá, en lugar de las Comisiones o incentivos que viniese devengando por su trabajo habitual, la cantidad de 5.213,00.-pesetas por cada día en que, efectivamente, realizase tal sustitución. Cuando esta fuese de un Autoventista, el sustituto percibirá la cantidad de 5.397,00.-pesetas/día. Si una misma persona sustituyese a un mismo Mercadista o, en su caso, a un mismo Autoventista ininterrumpidamente por más de tres meses dentro del año, el sustituto quedará a resultas de la Liquidación anual que correspondiese al sustituto. Ello, en la proporción correspondiente al tiempo que efectivamente hubiese realizado dicha sustitución.

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

La persona que sustituyese circunstancialmente a un Preventista percibirá, en lugar de las Comisiones o incentivos que viniese devengando por su trabajo habitual, la cantidad de 6.500,00.-pesetas por cada día en que, efectivamente, realizase tal sustitución.

ANEXO Nº 6

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.995

MECÁNICOS POST-MIX (Ayudante Obrero)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	118.000 x 12 = 1.416.000
101	9.349	
102	18.697	OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
103	28.046	93.000 x 3 = 279.000
104	37.395	
105	46.743	
106	56.092	
107	65.441	
108	74.789	
109	84.138	
110	93.487	
111	102.835	
112	112.184	
113	121.532	
114	130.881	
115	140.230	
116	149.578	
117	158.927	
118	168.276	
119	177.624	
120	186.973	

ANTICIPO COMISIONES	1.416.000
+ CUOTA 120%	186.973
+ OBJETIVOS	279.000
TOTAL ...	1.881.973

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.995

MECÁNICOS POST-MIX (Oficial 2º Obrero)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	124.000 x 12 = 1.488.000
101	10.195	
102	20.389	OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
103	30.584	101.000 x 3 = 303.000
104	40.778	
105	50.973	
106	61.167	
107	71.362	
108	81.556	
109	91.751	
110	101.946	
111	112.140	
112	122.335	
113	132.529	
114	142.724	
115	152.918	
116	163.113	
117	173.307	
118	183.502	
119	193.696	
120	203.891	

ANTICIPO COMISIONES	1.488.000
+ CUOTA 120%	203.891
+ OBJETIVOS	303.000
TOTAL ...	1.994.891

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.995

MECÁNICOS POST-MIX (Oficial 1º Obrero)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	130.000 x 12 = 1.560.000
101	10.209	
102	20.417	OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
103	30.626	102.000 x 3 = 306.000
104	40.834	
105	51.043	
106	61.251	
107	71.460	
108	81.668	
109	91.877	
110	102.085	
111	112.294	
112	122.502	
113	132.711	
114	142.919	
115	153.128	
116	163.336	
117	173.545	
118	183.753	
119	193.962	
120	204.170	

ANTICIPO COMISIONES	1.560.000
+ CUOTA 120%	204.170
+ OBJETIVOS	306.000
TOTAL ...	2.070.170

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO 1.995

MECÁNICOS POST-MIX (Oficial 1º Obrero Responsable)

%	CUOTA	ANTICIPOS COMISIONES
100	0	140.000 x 12 = 1.680.000
101	10.836	
102	21.673	OBJETIVOS CUATRIMESTRALES
103	32.509	108.000 x 3 = 324.000
104	43.346	
105	54.182	
106	65.018	
107	75.855	
108	86.691	
109	97.528	
110	108.364	
111	119.200	
112	130.037	
113	140.873	
114	151.710	
115	162.546	
116	173.382	
117	184.219	
118	195.055	
119	205.892	
120	216.728	

ANTICIPO COMISIONES	1.680.000
+ CUOTA 120%	216.728
+ OBJETIVOS	324.000
TOTAL ...	2.220.728

ACLARACIONES ANEXO Nº 6**Primera.- Liquidación Anual**

Los objetivos individuales fijados entre los Responsables de Departamentos, los Gerentes de Area y los Responsables de cada Ruta, serán liquidados cuatrimestralmente.

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

Segunda.- Anticipos

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

Tercera.-

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

Coefficientes:

Ayudante Obrero: Coeficiente 1.00

Oficial 2º Obrero: Coeficiente 1.06

Oficial 1º Obrero: Coeficiente 1.10

Oficial 1º Responsable: Coeficiente 1.18

ANEXO Nº 7**COMISIONES DISTRIBUCION****AÑO 1.995**

	NORMALES	IGLOO 250-200-500 LATA 250-330-150-500	PRE-MIX - 4 BIB 10-20-5	PET 1000 PET 1500 PET 2000	LITRO RET
VENDEDOR PREVENTA SOLO	21,00	14,60	7,86	27,66	26,43
VENDEDOR PREVENTA ACOMP.	12,70	8,59		17,15	16,19
CANDIDATO PREVENTA	8,92	6,54	5,56	11,19	10,71
AYUDANTE PREVENTA	5,82	3,82		8,52	7,86
VENDEDOR POST-MIX	7,86	5,82	7,86	11,80	11,43
CANDIDATO POST-MIX	5,56	3,90	5,56	8,72	7,86
VENDEDOR COLABORADOR	6,08	4,56	4,10	9,12	8,71
VENDEDOR COLABORADOR JEREZ Y CHICLANA	4,10	2,91	4,10	6,44	5,95
CANDIDATO COLABORADOR JEREZ Y CHICLANA	2,65	1,85	2,65	3,48	3,24

ANEXO Nº 8

SISTEMA DE PRIMAS.- DEPARTAMENTO TECNICO

AÑO 1.995

PRODUCCION SEVILLA

RENDIMIENTO MECANICO	GRUPO I		GRUPO II	GRUPO III	PRIMA
	CAJAS POR HORA /PRODUCTO		CAJAS POR HORA /PRODUCTO		
	PET 1000	PET 2000	NORMALES	NORMALES	
0,50	1.000	1.313	1.250	1.375	794
0,51	1.020	1.339	1.275	1.403	824
0,52	1.040	1.365	1.300	1.430	851
0,53	1.060	1.391	1.325	1.458	889
0,54	1.080	1.418	1.350	1.485	908
0,55	1.100	1.444	1.375	1.513	938
0,56	1.120	1.470	1.400	1.540	963
0,57	1.140	1.496	1.425	1.568	990
0,58	1.160	1.523	1.450	1.595	1.024
0,59	1.180	1.549	1.475	1.623	1.045
0,60	1.200	1.575	1.500	1.650	1.075
0,61	1.220	1.601	1.525	1.678	1.106
0,62	1.240	1.628	1.550	1.705	1.133
0,63	1.260	1.654	1.575	1.733	1.162
0,64	1.280	1.680	1.600	1.760	1.184
0,65	1.300	1.706	1.625	1.788	1.221
0,66	1.320	1.733	1.650	1.815	1.246
0,67	1.340	1.759	1.675	1.843	1.272
0,68	1.360	1.785	1.700	1.870	1.304
0,69	1.380	1.811	1.725	1.898	1.332
0,70	1.400	1.838	1.750	1.925	1.359
0,71	1.420	1.864	1.775	1.953	1.469
0,72	1.440	1.890	1.800	1.980	1.571
0,73	1.460	1.916	1.825	2.008	1.682
0,74	1.480	1.943	1.850	2.035	1.684
0,75	1.500	1.969	1.875	2.063	1.861
0,76	1.520	1.995	1.900	2.090	1.951
0,77	1.540	2.021	1.925	2.118	2.047
0,78	1.560	2.048	1.950	2.145	2.132
0,79	1.580	2.074	1.975	2.173	2.217
0,80	1.600	2.100	2.000	2.200	2.306
0,81	1.620	2.126	2.025	2.228	2.378
0,82	1.640	2.153	2.050	2.255	2.458
0,83	1.660	2.179	2.075	2.283	2.538
0,84	1.680	2.205	2.100	2.310	2.616
0,85	1.700	2.231	2.125	2.338	2.688
0,86	1.720	2.258	2.150	2.365	2.759
0,87	1.740	2.284	2.175	2.393	2.828
0,88	1.760	2.310	2.200	2.420	2.898
0,89	1.780	2.336	2.225	2.448	2.967
0,90	1.800	2.363	2.250	2.475	3.028
0,91	1.820	2.389	2.275	2.503	3.096
0,92	1.840	2.415	2.300	2.530	3.156
0,93	1.860	2.441	2.325	2.558	3.220
0,94	1.880	2.468	2.350	2.585	3.281
0,95	1.900	2.494	2.375	2.613	3.339
0,96	1.920	2.520	2.400	2.640	3.395
0,97	1.940	2.546	2.425	2.668	3.454
0,98	1.960	2.573	2.450	2.695	3.507
0,99	1.980	2.599	2.475	2.723	3.565
1,00	2.000	2.625	2.500	2.750	3.617

ACLARACIONES ANEXO Nº 8

Primera.-

El importe del Anexo Pius Decreto-Ley 43/77, incrementado en un 3,75% se continuará abonando independientemente.

respectivos Trenes de Embotellado al día de la fecha. Cualquier variación, modificación o sustitución que se introdujese y afectase al rendimiento, daría lugar a la consiguiente modificación en la cantidad de cajas a obtener en cada escalón, previo conocimiento del Comité de Empresa.

Segunda.-

Los escalados anteriores contemplan unicamente porcentajes de rendimientos mecánicos en los trenes de Embotellado. Las cajas que se reseñan para cada tipo de envases son las correspondientes al respectivo porcentaje de rendimiento mecánico, considerando todas y cada una de las máquinas que constituyen los

Tercera.-

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

ANEXO Nº 9

SISTEMA DE PRIMAS.- DEPARTAMENTO TECNICO

AÑO 1.995

PRODUCCION CORDOBA

MECANICO	CAJAS POR HORA/PRODUCTO					PRIMA
	NORMALES	IGLOO	LITRO RET	LATAS	PET.600	
0.50	521	1.000	333	2.000	302	794
0.51	531	1.020	340	2.040	308	824
0.52	541	1.040	347	2.080	314	851
0.53	552	1.060	353	2.120	320	889
0.54	562	1.080	360	2.160	326	908
0.55	573	1.100	367	2.200	332	938
0.56	583	1.120	373	2.240	338	963
0.57	593	1.140	380	2.280	344	990
0.58	604	1.160	387	2.320	350	1.024
0.59	614	1.180	393	2.360	356	1.045
0.60	625	1.200	400	2.400	362	1.075
0.61	635	1.220	407	2.440	368	1.106
0.62	645	1.240	413	2.480	374	1.133
0.63	656	1.260	420	2.520	381	1.162
0.64	666	1.280	427	2.560	387	1.184
0.65	677	1.300	433	2.600	393	1.221
0.66	687	1.320	440	2.640	399	1.246
0.67	697	1.340	447	2.680	405	1.272
0.68	708	1.360	453	2.720	411	1.304
0.69	718	1.380	460	2.760	417	1.332
0.70	729	1.400	466	2.800	423	1.359
0.71	739	1.420	473	2.840	429	1.469
0.72	750	1.440	480	2.880	435	1.571
0.73	760	1.460	486	2.920	441	1.682
0.74	770	1.480	493	2.960	447	1.684
0.75	781	1.500	500	3.000	453	1.861
0.76	791	1.520	506	3.040	459	1.951
0.77	802	1.540	513	3.080	465	2.047
0.78	812	1.560	520	3.120	471	2.132
0.79	822	1.580	526	3.160	477	2.217
0.80	833	1.600	533	3.200	483	2.306
0.81	843	1.620	540	3.240	489	2.378
0.82	854	1.640	546	3.280	495	2.458
0.83	864	1.660	553	3.320	501	2.538
0.84	874	1.680	560	3.360	507	2.616
0.85	885	1.700	566	3.400	513	2.688
0.86	895	1.720	573	3.440	519	2.759
0.87	906	1.740	580	3.480	525	2.828
0.88	916	1.760	586	3.520	532	2.898
0.89	926	1.780	593	3.560	538	2.967
0.90	937	1.800	600	3.600	544	3.028
0.91	947	1.820	606	3.640	550	3.096
0.92	958	1.840	613	3.680	556	3.156
0.93	968	1.860	620	3.720	562	3.220
0.94	979	1.880	626	3.760	568	3.281
0.95	989	1.900	633	3.800	574	3.339
0.96	999	1.920	640	3.840	580	3.395
0.97	1.010	1.940	646	3.880	586	3.454
0.98	1.020	1.960	653	3.920	592	3.507
0.99	1.031	1.980	660	3.960	598	3.565
1.00	1.041	2.000	666	4.000	604	3.617

ACLARACIONES ANEXO Nº 9

Primera.-

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

Segunda.-

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

ANEXO Nº 10

INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES
JEREZ, HUELVA Y CHICLANA
AÑO 1.995

%	PEONES ORDINARIOS
90	0
91	8.384
92	16.769
93	25.153
94	33.537
95	41.922
96	50.306
97	58.690
98	67.075
99	75.459
100	83.843
101	92.228
102	100.612
103	108.996
104	117.381
105	125.765
106	134.149
107	142.534
108	150.918
109	159.302
110	167.687
111	176.071
112	184.455
113	192.840
114	201.224
115	209.608
116	217.993
117	226.377
118	234.761
119	243.146
120	251.530

ANTICIPO INCENTIVOS
63.530 x 12 = 762.360

ANTICIPOS INCENTIVOS	762.360
+ CUOTA 120%	251.530
TOTAL ...	1.013.890

INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES
JEREZ, HUELVA Y CHICLANA
AÑO 1.995

%	OFICIAL 2º OBRERO
90	0
91	10.900
92	21.799
93	32.699
94	43.599
95	54.498
96	65.398
97	76.297
98	87.197
99	98.097
100	108.996
101	119.896
102	130.796
103	141.695
104	152.595
105	163.494
106	174.394
107	185.294
108	196.193
109	207.093
110	217.993
111	228.892
112	239.792
113	250.691
114	261.591
115	272.491
116	283.390
117	294.290
118	305.190
119	316.089
120	326.989

ANTICIPO INCENTIVOS
82.589 x 12 = 991.068

ANTICIPOS INCENTIVOS	991.068
+ CUOTA 120%	326.889
TOTAL ...	1.318.057

INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES
JEREZ, HUELVA Y CHICLANA
AÑO 1.995

%	OF. 1º Y CONTROLISTA
90	0
91	11.738
92	23.476
93	35.214
94	46.952
95	58.690
96	70.428
97	82.166
98	93.904
99	105.643
100	117.381
101	129.119
102	140.857
103	152.595
104	164.333
105	176.071
106	187.809
107	199.547
108	211.285
109	223.023
110	234.761
111	246.499
112	258.237
113	269.975
114	281.713
115	293.452
116	305.190
117	316.928
118	328.666
119	340.404
120	352.142

ANTICIPO INCENTIVOS
88.942 x 12 = 1.067.304

ANTICIPOS INCENTIVOS	1.067.304
+ CUOTA 120%	352.142
TOTAL ...	1.419.446

ACLARACIONES ANEXO Nº 10

Primera.- Liquidación Anual

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

Segunda.- Anticipos

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

Tercera.-

El 100% de Cuota, corresponde al movimiento de cajas de Almacén establecido como objetivo de trabajo para el año 1.994

Cuarta.-

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

Coefficientes:

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

ANEXO Nº 11

**SALARIO INDEMNIZACION CESE
PERSONAL TEMPORERO
AÑO 1.995**

PESETAS

PEONES	2.647
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2.721
OFICIALES DE 2ª	2.758
OFICIALES DE 1ª	2.935

RESOLUCION de 6 de febrero de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1432/92, interpuesto por Construcciones Emilio Sánchez, SA.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 5 de diciembre de 1994 por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Granada, en el recurso contencioso-administrativo núm. 1432/92, promovido por Construcciones Emilio Sánchez, S.A. sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO

Estima en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora D.ª Concepción Sainz Rosso en la representación acreditada de la Sociedad «Construcciones Emilio Sánchez, S.A.», contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, de fecha 11 de mayo de 1992, que en alzada confirma la de 29 de noviembre de 1991 de la Delegación Provincial en Jaén, que impuso a la actora la sanción de tres millones de pesetas, por seis infracciones graves apreciadas en su grado máximo del orden social, anulando por no conforme a derecho tales actos administrativos en cuanto sancionan una falta grave por falta de dotación de medidas de protección -cinturones de seguridad y cascos de protección- con multa de quinientas mil pesetas, manteniéndose en cambio por conformes a derechos en cuanto a la sanción de las otras cinco infracciones graves; sin expresa imposición de costas.

Sevilla, 6 de febrero de 1995.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

RESOLUCION de 6 de febrero de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1633/92, interpuesto por Compañía Sevillana de Electricidad, SA.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 3 de octubre de 1994 por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Granada, en el recurso contencioso-administrativo núm. 1633/92, promovido por Compañía Sevillana de Electrici-

dad, S.A., sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO

Rechaza la causa de inadmisibilidad aducida y estima en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador D. Francisco Taboada Camacho en la representación acreditada de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S.A.», contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, de fecha 26 de mayo de 1992, que declaró la inadmisibilidad por extemporáneo del recurso de alzada interpuesto contra la Resolución anterior de fecha quince de enero del mismo año de la Delegación Provincial en Jaén, de la expresada Consejería, que le había impuesto la sanción de doscientas cincuenta mil pesetas por infracción de la legislación social, anulándose por no conforme a derecho la primera de las resoluciones mencionadas y manteniéndose, por conforme a derecho la originaria mencionada en segundo término; sin expresa imposición de costas.

Sevilla, 6 de febrero de 1995.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

RESOLUCION de 6 de febrero de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1634/92, interpuesto por Compañía de Financiación de Grandes Almacenes, SA.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 10 de octubre de 1994 por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Granada, en el recurso contencioso-administrativo núm. 1634/92, promovido por Compañía de Financiación de Grandes Almacenes, S.A. (COFIGASA), sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO

Se estima el recurso interpuesto por el Procurador D. Leovigildo Rubio Pavés, en nombre y representación de la Compañía de Financiación de Grandes Almacenes, S.A. «COFIGASA» que impugna en estos autos la resolución de 3 de junio de 1992 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, dictada en expediente núm. 345/92 que declaró extemporáneo el recurso de alzada interpuesto por la actora contra la resolución de la