



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE BEBIDAS PÉPSICO, S.A**

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y conciliación (C.M.A.C.).

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Compañía de Bebidas Pépsico, S.A., para su centro de trabajo de La Rinconada, con vigencia desde el 1-01-02 a 31-12-06.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al

C.M.A.C. para su depósito.

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

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 27 de enero de 2004.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta final

En La Rinconada (Sevilla), siendo las 17.00 horas del día 2 de enero de 2004, en los locales de la Empresa Compañía de Bebidas Pépsico España, S.A., sito en Ctra. Nacional IV, km 530, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la citada Empresa.

Vocales de la representación empresarial:



- Don Benito Rivero Villamarín.
- Don Juan Rosique Luengo.
- Doña Joaquina Gómez Ramayo.

Vocales de la representación social:

- Don Francisco Franco Martínez.
- Don Saturnino Prieto Diez.
- Don Manuel Sampedro Castro.
- Don Fco. J. Castro Ballesteros.
- Don José Antonio García Navarro.
- Don Javier Coronil.
- Don José L. Pérez Rodríguez.
- Don Fco. J. Rodríguez Domínguez.
- Don Fco. Quesada García.
- Don Fco. Miranda Rivera.

Abierto el acto, se procedió a la lectura del texto que se acompaña a la presente acta, pronunciándose todos los vocales en el sentido de que su articulado corresponde a lo acordado en el curso de las deliberaciones, por lo que, en uso de las facultades que les confiere el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, y restantes normas que la desarrollan, adoptan el acuerdo de aprobar unánimemente el citado texto, que se incorpora, como se ha dicho, a la presente acta, autorizándose por el presente acto a que su firma sea realizada por un representante de cada parte y designándose para ello a los Sres. don Benito Rivero Villamarín, con D.N.I. 27297336Q, y don Francisco Franco Martínez, con D.N.I. 34032492J.

Así lo convienen y ratifican los vocales de esta Comisión Negociadora, firmando este Acta en prueba de conformidad en el lugar y fecha arriba indicados. (Siguen firmas.)

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES AL CENTRO DE TRABAJO QUE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE BEBIDAS PÉPSICO, S.A., TIENE EN LA RINCONADA (SEVILLA)





Artículo 1.º **Ámbito funcional, vigencia, duración y revisión.**

a) El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores pertenecientes al Centro de Trabajo que la Empresa Compañía de Bebidas Pépsico España tiene en La Rinconada (Sevilla).

b) La duración del presente Convenio será de cinco años, a partir del día 1 de enero de 2002, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2006. Como la publicación del presente Convenio se producirá con posterioridad a la expresada fecha de 1 de enero de 2002, las condiciones económicas en las que expresamente no se indique otra vigencia empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2002. Todas las condiciones económicas del presente convenio para el año 2002, son fruto de incrementar los valores del año 2001, en un 3,20%

c) Para el segundo, tercero, cuarto y quinto año de vigencia del presente Convenio, todos los conceptos salariales tendrán un incremento igual al porcentaje que establezca el I.N.E. como Índice Nacional de Precios al Consumo (I.N.P.C.) para el período enero-diciembre del año anterior a aquel de su aplicación, incrementado en 0,50 punto.

d) Cualquiera de las partes podrá formular la denuncia del presente Convenio dos meses antes de su vencimiento.

Quedando comprometidas a iniciar las negociaciones un mes antes de la fecha de expiración del mismo.

Si no se denunciase quedará prorrogado por años sucesivos.

Una vez denunciado continuará en vigor este texto íntegramente, hasta la firma de un nuevo articulado.

## **Artículo 2. **Ámbito Territorial Y Personal****

El presente Convenio es de aplicación al Centro de Trabajo de la Empresa Compañía de Bebidas Pépsico España, ubicado en la Ctra. Nacional IV, km 530, La Rinconada (Sevilla).

## **Artículo 3. **Condiciones Más Beneficiosas****

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

## **Artículo 4. **Organización Del Trabajo****

La Empresa tendrá como principio básico el respeto a la condición del trabajador, sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad o ideología, tanto política como sindical, no debiendo adoptar medida discriminatoria alguna o vejatoria

para el trabajador.

La organización del trabajo corresponde a la Empresa, que será la que decida la forma de llevarlo a cabo. La Dirección de la Empresa reunirá al Comité de Empresa durante los meses de enero, abril, julio y octubre para dar cumplimiento lo establecido en los arts. 64.1.1 y 64.1.8 del E.T.

Coincidiendo con los días en los que se celebren esas reuniones, se convocará una reunión previa a la señalada, a la que asistirán tres miembros designados por el Comité de Empresa (respetando siempre el porcentaje de representación de las centrales sindicales) para recabar sugerencias que puedan suponer mejoras del mantenimiento y productividad de la Planta.

Si hubiera lugar, en los períodos comprendidos entre las reuniones anteriores, la Dirección de la Empresa convocará, asimismo, a los representantes de los trabajadores que delegarán en tres de sus miembros, en un máximo de cuatro ocasiones en el periodo del año, levantándose acta de los asuntos tratados en cada reunión.

### **Artículo 5. Clasificación Profesional**

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección de la misma en todos los expedientes de clasificación profesional que se produzcan, conforme a lo establecido en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores, quedando siempre abierta la vía de reclamación correspondiente.

Las categorías profesionales consignadas en el presente acuerdo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento en que existiera en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para la misma esté fijada en este Convenio Colectivo.

Son también enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales propios de su competencia, grupo profesional y categoría, sin menoscabo de su dignidad profesional.

El personal se clasificará en uno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

I) Técnico.

II) Administrativo.

III) Subalternos.

IV) Obreros.

Grupo I.—Personal Técnico. Es el que realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Quedan comprendidos dentro de este

Grupo:

1.º Titulados:

1.1. De grado superior.

1.2. De grado medio.

2.º No titulados:

2.1. Encargado General o Jefe de Departamento.

2.2. Encargado de Sección.

2.3. Encargado de Grupo o Jefe de Equipo.

1. Técnicos titulados.

1.1. De Grado Superior. Son aquellos que poseyendo un título superior universitario o de escuela técnica superior se encuentran unidos a la Empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer funciones específicas para las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

1.2. De Grado Medio. Con análogas circunstancias a las especificadas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado los Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, así como los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados Sociales y los Maestros Industriales.

2. Técnicos no titulados:

2.1. Encargado General o Jefe de Departamento.- Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenan la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderán ante la Empresa de su gestión.

2.2. Encargado de Sección. Es aquel que desempeña las mismas funciones que el



Encargado General o Jefe de Departamento, pero limitadas a una sección determinada de la Empresa.

Queda encuadrado dentro de esta categoría el Jefe de Equipo de Proceso de Datos o de Informática, entendiéndose por tal el Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos de análisis de fabricaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por él mismo.

2.3. Encargado de Grupo o Jefe de Equipo. Es el que realiza las funciones de Sección, limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo. Los del Departamento de Distribución deberán acompañar, para su adiestramiento, a los Oficiales de Distribución.

Grupo II.—Personal Administrativo. Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en Grupo anterior.

Comprenderán las categorías siguientes:

Oficial de Primera.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o alguno de los siguientes trabajos: Cajero, entendiéndose por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio; taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado 100 palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Queda equiparado a la categoría de Oficial de Primera el responsable de las máquinas básicas, que tiene a su cargo la planificación de los trabajos correspondientes por parte de los Operadores de máquinas básicas (perforadoras, verificadoras, intercaladoras, reproductoras e intérpretes), controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisas para la programación de las citadas máquinas básicas.

Oficial de Segunda.—Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad



restringida auxilia al Oficial de Primera en las funciones de éste si la importancia de éstas así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales y documentación del personal. Taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Quedan equiparados a la categoría de Oficial de Segunda los Operadores de tabuladoras, que asumen el manejo y funcionamiento de la máquina tabuladora, así como la creación de los distintos trabajos que les sean encomendados, así como los Operadores de máquinas básicas con adecuado conocimiento de las técnicas precisas para la clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

Auxiliar.—Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de Segunda.

Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipara a la categoría de Auxiliar el puesto de telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en las dependencias de la Empresa, realiza y recibe las llamadas telefónicas, anotando y transmitiendo avisos. Deberá poner especial cuidado, tanto en este servicio como en las conferencias interurbanas que se sostengan con las diversas dependencias de la Empresa. Podrá encomendársele la realización de tareas sencillas administrativas durante aquellos periodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen incompatibles con su función principal.

Igualmente se encuadran dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla, y los Perforistas y Verificadores, que tiene a su cargo el manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras.

Grupo III.—Personal Subalterno. Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo, en todo caso, las responsabilidades inherentes al cargo.

Como tales figuran:

a) Ordenanza.—Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado de los locales de

la oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se le encomiende dentro y fuera de los locales de la Empresa, copiar documentos a prensa, recogida y entrega de correspondencia y aquellos otros trabajos elementales que se le encomienden.

b) Portero o Vigilante.—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la Empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el interior como en el exterior de los repetidos locales, tomando nota del movimiento de personas y vehículos que se produzcan a través de los accesos encomendados a su cargo. El vigilante, previo los trámites pertinentes podrá ser nombrado Guarda Jurado.

c) Personal de Limpieza.—Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la Empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado.

Grupo IV.- Personal Obrero.—Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico, comprendiendo las siguientes categorías:

Oficial de Primera.—Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión practica y aplica sus conocimientos con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen un especial empeño o delicadeza.

a.1) En Fabricación.—Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como Llenadoras (excepción de Bag-in-Box), Lavadoras, Formadoras de Cajas y Sopladora de Pet. Teniendo la responsabilidad del funcionamiento de dichas máquinas para obtener los adecuados rendimientos.

Cuidarán de la disciplina, prevención de riesgos y Seguridad del personal que puedan tener a sus órdenes.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le faciliten y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados (en cada turno de trabajo deberá existir un Oficial de Primera dedicado a esta función).

a.2) En distribución.—Se ocupa de efectuar la distribución a los clientes de la Empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de venta y publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo.



Por necesidades organizativas, las funciones detalladas en el párrafo anterior podrán ser asignadas a productores distintos. En tal supuesto quedarán encuadrados en esta categoría, tanto el productor que realice actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, tomando nota de los pedidos a servir posteriormente, como el que se encargue de efectuar la distribución y consiguiente cobro y liquidación de la mercancía.

a.3) En servicios complementarios o auxiliares.—Se les encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementarios o auxiliares de la industria propios de Mecánicos y Electricistas, que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

b) Oficial de Segunda.—Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

b.1) En fabricación.—Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como las Etiquetadoras, Paletizadoras, Despaletizadoras, Encajadora, Desencajadora, Agrupadoras de Botellas, Llenadoras de Bag-in-Box y Carretillas elevadoras para las que se les exige el carné de conducir.

b.2) En servicios complementarios y auxiliares.—Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección de Oficial de Primera.

c) Peón.—Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

## **Artículo 6. Trabajadores Fijos De Carácter Discontinuo**

Se calificarán como trabajadores fijos de carácter discontinuo, aquellos que durante la Campaña de Verano de 1995, hayan sido contratados por la Empresa y ya lo hubiesen sido en la de 1994.

En adelante los trabajadores para ser considerados como fijos de carácter discontinuo deberán ser contratados, como mínimo en dos períodos de 90 días cada uno durante dos años consecutivos.

El trabajador fijo discontinuo será llamado al trabajo por riguroso orden de antigüedad en la categoría profesional, para lo que cada año se confeccionará el correspondiente escalafón por secciones, atendiendo a la categoría profesional del trabajador y dependiendo de la sección donde esté encuadrado.

El llamamiento se hará mediante teléfono y telegrama si fuera necesario, que se remitirá al domicilio que el trabajador haya facilitado a la Empresa, con una antelación de tres días. El trabajador deberá personarse en la Empresa dos días



antes a la fecha de incorporación para manifestar que acude al llamamiento. En caso de no ponerse en contacto con la Empresa en dicho plazo, ésta procederá de inmediato a efectuar el llamamiento del siguiente trabajador del escalafón. El trabajador que no acuda al llamamiento perderá la condición de fijo discontinuo, dándose el contrato por extinguido por dimisión del trabajador.

Es obligación del trabajador actualizar los datos de su domicilio, de tal modo que la Empresa cumplirá con su obligación de llamamiento si remite el telegrama al último domicilio que el trabajador notificase, y si el mismo fuera devuelto por cambio de domicilio o por ser desconocido, se tendrá por válidamente efectuado el llamamiento.

La Empresa irá realizando el llamamiento según lo vayan imponiendo las necesidades de mano de obra para cubrir el volumen de actividad necesario en cada momento, por ello no necesariamente tendrá que realizar el llamamiento a todos los trabajadores incluidos en el escalafón de fijos discontinuos. No pudiendo, si se diera este caso, hacer uso de este motivo el trabajador para demandar a la Empresa como si de un despido se tratara.

Si realizado un llamamiento el trabajador no se pudiera incorporar al trabajo por causa justificada (enfermedad, accidente), al día siguiente de desaparecer la causa que imposibilitara la incorporación, el trabajador estará obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa para proceder a su incorporación, justificando la razón de no acudir a la llamada, si hubiera lugar, pudiendo causar baja sin preaviso el último trabajador incorporado para suplir la no incorporación del primero; el no comunicarlo a la Empresa tendrá los mismos efectos que el no acudir al llamamiento.

La notificación de la situación de baja se efectuará en orden inverso al de llamamiento, con un preaviso de tres días, según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra.

A efectos del cómputo de antigüedad se contabilizarán los días de alta en la Empresa contados a partir de 1994.

## **Artículo 7. Contratación Y Pruebas**

a) La admisión de personal, se ajustará a la Legislación vigente al respecto.

Cuando se trate de cubrir puestos de una determinada categoría y especialidad con personal de nuevo ingreso, la Empresa informará por escrito y con tres días de antelación al Comité de Empresa antes de contratar a dicho personal, sea cual fuere el departamento o sección afectada, ofreciéndose preferentemente dichos puestos al personal incluido en el escalafón de fijos discontinuos, que reuniese los requisitos necesarios y superase las pruebas previstas para el puesto de que se trate.



Siempre que en el escalafón de fijos discontinuos de una sección existieran trabajadores pendientes de ser llamados, la Empresa no podrá contratar servicios externos para realizar trabajos correspondientes a la categoría de los trabajadores antes citados.

Todos los contratos de trabajo, se extenderán por escrito y deberán ser visados por la correspondiente Oficina de Empleo debiéndose entregar una copia al interesado, una vez registrado en dicha Oficina, y así mismo una copia de las prórrogas a que hubiere lugar, entregándose al Comité de Empresa la Copia Básica conforme a lo establecido en el R.D. Ley 1/95, de 24 de marzo.

Soplado de PET.—La Sección de Soplado de PET de nueva creación, estará integrada a efectos de fijos-discontinuos por los trabajadores pertenecientes anteriormente a la Sección de Producción, que han optado y opten expresamente por apuntarse a dicha sección quedando adscritos a la misma de forma definitiva.

Con objeto de que estos trabajadores no puedan perder en ningún caso posibilidades de trabajo por su traspaso a esta nueva sección, se acuerda con carácter excepcional su permanencia simultánea en los escalafones de las secciones de Producción y Soplado de Pet, manteniendo en cada una de ellas su orden en relación al número de matrícula.

Los trabajadores citados podrán ser reclamados para cualquiera de las dos secciones en función de las necesidades de botella soplada o refrescos envasados, según su orden en cada escalafón.

Si se produjera el llamamiento de uno de los trabajadores adscritos a la Sección de Soplado de Pet cuando en la Sección de Producción existan trabajadores anteriores en ese escalafón que no hayan sido llamados, tal circunstancia no podrá ser objeto de reclamación por estos últimos al no verse perjudicado ninguno de sus derechos sobre la Sección de Producción.

A partir de la firma del Convenio, la incorporación de nuevo personal como fijo-discontinuo a la Sección de Soplado de Pet se producirá según la práctica habitual del resto de las secciones.

c) La empresa deberá en la medida de lo posible, no cubrir los puestos con personal procedente de ETT. Si se diera este supuesto sería por el tiempo imprescindible, con comunicación al Comité de Empresa de estas contrataciones; de lo contrario se entenderá que existen vacantes, lo que supondría tener que acudir a la contratación directa.

d) Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso, quedarán establecidos como sigue:

Personal Técnico:	6 meses
-------------------	---------

Personal Cualificado:	2 meses
Personal No Cualificado:	15 días

### **Artículo 8. Trabajos De Superior E Inferior Categoría**

1) Trabajos de superior categoría.—A petición de la Empresa el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya en los siguientes supuestos:

a) Por ausencia temporal de otro trabajador originada por accidente, enfermedad, licencia, vacaciones y sanción. En estos supuestos la sustitución tendrá una duración igual al hecho que la provoque.

b) Como consecuencia de la implantación de turnos de trabajo durante los meses de mayor actividad en la Empresa que conlleve el desdoblamiento de puestos de trabajo. En este supuesto nunca tendrá una duración superior a 6 meses en cada anualidad. Si se superase dicho período de tiempo ocupándose el citado puesto de categoría superior, por un mismo o distintos trabajadores de categoría inferior, se entenderá que existe vacante en la plantilla y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla. El personal afectado tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a los trabajos realizados, percibiendo en estos casos las retribuciones de la categoría superior desde el primer día.

Siempre que la gestión y el sistema de trabajo lo permitan, se procurarán hacer las sustituciones de forma rotativa entre las personas que reúnan las debidas condiciones y conocimientos para el puesto de trabajo que se haya de cubrir. Los trabajadores con categoría de carretillero deberán estar en posesión del carné de 2.ª, salvo derechos adquiridos.

Cuando haya que suplir un puesto de una determinada categoría con personal de categoría inferior, se procurará hacerlo con la persona de más antigüedad dentro de la categoría inmediatamente inferior, siempre que ésta tenga la aptitud suficiente para ocupar el puesto de que se trate.

2) Trabajos de inferior categoría: La realización de trabajos de categoría inferior se procurará que sea de forma rotativa, y no podrá suponer en ningún caso:

a) Perjuicio económico para el interesado, salvo mutuo acuerdo entre éste y la Empresa, con conocimiento del Comité de Empresa antes de dicho acuerdo.

b) Llevar a cabo labores de carácter vejatorio o denigrante para la categoría profesional del interesado.

### **Artículo 9. Admisión De Personal**

Queda prohibida para la Empresa la admisión de personal externo que ya tenga



trabajo fijo, retirados o jubilados a excepción del personal Técnico a que se refiere el apartado 1 del grupo I del art. 5 del presente Convenio.

## **Artículo 10. Ascensos**

a) Normas generales:

1. Para el ascenso y promoción del personal se determina como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Sin embargo, dentro de las condiciones de aptitud a que se refiere el párrafo anterior, a igualdad de condiciones será factor decisivo para cubrir la vacante la mayor antigüedad entre el personal de la categoría inferior y, en defecto de éste, de las demás categorías según la valoración que se refleja en la página 14 del presente Convenio.

2. Se establece un periodo de prueba, en caso de ascensos, análogo al establecido en el artículo de ingresos de personal y, cumplido satisfactoriamente, el interesado adquirirá la nueva categoría.

b) Normas especiales:

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con arreglo a las normas que a continuación se expresan:

**Personal Técnico.**—Será de libre designación de la Empresa entre el personal de la misma o ajeno a ella.

**Personal Administrativo.**—Serán de libre designación de la Empresa los puestos de Cajero y Telefonista, los correspondientes al resto de las categorías se cubrirán por concurso - oposición entre los trabajadores de categoría inferior, puntuando la antigüedad.

Si el concurso-oposición fuese declarado desierto por no presentarse concursante o no merecer la aprobación ninguno de los presentados, podrá presentarse al concurso trabajadores de otras secciones, pudiendo la Empresa, en caso de continuar desierto o no merecer este último personal la aprobación, cubrir la plaza libremente con personal ajeno a la misma.

**Personal Subalterno.**—Será de libre designación de la Empresa el puesto de Vigilante. Los restantes se cubrirán por productores de cualesquiera otros grupos profesionales que, en primer lugar, por accidente de trabajo, y después de enfermedad o edad, tuviesen su capacidad física disminuida, con excepción del personal que para el desempeño de su función dentro de este grupo necesite estar en posesión de todas sus facultades físicas.



Personal Obrero de Fabricación, de Distribución y de Servicios Complementarios Auxiliares.—Serán de libre designación de la Empresa los puestos de Encargado de Grupo y Jefe de Equipo. Los correspondientes al resto de las categorías se cubrirán por concurso - oposición entre los trabajadores de categoría inferior, puntuando la antigüedad en caso de empate en la calificación de las pruebas según la tabla que se indica.

Si el concurso-oposición fuese declarado desierto por no presentarse concursante o no merecer la aprobación ninguno de los presentados, podrá presentarse al concurso trabajadores de otras secciones, pudiendo la Empresa, en caso de continuar desierto o no merecer este último personal la aprobación, cubrir la plaza libremente con personal ajeno a la misma.

c) En los casos en que para la provisión de vacantes o nuevos puestos sea preceptivo el concurso - oposición, éste se desarrollará con arreglo a las siguientes normas:

c.1) Se constituirá en el seno de la Empresa un Tribunal calificador, compuesto por:

Dos vocales designados por la Dirección de la misma, uno de los cuales será el Presidente; un Vocal productor fijo de la Empresa, nombrado igualmente por la Dirección, entre una terna presentada por el Comité de Empresa y formada por productores que no ostenten tales cargos, actuando con voz pero sin voto, y finalmente, dos Vocales designados por el Comité de Empresa entre sus miembros. Con carácter de asesor y sin voto asistirá el Director de Recursos Humanos de la Empresa o persona que designe.

c.2) Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar en lo posible como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir.

c.3) El Tribunal tendrá en cuenta para juzgar la aptitud de los aspirantes los resultados de las pruebas psicotécnicas o de formación profesional que podrán ser realizadas por Entidades u Organismos especializados, los conocimientos profesionales, la antigüedad y la conducta laboral siempre que existiese sanción por faltas graves o muy graves sin prescribir. La valoración de los factores que integran el concurso - oposición será la siguiente:

— Test psicotécnico.—Deberá ser superado en un 45% de las cuestiones planteadas. La puntuación total se baremará hasta un máximo de 6'5 puntos, una vez superada esta prueba, se le sumará a la puntuación obtenida por cada uno de ellos los factores que abajo indicados.

— Antigüedad en la empresa.—la antigüedad en la empresa a la fecha de la convocatoria tendrá la siguiente valoración en puntos:

Años de antigüedad	Puntos
De 0 a 2	0,00
De 2 años y un día hasta 4 años	0,25
De 4 años y un día hasta 6 años	0,50
De 6 años y un día hasta 8 años	0,75
De 8 años y un día hasta 10 años	1,00
De 10 años y un día hasta 12 años	1,25
De 12 años y un día hasta 14 años	1,50
De 14 años y un día hasta 16 años	1,75
De 16 años y un día hasta 18 años	2,00
De 18 años y un día hasta 20 años	2,25
De 20 años y un día hasta 22 años	2,50

El cómputo de la antigüedad para empleados fijos discontinuos se efectuará en función de la suma de los períodos en los que hayan estado dados de alta en la Compañía.

Experiencia previa.—La puntuación para la valoración de la experiencia previa de los aspirantes en la categoría a cubrir estará comprendida entre un mínimo de cero punto hasta un máximo de un punto, calculado de la siguiente forma:

Se comprobará a la fecha de ejecución de las pruebas, el número de días efectivamente trabajados en los que cada uno de los aspirantes haya percibido diferencias de categoría por desempeño de la categoría para la que se realizan las pruebas.

Se valorarán a razón de 0,1 punto cada diez días percibidos con diferencia de categoría, redondeándose los días totales a la decena superior (por ejemplo 63 días computarán como 70 días).

c.4. Las plazas ofertadas se irán adjudicando según la puntuación obtenida por cada concursante que haya aprobado hasta agotar el número de vacantes. A igual puntuación la segunda cifra decimal se valorará como mérito adicional para la adjudicación de la plaza.

c.5. Impugnación.

En el supuesto de que algún trabajador participante en el concurso-oposición considere vulnerados sus derechos por actos o resoluciones del Tribunal calificador, podrá interponer recurso de impugnación ante el Departamento de RR.HH. en un plazo máximo de quince días naturales a contar desde el acaecimiento del hecho a impugnar.

En el escrito de impugnación se expresarán con suficiente precisión y claridad, el



motivo y hechos en que se ampare para fundamentar su recurso.

Interpuesto el recurso, el Departamento de RR.HH. dará traslado del mismo al Tribunal Calificador quien lo resolverá en un plazo máximo de cinco días naturales y comunicará dicha resolución al interesado así como a la Empresa.

### **Artículo 11. Premios, Faltas Y Sanciones**

1) Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza, Faltas leves: Se considerarán como leves las faltas de:

faltas de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación la falta de asistencia al trabajo ( la empresa dispone de un contestador telefónico automático a disposición de los trabajadores), la inobservancia de las medidas de seguridad de acuerdo con la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales si de dicha inobservancia no se deriva perjuicio alguno y cualquier otra de naturaleza análoga.

Faltas graves: Serán consideradas como graves las faltas de: las cometidas contra la disciplina del trabajo de las que no se derive perjuicio económico, contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la reincidencia en faltas leves dentro del término del año, y cuantas otras se produjeran de características análogas a las enumeradas.

Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves: Las cometidas contra la disciplina del trabajo del que se derive un perjuicio económico, el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, el acoso sexual, los malos tratos de palabra y obra, la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares y a los compañeros o subordinados, la deslealtad, el abuso de confianza, la violación de secretos de la Empresa, la embriaguez, y cualesquiera otras de naturaleza análoga.

2) Las sanciones que puedan imponerse en cada caso según la falta, serán las siguientes:

Sanciones por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.

Sanciones por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días, inhabilitación por cuatro meses para presentarse a concurso-oposición para ascender a categoría superior.



Sanciones por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, inhabilitación durante seis meses para presentarse a concurso-oposición para ascender a una categoría superior, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta o despido.

3) Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir un delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediera.

4) Tramitación: Cualquier sanción que se imponga a un trabajador se le comunicará verbalmente a los representantes de los trabajadores con anterioridad, siempre que estén disponibles y, en el mismo día que se le entregue al afectado por escrito se les entregará una copia a los representante de los trabajadores.

Las faltas de asistencia al trabajo por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas, no serán consideradas como faltas injustificadas para ejercitar el despido.

Cuando fuese llamado un trabajador por la Empresa para imponerle una sanción, estará presente, salvo negación expresa del interesado, un representante de los trabajadores.

Corresponde al Director de la Recursos Humanos, Director de la Empresa, o personal en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves o despido, teniendo en cuenta que todas las sanciones con excepción de las sanciones por faltas leves con amonestación verbal, requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

5) La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo hacer constar, asimismo, la reincidencia en faltas leves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá según lo dispuesto en la Ley.

Dicho plazo de prescripción es de aplicación en el supuesto de no haberse producido reincidencia durante los períodos señalados.



## Artículo 12. Reserva Del Puesto De Trabajo

La Empresa reservará a todo productor fijo o fijo-discontinuo su puesto de trabajo cuando, agotado el período de I.T., pasase a Invalidez Provisional, teniendo derecho al mismo tan pronto se produjese su reincorporación, una vez dado de alta de dicha invalidez. En el mismo momento en que se produzca tal reincorporación quedará rescindido y sin efecto el contrato de trabajo que se pudiera haber extendido al trabajador sustituto de aquél. La Empresa sólo podrá acoplar a un trabajador con Invalidez Permanente Total para su trabajo habitual, a otro puesto de trabajo si existiese puesto a cubrir apto para ser desempeñado por una persona con la limitación de que se trate, que 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 en el importe de la pensión que en cada momento percibiese de la Seguridad Social.

De igual forma a la anterior se actuará con el personal fijo discontinuo pero reservándole su orden en el escalafón.

## Artículo 13. Ceses

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: Un mes.
- Restante personal: Quince días.

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

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

La liquidación que les corresponda a los trabajadores fijos discontinuos, a la finalización de cada periodo de trabajo, será puesta a disposición de los mismos en los diez días naturales siguientes a la fecha de cese. Agotado este plazo la empresa vendrá obligada a abonar una indemnización equivalente al salario diario por cada día de retraso, contado a partir del undécimo día.



En los supuestos de cese en la Empresa por terminación de contrato eventual o por voluntad del trabajador, éste podrá solicitar información a la empresa sobre su liquidación con 48 horas de antelación a la fecha prevista de baja.

#### **Artículo 14. Cambio De Titularidad En La Empresa**

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la Empresa, se informará al Comité de Empresa con anterioridad al resto de los empleados. Así mismo, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual firmada por la antigua y nueva representación de la misma en la que se reconozcan sus derechos adquiridos: antigüedad, categoría y demás derechos laborales que se disfrutaran en la antigua Empresa.

#### **Artículo 15. Jornada De Trabajo**

##### 1. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, referida al año 2002, es de 1.771 horas de trabajo efectivo anuales.

La jornada laboral para los años siguientes será la que resulte de aplicar el calendario laboral sobre la base de ocho horas diarias de trabajo efectivo durante todos los días laborables de lunes a viernes de cada año, salvo la jornada de Feria regulada en este mismo artículo, y los días 24 y 31 de diciembre que se considerarán inhábiles para el personal de fábrica y que en caso de coincidir en sábado o domingo se trasladarán al viernes anterior.

Para el resto de empleados de la Empresa (Dpto. Comercial, administración, etc.) se podrá disfrutar de un día inhábil a escoger entre el 24 y 31 de diciembre, y que en caso de coincidir en sábado o domingo se trasladarán al viernes anterior, distribuyéndose el personal de forma que la plantilla efectiva de trabajo sea del 50% en cada uno de los días señalados. El otro día que no se disfrute se compensará con un día de descanso.

Para el establecimiento de los turnos de disfrute del día festivo y la fijación del día de compensación se estará al común acuerdo con su respectivo jefe inmediato, siendo la fecha del disfrute durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre hasta el 31 de marzo del año siguiente. La coincidencia de solicitudes para un mismo día de más del 15% de los empleados de cada departamento faculta a la empresa a denegar para ese día las solicitudes que excedan de ese porcentaje.

Se establece un descanso de veinte minutos diarios, considerados de trabajo efectivo para todas las secciones de la Fábrica y Administración. Este descanso se llevará a cabo, siempre que sea posible, de forma rotativa entre el personal, es decir, sin que en ningún caso se interrumpa el proceso productivo. Este descanso



se efectuará durante los siguientes períodos:

Turno 1.º:	De 9.00 a 11.30 horas
Turno 2.º:	De 17.00 a 19.30 horas
Turno 3.º:	De 1.00 a 3.30 horas

El régimen de trabajo para el personal de Distribución será a tarea. La retribución a tarea se compondrá de dos partes: una, la correspondiente a la categoría profesional del trabajador afectado según la Tabla Salarial del presente Convenio y otra que retribuirá la forma en que se desarrolla la tarea y los desfases de tiempo en cómputo anual, que pudiesen resultar en la realización de la tarea asignada. La determinación del trabajo a tarea se efectuará por la Empresa, fijando para cada productor la tarea a realizar, en un período determinado de tiempo, atendiendo a las características y particularidades de cada ruta o sector y teniendo en cuenta entre otros factores el número de visitas a realizar. Si el trabajador considerase excesiva la tarea asignada lo pondrá en conocimiento de su Jefe inmediato. Contra la decisión de éste podrá recurrir a la Dirección de la Empresa por sí mismo o a través de sus representantes sindicales. La dirección resolverá dentro del plazo de diez días. Contra tal resolución podrá recurrirse ante el Organismo laboral competente, sin perjuicio de continuar cumpliendo las instrucciones recibidas hasta tanto se resuelva definitivamente lo que proceda.

El citado personal de Distribución trabajará de lunes a viernes, salvo en aquellas semanas que tengan un festivo que se trabajará también el sábado, a excepción de los meses de febrero, octubre y noviembre de cada año.

Abonándose los sábados en los que se dé esta situación con un recargo del 175% sobre el sueldo, la antigüedad y el plus extra salarial; más las comisiones devengadas.

Este personal podrá regresar al Centro de Trabajo diariamente a partir de las 16.30 horas, una vez realizada su tarea correctamente, terminando su labor diaria al entregar el portátil en Administración y después de informar a su Jefe de Grupo de las incidencias habidas en la realización de su tarea.

## 2. Horarios de trabajo.

### A. Fábrica:

Régimen general.—Con carácter general se establece el siguiente horario para el personal de fábrica:

Turno 1.º: De 6.00 a 14.00 horas	de lunes a viernes
Turno 2.º: De 14.00 a 22.00 horas	de lunes a viernes
Turno 3.º: De 22.00 a 6.00 horas	de lunes a viernes



Los turnos para todo el personal serán obligatoriamente de carácter semanal, siendo su rotación de noche, tarde y mañana, si se trabajara a tres turnos.

El cuadrante de turnos semanal de personal deberá ser expuesto obligatoriamente, en los tabloneros de la empresa, antes de la salida del turno de la mañana (14 horas) del jueves de la semana anterior. En caso de ser rectificado posteriormente, será avisado el personal que pudiere estar afectado.

Sábados a trabajar: Durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, la empresa tiene la facultad de requerir a los trabajadores para la asistencia al trabajo en sábado, en un máximo de tres ocasiones obligatorias por trabajador.

Para que se pueda realizar este requerimiento se deben producir dos circunstancias: que en la semana en la que se vaya a trabajar en sábado, la línea de producción que vaya a estar operativa haya estado trabajando a tres turnos, es decir, haya llegado a su máxima capacidad de producción, y que todos los trabajadores fijos-discontinuos de la fábrica a la fecha de firma del presente Convenio estén incorporados al trabajo en fábrica.

Para la Sección de Logística la primera condición no será necesaria.

Para cubrir la prestación de trabajo en sábado se estará a lo siguiente:

1.º Se tendrá en cuenta la lista de los voluntarios, en la lista que se coloca en el tablón de anuncios los jueves para indicar los turnos de trabajo para la próxima semana, también se requerirá la lista de voluntarios, la cual tiene como fecha fin de entrega el lunes noche de la semana siguiente. Se tendrá presente la prioridad según:

- Turnos (mañana, tarde, noche, vacaciones, etc ...).
- Grupos.

La lista definitiva se publicará el miércoles de la semana a trabajar. La empresa tendrá la potestad para estudiar la lista del personal que trabajará ese sábado de forma que funcionen los turnos correctamente.

2.º En caso de no existir voluntarios suficientes o adecuados para los respectivos puestos y máquinas, la empresa procederá a la designación obligatoria del personal que precise.

La citación para el trabajo obligatorio en sábado será realizada por la empresa mediante el sistema habitual de comunicación de turnos, como máximo el martes de la misma semana en la que se vaya a trabajar el sábado correspondiente, procurándose, en la medida de lo posible, la citación rotativa para los trabajadores asignados habitualmente a cada puesto de trabajo.

Sólo se podrá citar al trabajador para el trabajo en sábados en turnos de mañana y tarde.

Aún manteniendo la obligatoriedad de acudir, por requerimiento de la empresa, a trabajar en sábado hasta en tres ocasiones, el trabajador, excepcionalmente, podrá proponer a la empresa en una de las citaciones su sustitución por otro compañero de igual categoría y similares conocimientos del manejo de máquinas, previo acuerdo con éste. La sustitución deberá ser autorizada por la empresa.

Cualquier otra situación que pueda presentarse será estudiada por la empresa que tomará la decisión que estime conveniente.

Los sábados de carácter obligatorio y voluntario de cada año se compensarán con un día libre por cada sábado trabajado, que se podrá solicitar desde el mes de octubre hasta el mes de mayo del año siguiente y el complemento por sábado efectivamente trabajado será el siguiente:

Jefes de Equipo:	105,18 euros
Oficial 1.º:	93,16 euros
Oficial 2.º:	84,19 euros
Peón:	75,13 euros

El trabajador deberá notificar a la empresa el día libre que desea disfrutar, como máximo el jueves anterior a la semana en la que piense hacerlo.

La coincidencia de solicitudes para un mismo día de más del 15% de los empleados de cada sección de actividad de la fábrica (Producción, Mantenimiento, Control de Calidad, Almacenes y Soplado de Pet) faculta a la empresa a denegar para ese día las solicitudes que excedan de ese porcentaje.

A estos efectos, se establecerá como orden de prelación, el de llegada a cada Departamento de las solicitudes correspondientes.

#### B. Personal de Mantenimiento:

Turno 1.º: De 6.00 a 14.00 horas,	de lunes a viernes
Turno 2.º: De 14.00 a 22.00 horas,	de lunes a viernes
Turno 3.º: De 22.00 a 6.00 horas,	de lunes a viernes

Se establece un turno rotatorio de trabajo para mantenimiento preventivo los sábados consistente en la asistencia al trabajo de dos mecánicos y un electricista, operativos en líneas, de 6.00 a 14.00 horas. Con carácter compensatorio se establece que el personal que trabaje en el turno antes mencionado los sábados, librará el viernes siguiente. En caso de que dicho viernes fuera festivo, librará el día anterior laborable.



En compensación de este desplazamiento de horarios el personal afectado percibirá un Plus de Dedicación en cuantía de 80,73 euros mensuales. También percibirá este plus el resto del personal de Mantenimiento cuando tenga un desplazamiento de horarios de idénticas características.

Sábados a trabajar: Es de aplicación el párrafo de igual título que afecta al Personal de fábrica.

Los sábados de carácter obligatorio se compensarán con un día libre por cada sábado trabajado, fuera del período de junio y septiembre y el complemento por sábado efectivamente trabajado será el siguiente:

Oficial 1.ª A y Oficial 1.ª: 93,16 euros.

Oficial 2.ª: 84,19 euros.

Arranque de instalaciones: En lunes y día posterior a festivo, un empleado de mantenimiento eléctrico y un empleado de mantenimiento mecánico desplazarán su jornada siendo la hora de inicio las 4.00 horas y la finalización las 12.00 horas del mediodía, y en compensación por este desplazamiento percibirá un plus de 27,05 euros por día de jornada desplazada.

Cualquier empleado de los demás departamentos o sección de la Fábrica podrá ofrecerse voluntariamente a un listado para cubrir los días de arranque de instalaciones en otras áreas de actividad por un periodo de dos meses, siendo facultad de la Empresa en función de las necesidades del servicio llamarles o no.

El horario y la compensación en este caso serán idénticas a las señaladas en el párrafo anterior.

C. Personal de limpieza y mantenimiento de instalaciones:

Jornada partida: De 8.00 a 13.00 horas y de 14.00 a 17.00 horas, de lunes a viernes.

D. Personal de taller de vending y dispensing.

Jornada partida: De 8.00 a 14.00 horas y de 16.00 a 18.00 horas, de lunes a viernes.

Se establece un servicio de guardia rotativo atendido por un mecánico, cuyo horario será el siguiente:

De 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

De 8.00 a 13.00 horas, los sábados.





En compensación de esta guardia el personal afectado percibirá un Plus de Dedicación en cuantía 72,12 euros mensuales.

#### E. Personal de administración:

Con carácter general se establece el siguiente horario para el personal de administración:

— Jornada partida:

De 8.30 horas a 14.00 horas y de 15.00 horas a 18.00 horas, de lunes a jueves

De 8.30 horas a 14.30 horas los viernes.

— Jornada continuada.

De lunes a viernes de 7.00 a 15.00 horas.

— Jornada a turnos:

Turno 1.º: De 8.00 a 16.00 horas, de lunes a viernes.

Turno 2.º: De 13.30 a 21.30 horas, de lunes a viernes.

#### F. Soplado de Pet.

La sección de Soplado de Pet estará compuesta por los trabajadores fijos de Producción que hayan acordado con la Empresa su adscripción a dicha sección, prestando servicios indistintamente en dicha sección o en producción en función de las necesidades de la empresa, siguiendo sus condiciones según el trabajo que presten.

Igualmente estarán incluidos los fijos discontinuos según lo dispuesto en el artículo 7. Se regirá por los horarios de con carácter general se establecen para el personal de fábrica, salvo cuando las necesidades de producción de botellas de Pet aumenten y no puedan ser cubiertas con el horario citado. En este supuesto, los horarios, aunque con idéntica duración de jornada diaria, se distribuirán de lunes a domingo, disfrutándose alternativamente los descansos semanales a lo largo de la semana, para lo que se confeccionará el calendario correspondiente.

Los trabajadores asignados a esta sección en sus diferentes categorías son aquellos fijos discontinuos a los que hace referencia el artículo 7-Soplado de Pet, y los trabajadores fijos que han acordado con la empresa su actividad en la sección de Soplado de Pet con su régimen especial.

El personal que trabaje un festivo, sábado o domingo durante el período de máxima actividad en esta sección percibirá un complemento de 72,12 euros por



cada día de los citados en los que se dé esta situación y que preste efectivamente sus servicios dichos días, salvo los tres primeros sábados en los que se preste efectivamente servicios y que coincidan con la temporada de campaña (junio a septiembre) en los cuales se les abonará los sábados la misma cuantía que el complemento señalado en el apartado fábrica en el importe de:

Oficial 1.ª:	93,16 euros
Oficial 2.ª:	84,19 euros

Cuando el trabajo en sábados, domingos y festivos se produzca de forma esporádica que dificulte la realización del calendario de descanso semanal correspondiente, el trabajador acordará con la Empresa los días en los que disfrutará sus días de descanso, pudiendo acordar este disfrute, de forma acumulativa o con pactos de condiciones de mínimos de libranza, o acuerdos que contemplen la obligación de que cada tres semanas se libre un fin de semana.

La Empresa se compromete a estudiar conjuntamente con el Comité de Empresa las propuestas que presente éste con relación al disfrute de posibles puentes por parte del personal de Fábrica y Administración, con relación a la coincidencia de días festivos con martes o jueves.

3. Jornada de Feria en Sevilla: Desde el primer día oficial de Feria hasta el jueves, la jornada de trabajo del personal que preste sus servicios en Fábrica y Administración, se reducirá, de acuerdo con el Comité de Empresa en una hora diaria.

La jornada del viernes se reducirá en dos horas, quedando asegurada en todo caso la realización del trabajo y enlace de los turnos. Respecto al personal de Distribución, salvo el servicio de Feria, la Empresa en dichos días se compromete a reajustar sus sectores al objeto de que pueda beneficiarse el personal correspondiente de dicha reducción. Comunicando dicho reajuste con una semana de antelación.

4. Fiestas locales: En cuanto a las dos fiestas locales a disfrutar anualmente, se disfrutarán los días que como tales sean designados para Sevilla capital.

Cuando por necesidades del trabajo el personal de Producción y Almacenes tuviera que prolongar su jornada, de forma continuada, en 2,30 horas, la Empresa abonará al citado personal una ayuda a comida de 7,27 euros y 30 minutos como tiempo de comida.

### **Artículo 16. Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute anual de 24 días efectivos de trabajo de vacaciones.



Cuando un trabajador que tuviera que disfrutar sus vacaciones anuales, con arreglo a lo establecido en el cuadro publicado en el tablón de anuncios, se encontrara en esa fecha en proceso de I.T., se trasladará su disfrute a la fecha que se acuerde entre la Empresa y el trabajador, una vez dado de alta éste, siempre que dicha alta se produjese dentro del año natural que se trate.

Serán disfrutadas de acuerdo con los grupos que se formen en los distintos Departamentos o Secciones, por categorías o puestos de trabajo, rotando en años sucesivos.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, se formarán grupos en proporción al número de total del personal fijo de plantilla, cada uno de estos grupos disfrutará de dos semanas naturales de vacaciones durante el periodo mencionado, rotando necesariamente en los años siguientes. En caso de coincidir algún festivo durante este periodo de descanso, éste se disfrutará fuera de la temporada.

En el mes de octubre, la Dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa prepararán los turnos de disfrute del año siguiente, que serán efectivas desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Tales turnos se darán a conocer antes del 1 de noviembre, las reclamaciones podrán presentarse hasta el 1 de diciembre, quedando expuestos los turnos definitivos antes del 31 del mencionado mes.

La retribución a percibir durante el período vacacional será, en cuanto a salario se refiere, la establecida en el momento del disfrute y respecto a las posibles retribuciones complementarias (comisiones, prima, etc.), el promedio resultante de las percibidas en jornada normal durante los doce meses anteriores al de la fecha de comienzo, o, en su caso, de los trabajados efectivamente dentro de dicho período, si durante el mismo hubiese existido incapacidad laboral transitoria.

### **Artículo 17. Retirada Del Permiso De Conducir**

La asignación de un trabajador a puesto o puestos de trabajo distinto del que, o de los que, habitualmente viene desempeñando, puede producirse por retirada del permiso de conducir no confirmada por resolución firme.

En tal supuesto, ello no podrá suponerle perjuicio económico en computo anual del año de que se trate.

### **Artículo 18. Excedencias, Licencias Y Permisos**

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



Con abono integro de la retribución:

— Por asuntos propios, un día laborable.

— En período de junio a setiembre, el trabajador deberá notificar a la Empresa el disfrute de este día como mínimo con cinco días laborables de antelación a la fecha del disfrute, salvo casos urgentes imprevisibles.

Para el resto de los meses, bastará sólo con 48 horas de antelación.

La coincidencia de solicitudes para un mismo día de más del 15% de los empleados de cada sección de actividad de la fábrica (Producción, Mantenimiento, Control de Calidad, Almacenes y Soplado de Pet) faculta a la empresa a denegar para ese día las solicitudes que excedan de ese porcentaje debiendo comunicar dicha denegación con los plazos siguientes:

Para los meses de junio a septiembre la empresa lo comunicará como máximo con tres días laborables de antelación a la fecha. Para el resto de los meses la empresa lo comunicará dentro de las 24 horas anteriores.

A estos efectos, se establecerá como orden de prelación, el de llegada al Departamento correspondiente de las solicitudes .

Los tres sábados a trabajar de junio a setiembre que se establecen en el art. 15 no podrán ser considerados, en ningún caso, como disponible para asuntos propios.

— Por matrimonio, quince días laborables (art. 37.3.a del E.T. excluyendo los domingos).

— Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y padres políticos, un día laborable, si la celebración se realiza en día laborable.

— Por enfermedad grave (intervención quirúrgica, hospitalización u observación domiciliaria) debidamente justificada o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos, tres días laborables siempre que convivan con el trabajador; en otro supuesto dos días laborables, que serán ampliables al doble si el trabajador tuviera que desplazarse a cualquier lugar fuera de la provincia de Sevilla.

— Por alumbramiento de esposa o pareja de hecho legalmente registrada, tres días laborables, ampliables en la misma forma que el párrafo anterior.

— Por mudanza motivada por cambio de domicilio, dos días naturales.

— Por fallecimiento de tíos y sobrinos, un día laborable.

— Para la realización de la prueba Psicotécnica, a fin de obtener el permiso de conducir de 1.ª y 2.ª clase, siempre que su trabajo habitual sea conducir un vehículo de la Empresa, un día.

— 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 5 días alternos o consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque. Así mismo, se entenderá como deber de carácter público inexcusable la comparecencia como testigo ante los Juzgados, debidamente justificada y por el tiempo imprescindible a tales fines.

— El descanso por período de parto tiene una duración de 16 semanas. Dicho período puede ser disfrutado por la madre o, a opción de ésta, en caso de que ambos trabajen, también por el padre en las circunstancias y requisitos establecidos por la Ley.

La trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses tiene derecho, a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en casos de que ambos trabajen según lo dispuesto en la Ley.

Sin derecho a retribución:

Excedencia en los términos regulados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

— Por matrimonio de hermanos políticos, un día.

— Por asuntos propios de carácter ineludible, cinco días, una vez al año, y siempre que se preavise a la Empresa con siete días de antelación. Si la necesidad fuera sólo por un día, el preaviso será de 24 horas. Asimismo, para asuntos propios, se podrá conceder una licencia de hasta 3 meses una vez al año, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella en los términos regulados en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 19. Derechos Sindicales



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

Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin, la Empresa tiene habilitados seis tablones de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical, cuya fijación queda prohibida fuera de dichos tablones.

Estos tablones están visibles en Fábrica y Oficinas Comerciales.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local de forma permanente para realizar sus funciones conforme a lo establecido en el art. 81 del E.T.. dicho local estará dotado de un ordenador, impresora, mobiliario y material de oficina para el desempeño de sus funciones, excepto de teléfono.

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.

Se respeta el derecho de reunión de los trabajadores para temas laborales y sindicales, dentro de los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo y se conceden las siguientes horas de asamblea dentro de las horas de trabajo, para cada uno de los turnos, y para tratar exclusivamente asuntos que afecten directamente a los intereses laborales de los trabajadores de la Empresa:

Año 2002	1 horas
Año 2003	2 horas
Año 2004	3 horas
Año 2005	4 horas
Año 2006	4 horas

La celebración de asambleas en horas de trabajo, requerirá la comunicación por escrito a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, con expresión del Orden del Día y demás circunstancias de cumplimiento legal. Para el resto de asambleas la antelación mínima de comunicación será de veinticuatro horas, salvo imposibilidad de hacerlo por causas justificadas. Se facilitará local.

La Dirección y el Comité de Empresa acuerdan que la celebración de las asambleas debe causar los menores perjuicios posibles a la producción.

No serán tenidas en cuenta, a efecto de lo establecido en el art. 68 apartado e) del E.T., las horas dedicadas por el Comité de Empresa a las deliberaciones del Convenio de Empresa, siendo en consecuencia retribuidas como de presencia activa en el trabajo. Igual consideración tendrán las horas dedicadas por el Comité de Empresa en sus diferentes reuniones con la misma, las horas que excedan de la jornada normal, motivadas por dichas reuniones serán retribuidas. Por último, los miembros del Comité de Empresa, podrán ceder las horas que



disponen al amparo del art. 68 del E.T., en una bolsa común por cada sección sindical representada en el Comité de empresa. Las horas sindicales que no hayan sido consumidas en un mes serán acumulables para los meses siguientes en las respectivas bolsas.

### **Artículo 20. Ayuda a comida para el personal de distribución y vending/dispensing**

Si por circunstancias del trabajo o tarea un trabajador tuviese que realizar su labor de forma continuada hasta después de las 16 horas, tendrá derecho al percibo de 7,59 euros en concepto de ayuda a comida.

### **Artículo 21. Traslados**

El traslado de un productor desde el Centro de Trabajo de la Empresa a otro de la misma, situado en localidad distinta podrá realizarse a solicitud del interesado, por mutuo acuerdo del trabajador y la Empresa y por necesidades de servicios. En los dos primeros supuestos se estará a lo que se acuerde entre las partes. En el tercero sólo podrá efectuarse cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen previo acuerdo con el Comité de Empresa. De no alcanzarse tal acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá, mediante la demanda correspondiente por parte del trabajador, el Juzgado de lo Social. Mientras este acuerdo o resolución del indicado Juzgado de lo Social no se produzca, el trabajador continuará en su mismo puesto de trabajo.

### **Artículo 22. Ayuda Social O Asistencial**

Los productores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a las siguientes ayudas:

- 1.º Por matrimonio: 130,25 euros previa demostración de haberlo contraído.
- 2.º Por natalidad: 71,33 euros por cada hijo, previa presentación del Libro de Familia.
- 3.º En el supuesto de hijos disminuidos, que precisen una educación especial, la Empresa colaborará al abono de las cuotas del colegio correspondiente durante el curso escolar, aportando el 75% de su importe, hasta un máximo de 96,14 euros mensuales.

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

Subsidio de defunción.—La Empresa está obligada a suscribir una póliza de seguro, en favor de su personal que cubra los siguientes riesgos:



A) En caso de fallecimiento:

- Personal soltero o viudo sin hijo: 4.808 euros por persona.
- Personal casado sin hijo o viudo con hijo: 9.000 euros por persona.
- Personal casado con hijo: 13.222 euros por persona.

B) En caso de incapacidad profesional total y permanente:

Se garantiza el pago del capital definido en el párrafo A).

C) En caso de Incapacidad Profesional Permanente Total o Absoluta para toda clase de trabajo:

Se garantiza el pago del doble del capital definido en el párrafo A).

D) En caso de fallecimiento por accidente:

Se garantiza el pago de un capital igual al doble del indicado en el párrafo A).

E) En caso de fallecimiento por accidente de circulación:

Se garantiza el pago de un capital igual al triple del definido en el párrafo A).

En el caso de que la Empresa concediera algún crédito a su personal informará al Comité de Empresa.

### **Artículo 23. Antigüedad**

El personal fijo o fijo discontinuo al que fuera de aplicación, percibirá en concepto de antigüedad el importe que resulte de aplicar las siguientes escalas:

- Al cumplir 2 años de antigüedad en la Empresa: 5%.
- Al cumplir 4 años de antigüedad en la Empresa: 10%.
- Al cumplir 9 años de antigüedad en la Empresa: 20%.
- Al cumplir 14 años de antigüedad en la Empresa: 35%.
- Al cumplir 19 años de antigüedad en la Empresa: 50%.
- Al cumplir 24 años de antigüedad en la Empresa: 65%.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el sueldo base para la antigüedad que figura en la Tabla Salarial del presente Convenio.





El personal fijo o fijo discontinuo que haya ingresado en la Empresa a partir del mes de abril de 1980, y el que en el futuro lo haga, percibirá en concepto de antigüedad el importe que resulte de aplicar la siguiente escala sobre el sueldo base para la antigüedad que figura en la Tabla Salarial de este Convenio:

- Al cumplir 2 años de antigüedad en la Empresa: 5%.
- Al cumplir 4 años de antigüedad en la Empresa: 10%.
- Al cumplir 9 años de antigüedad en la Empresa: 20%.
- Al cumplir 14 años de antigüedad en la Empresa: 25%.
- Al cumplir 19 años de antigüedad en la Empresa: 40%.
- Al cumplir 24 años de antigüedad en la Empresa: 60%.

#### **Artículo 24. Complemento De Trabajo Nocturno**

Se fija en un 30% sobre el sueldo base del presente Convenio y la antigüedad por día trabajado en jornada nocturna, más la parte proporcional de sábado y domingo.

#### **Artículo 25. Quebranto De Moneda**

Tendrá derecho a esta indemnización el cajero o persona que desempeñe funciones análogas, percibiendo por este concepto la cantidad de 16,11.euros mensuales, o su parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

#### **Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, en las mismas circunstancias en que hubiese tenido derecho al salario, treinta días de Sueldo Base, más Antigüedad, más Plus Extrasalarial, en cada una de las gratificaciones de julio, navidad y beneficios. Además, percibirá una gratificación especial de quince días de Sueldo Base, más la Antigüedad y el Plus Extrasalarial correspondiente a esos quince días, en concepto de Bolsa de Vacaciones.

Estas gratificaciones se prorratearán entre las doce mensualidades que se perciben anualmente.

#### **Artículo 27. Expediente De Crisis**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente aplicable al respecto. En todo caso, la Empresa estará obligada a comunicar al Comité de Empresa con carácter previo, su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la Autoridad



Laboral, con especificación de los términos en que vaya a plantearlo.

### **Artículo 28. Seguridad Y Salud Laboral**

Se estará a lo acordado entre la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, a lo establecido en el art. 19 del vigente Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Personal fijo de producción.—La Empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores el calzado y los guantes de seguridad reglamentarios, determinados por las normas de Seguridad y Salud Laboral e Higiene para el puesto de trabajo de que se trate. Se le facilitará dos equipos de invierno y dos de verano cada dos años:

Equipo de invierno: 1 Chaquetilla.

1 Pantalón.

1 Camisa.

1 Par de botas.

1 Gorra.

Equipo de verano: 1 Pantalón.

1 Camisa.

1 Par de botas.

1 Gorra.

La entrega de éstas se realizará en el mes de diciembre de los años pares. A la mujer trabajadora se le sustituirán los pantalones y camisas por batas. Los carretilleros de carácter fijo serán equipados con un anorak cada tres años.

Personal fijo discontinuo en planta.

—La Empresa está obligada a proporcionar a dicho personal anualmente las siguientes prendas de trabajo:

— Una chaquetilla, pantalón y camisa, según el puesto de trabajo que ocupe habitualmente.

— Un par de botas de seguridad.

Si este personal trabajara más de ocho meses en el año natural, la empresa le





proporcionará igual vestuario que al personal fijo.

Personal eventual en planta.

—Se le dotará de un equipo de vestuario al año.

Personal de distribución y vending/dispensing.

—Este personal dispondrá de las siguientes prendas de trabajo:

— Verano: Dos pantalones y dos camisas, anuales.

— Invierno: Un uniforme y un chubasquero cada dos años y dos camisas anuales.

Ayuda de calzado para el personal de distribución y vending/dispensing.—Este personal percibirá semestralmente la cantidad de 27,91 euros, por este concepto, realizándose su abono en los meses de abril y octubre de cada año.

### **Artículo 29. Horas Extraordinarias**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

Horas estructurales.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

Realización de horas extraordinarias necesarias por pedidos extraordinarios o períodos puntas de Producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pudieran ser sustituidas de ningún otro modo.

Las horas extraordinarias que haya que realizar como consecuencia de las reparaciones generales anuales de líneas de Producción, hasta un máximo de 30 horas por línea y trabajador siendo el máximo anual de 75 horas.

Todas estas horas no serán tenidas en cuenta para el cómputo del número máximo de 80 horas anuales.

Horas no estructurales.

El resto de la horas extraordinarios que se realicen deberán contar con la voluntariedad del trabajador, respetándose en todo caso el límite anual máximo de 80 horas anuales.





Si hubiese lugar, por necesidades del trabajo a realizar horas extraordinarias, que superen el tope de 80 horas anuales, éstas se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido mas un 75% dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, el disfrute de este tiempo se realizará en la fecha que cada productor elija.

Importes de horas extraordinarias.

Los importes a percibir por cada hora extraordinaria que se realice serán los que figuran en las tablas Anexas número 1 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 30. Acción Coyuntural Contra El Desempleo**

Con carácter excepcional se acuerda incrementar la plantilla fija de la Empresa de la siguiente forma y con las siguientes personas:

Con efectos a la firma del Convenio se incrementará la plantilla fija con los trabajadores:

- Don Jerónimo Fernández Sánchez.
- Don Julio Torrado Dos Reis.
- Don Manuel Fernández Moscoso.
- Don José Román Castro.

Con efectos de 1 de enero de 2004, se incrementará la plantilla con:

- Don Miguel Sosa Peña.

Y con efectos del 1 de marzo de 2004, se incrementará la plantilla con:

- Don José Antonio Muñoz Bautista.

### **Artículo 31. Indemnización Complementaria en I.T.**

La Empresa abonará a los trabajadores a su servicio, a partir de la firma del presente Convenio:

A) En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaria, desde el día siguiente al de la baja, hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual, antigüedad y plus extrasalarial, más las comisiones devengadas en el mes anterior a la fecha de la baja, percibiéndose completa la Prima de Asistencia y Productividad durante el proceso de incapacidad temporal por A.T. para el personal que tenga asignada esta Prima.





B) En caso de enfermedad o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 100% del sueldo mensual, antigüedad y plus extrasalarial más las comisiones devengadas en el mes anterior a la fecha de la baja, desde el primer día en caso de hospitalización o en el primer proceso de I.T. del año. En los sucesivos procesos la Empresa abonará el complemento a partir de vigesimoprimer día de la baja.

En ningún caso el aplicar esta indemnización podrá suponer que el trabajador perciba en situación de I.T. un salario superior al que viniese percibiendo en situación de alta, percibiéndose, en su momento, las gratificaciones extraordinarias completas.

Las indemnizaciones contempladas en este artículo permanecerán invariables mientras la Ley General de Seguridad Social no sea modificada en cuanto a prestaciones por I.T., si se diera este supuesto las partes tendrán que negociar, en el plazo de dos meses, las indemnizaciones a percibir, aplicándose el acuerdo a partir del día de su firma.

### **Artículo 32. Prima De Asistencia Y Productividad**

La prima que hasta ahora se abonaba en el mes de diciembre queda incorporada a la prima de asistencia y productividad debidamente prorrateada, por los siguientes importes:

Para el año 2002: 86,46 euros anuales.

Para el año 2003: 96,78 euros, importe que desde este año será incluido mensualmente en nómina, junto con la prima que a continuación se detalla.

El personal de las secciones de Producción, Almacenes, Mantenimiento y Taller de Vending/Dispensing hasta la categoría de Jefe de Equipo, percibirá una Prima de Asistencia y Productividad de 119,10 euros siempre que no cometa ninguna falta de asistencia al trabajo, pues en otro caso percibirá la parte proporcional correspondiente, con arreglo a las siguientes condiciones, que se aplicarán a partir de la firma del presente Convenio Faltas sin justificar.

a) Por un día de falta sin justificar se pierde la parte proporcional correspondiente a 15 días de prima.

b) Por dos días de falta sin justificar, en el mismo mes, se pierde la prima en su totalidad.

Enfermedad o accidente no laboral.

— Por el primer día de ausencia se pierde la parte proporcional correspondiente a tres días de prima.





— Por el segundo día de ausencia se pierde la parte proporcional correspondiente a tres días de prima.

— Por cada día de ausencia, a partir del tercer día, se pierde la parte proporcional correspondiente a un día de prima.

Otras ausencias.

Cuando se produzca una ausencia distinta a las anteriormente mencionadas, salvo por vacaciones, Accidente de Trabajo o día de libre disposición, se pierde un día de Prima por cada día de ausencia.

La hospitalización tendrá el mismo tratamiento que el Accidente Laboral.

### **Artículo 33. Prima De Administración**

Esta prima se establece para todo el personal de Administración, en una cantidad fija desde el año 2002, de 63,11 euros mensuales y para los años siguientes se incrementará en los porcentajes que establezca el Convenio.

En esta prima también está incluida y prorrateada la prima que se percibía en el mes de diciembre.

### **Artículo 34. Comisión Mixta Paritaria Para La Interpretación Y Vigilancia Del Convenio**

Para todas cuantas cuestiones pudieran surgir de la interpretación de lo acordado en el presente Convenio, se designa una Comisión Paritaria e Interpretadora formada, de una parte, por don Francisco Franco Martínez y don Francisco Quesada García en representación de los trabajadores, y de otra parte por don Benito Rivero Villamarín y don Juan Rosique Luengo en representación de la Empresa, en caso de ausencia de alguna de estas personas, la representación correspondiente, nombrará un suplente.

La Comisión tomará sus acuerdos en reunión conjunta y resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdo deberán ser aprobados por ambas representaciones, enviando a los interesados el escrito de resolución en un plazo de cinco días desde la celebración de la reunión.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo, se enviará, en idéntico plazo, acta de la reunión a los interesados.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un



asesor, que podrá ser ajeno a la Empresa, teniendo voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria será competente la Jurisdicción Laboral.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el de la Empresa en La Rinconada (Sevilla), Carretera Nacional IV, km. 530.

### Cláusula adicional sobre ámbito superior

En el supuesto de que existiese un Convenio a nivel estatal de la Compañía, las partes podrán acordar la adhesión al mismo.

### Disposición final

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

### Tabla salarial 2002

	Sueldo Mensual	S. Base para Antigüedad	Plus Extrasalarial
Jefe Equipo	1.178,47	1.045,89	187,77
Ofc. 1.ª Mec. y Elect.	1.299,91	938,50	124,25
Ofc. 1.ª Mec. y Elect.	1.057,47	938,50	124,25
Ofc. 2.ª Mec. y Elect.	989,79	836,60	117,89
Ofc. 1.ª Conductor	1.049,09	931,03	118,26
Ofc. 1.ª Fab.	999,25	886,83	118,14
Ofc. 2.ª Fab.	942,67	836,60	114,45
Subalterno	877,37	779,29	81,82
Peón Fab.	828,83	735,58	68,20
Jefe de Grupo	1.381,24	1.225,84	176,51
Ofc. 1.ª Distb.	906,88	804,83	142,00
Ofc. 1.ª Admón.	1.216,76	1.040,59	144,28
Ofc. 2.ª Admón.	1.104,75	944,80	135,21
Aux. Admtvo.	918,52	815,19	82,39

### Importe horas extraordinarias 2002

Antigüedad	0%	5%	10%	20%	25%	35%	40%	50%	60%	65%
Ofc. 1.ª Mec. y Elect.	9,95	10,42	10,90	11,86	12,34	13,29	13,78	14,73	15,68	16,17
Ofc. 2.ª Mec. y Elect.	8,86	9,29	9,72	10,57	11,00	11,85	12,28	13,13	13,98	14,41
Ofc. 1.ª Fabrica	9,40	9,85	10,30	11,21	11,66	12,56	13,02	13,92	14,82	15,27
Ofc. 2.ª Fabrica	8,86	9,29	9,72	10,57	11,00	11,85	12,28	13,13	13,98	14,41



Peón Fabrica	7,79	8,17	8,54	9,30	9,66	10,42	10,80	11,55	12,29	12,67
Ofc. 1.ª Admón.	11,45	11,98	12,51	13,56	14,10	15,15	15,69	16,74	17,81	18,34
Ofc. 2.ª Admón.	10,39	10,88	11,35	12,32	12,79	13,77	14,23	15,21	16,17	16,65
Aux. Admón.	8,65	9,06	9,47	10,29	10,71	11,55	11,96	12,79	13,63	14,04

### Tabla salarial 2003

	Sueldo Mensual	S. Base para Antigüedad	Plus Extrasalarial
Jefe Equipo	1.231,51	1.092,95	196,22
Ofc. 1.ª A Mec. y Elect.	1.358,41	980,73	129,84
Ofc. 1.ª Mec. y Elect.	1.105,06	980,73	129,84
Ofc. 2.ª Mec. y Elect.	1.034,34	874,25	123,19
Ofc. 1.ª Conductor	1.096,30	972,93	123,58
Ofc. 1.ª Fab.	1.044,22	926,74	123,46
Ofc. 2.ª Fab.	985,09	874,25	119,60
Subalterno.	916,85	814,36	85,50
Peón Fab.	866,12	768,68	71,27
Jefe de Grupo	1.443,40	1.281,00	184,45
Ofc. 1.ª Distb.	947,69	841,05	148,39
Ofc. 1.ª Admón.	1.271,51	1.087,41	150,77
Ofc. 2.ª Admón.	1.154,47	987,31	141,30
Aux. Admtvo.	959,85	851,87	86,10

### Importe horas extraordinarias 2003

Antigüedad	0%	5%	10%	20%	25%	35%	40%	50%	60%	65%
Ofc. 1.ª Mec. y Elect.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ofc. 2.ª Mec. y Elect.	9,26	9,71	10,16	11,04	11,50	12,38	12,83	13,72	14,61	15,06
Ofc. 1.ª Fábrica	9,82	10,30	10,76	11,71	12,19	13,12	13,61	14,55	15,48	15,96
Ofc. 2.ª Fábrica	9,26	9,71	10,16	11,04	11,50	12,38	12,83	13,72	14,61	15,06
Peón Fábrica	8,15	8,54	8,92	9,71	10,09	10,89	11,28	12,07	12,84	13,24
Ofc. 1.ª Admón.	11,96	12,52	13,07	14,18	14,74	15,83	16,40	17,49	18,61	19,17
Ofc. 2.ª Admón.	10,86	11,37	11,86	12,87	13,37	14,39	14,88	15,89	16,90	17,40
Aux. Admón.	9,03	9,47	9,90	10,76	11,19	12,07	12,50	13,36	14,24	14,67

#### Almacén M. Auxiliares

##### Oficial 2.ª

1 Francisco Gutiérrez Jiménez.

#### Producción



## **Oficial 2.ª**

- 1 José A. Muñoz Bautista.
- 2 José Guerra Pérez.
- 3 Antonio Álvarez Delgado.
- 4 Luis Fco. Ramos Martín.
- 5 Alfonso Baena Sánchez.
- 6 Miguel A. Sánchez Gómez.

## **Peón**

- 1 Miguel Sosa Peña.
- 2 Manuel Ordóñez Martín.
- 3 José M. Vega Humanes.
- 4 José M. González García.
- 5 Jesús García González.
- 6 Fco. J. Martínez Domínguez.
- 7 Juan Carlos De Ben Oliver.
- 8 Juan Montero Gutiérrez.
- 9 Luis E. Cruz Hernández.
- 10 José M.ª Avilés Duque.
- 11 Antonio Cordobés Valdivia.
- 12 José Rodríguez Morales.
- 13 Antonio Arenilla Álvarez.
- 14 Antonio Bosque Olivera.
- 15 Fernando Escobar Corvillo.
- 16 Ángel García Benito.





17 Humberto Sánchez Dewisme.

18 Antonio Terol Sánchez.

19 Juan Román Fraile.

20 Francisco Fernández Ocaña.

21 Juan J. Borreguero Sánchez.

22 Antonio Avalos Herrera.

23 José M. García Orellana.

24 Guillermo Requena Fernández.

25 Joaquín Cuevas Hurtado.

26 José Manuel Limberg.

27 Óscar Aguilar Hernández.

28 Jesús Galindo Báez.

29 Raúl Arcos Luna.

30 Alonso Vilches Gavilán.

31 Roberto Hernández Gil.

32 Fco. Javier Mejías Medina.

33 Ángel Pablo Murillo Abrines.

34 Juan M. Fernández Prieto.

35 José Luis Gómez Jiménez.

36 Antonio Garrido Garrido.

37 Raúl Del Valle Hinojosa.

38 Juan Antonio Martín Pérez.

39 Luis Tirado Fuentes.

40 Manuel Jesús Alonso Guerra.





41 Cándido Pacheco Hidalgo

### **Escalafón Personal fijo discontinuo**

#### **Control de calidad**

##### **Oficial 1.ª**

1 Emilio Barbosa Machuca.

2 Juan José Rodríguez Ramos.

##### **Oficial 2.ª**

1 M.ª José Trigos Manzano.

2 Juan Sánchez Bayon.

3 Jorge Fernández Rodríguez.

4 José A. Jurado Tirado.

#### **Almacén-Logística**

##### **Oficial 2.ª**

1 Juan Carlos Ramiro Rodríguez.

#### **Logística**

##### **Oficial 2.ª**

1 Rafael Flores Camino.

Mantenimiento Eléctrico

##### **Oficial 2.ª**

1 David Domínguez Domínguez.

2 Ángel Abad Manso.

3 Miguel A. Martínez Muñoz.

4 Sergio Benítez Bernabé.

#### **Mto. Mecánico**





### **Oficial 2.ª**

1 Juan Rodríguez Sánchez.

2 Juan Muñoz González.

### **Jarabes**

### **Oficial 2.ª**

1 José M. González Chaves.

2 José Manuel Moreno Pérez.

3 Manuel Sánchez Rodríguez.

4 Manuel Segundo Leal Gil.

Sueldo S. Base para Plus

Mensual Antigüedad Extrasalarial

En La Rinconada (Sevilla), en los locales de la Empresa Compañía de Bebidas Pepsico, S.A., sito en Ctra. Nacional IV, km. 530, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la citada Empresa:

Se llega a acuerdo definitivo sobre el Convenio Colectivo de la Compañía de Bebidas Pepsico España para los años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006, adjuntándose a continuación el texto del mencionado Convenio.

Se delega en la persona de José Antonio García Navarro con D.N.I. 75.411.113-R para su registro en el organismo competente.

Para que así conste, se expide la presente en La Rinconada a día 1 de enero de 2004. (Siguen varias firmas ilegibles.)

