



Resolución de 1 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Rendelsur, SA (Cód. 7100741).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Rendelsur, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 3 de enero de 2005 suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 14 de diciembre de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004 de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

Resuelve

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

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

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

Sevilla, 1 de febrero de 2005.- El Director General, Francisco

Javier Guerrero Benítez.

Rendelsur

XIV Convenio

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes Contratantes.





El presente Convenio Colectivo de Empresa ha sido establecido de común acuerdo entre los representantes de la Dirección de Refrescos Envasados del Sur, S.A. (en lo sucesivo Rendelsur) y la representación de los trabajadores de los Centros de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, constituidos en Comité Intercentros.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Rendelsur, dedicada a la fabricación y distribución de Bebidas Refrescantes, regirá para todos los Centros de Trabajo de las provincias antes reseñadas.

En todo aquello no contemplado en el mismo, será de aplicación lo previsto en el Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

Artículo 3. Ámbito Temporal o Vigencia.

El presente Convenio, entrará en vigor, con independencia de su posterior registro y publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), con efectos del día 1º de enero de 2004, siendo la duración del mismo hasta el día 31 de diciembre de 2007.

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 o 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.

Artículo 4. Ámbito Personal.

Será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa que prestan sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo sitos en las provincias de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, cualquiera que sea el tipo de contrato que les una con Rendelsur.

Quedan excluidos los Gerentes de Área, como responsables de las Delegaciones Comerciales de Sevilla, Córdoba, Huelva, Jerez de la Frontera y Chiclana, así como las personas ligadas a la Empresa por alguna de las relaciones laborales de carácter especial a que hace referencia el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores. 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 13.º del presente Convenio. Por personal fijo discontinuo o de campaña, el definido en el párrafo a).2 del mismo apartado y artículo.

Tendrán derecho al percibo de las diferencias retributivas que resultasen a su favor, los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios a la Empresa en 2004 y, a la firma del presente Convenio, hubiesen causado ya baja en la misma.

Artículo 5. 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 6. Concurrencia con disposiciones legales de rango superior.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas legales, 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.

Capítulo II.

Artículo 7. Organización del trabajo.

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.

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.

Los sistemas de trabajo y rendimiento, en base a primas, incentivos, comisiones o tablas de comisiones por objetivos, recogidos en el presente convenio, se podrán establecer previa audiencia y conformidad del Comité Intercentros. De análoga forma se procederá en caso de producirse algunas modificaciones en tales sistemas.

Queda claro, que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación

profesional o 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.

Capítulo III. Contratación e ingresos.

Artículo 8. Contratos.

El Comité de Empresa, tendrá acceso a los modelos de contrato de trabajo 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 correspondiente Oficina de Empleo, entregándose una copia del mismo a cada interesado una vez registrado aquél, en el citado Organismo.

Los contratos se extenderán de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 1/95 de 24 de marzo y demás disposiciones vigentes. Se aplicará lo establecido en la Ley 2/1991 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 podrá presentar también, cualquier trabajador de la Empresa que lo desee.

Estas convocatorias, se comunicaran a los representantes legales de los trabajadores con una antelación de siete días, ello con independencia de su colocación en los tabloneros de anuncios para conocimiento del personal que pueda estar interesado.

A igualdad de condiciones, y superados los requisitos que para cada puesto se consideren suficientes y necesarios, tendrán preferencia los trabajadores de la Empresa e hijos de éstos, tanto en activo como jubilados, o de trabajadores o ex trabajadores que hubiesen fallecido.

Para la admisión de los trabajadores fijos discontinuos se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del puesto a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección.

Para suscribir cualquier contrato de duración determinada, tendrán preferencia los trabajadores fijos-discontinuos escalafonados en el grupo profesional y puesto de trabajo en cuestión, y que se encuentren 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 documental del que quede constancia escrita, 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 al ser llamado para comenzar a trabajar, no se pudiese incorporar al trabajo por encontrarse prestando el servicio militar o prestación social sustitutoria, o por hallarse de baja con enfermedad justificada, maternidad o lactancia, incapacidad temporal o en prórroga de Incapacidad Temporal hasta su plazo máximo, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjese de personal de su mismo grupo profesional y puesto de trabajo y conforme a su número de escalafón.

Para que una vez finalizadas cualquiera de las causas antes reseñadas, el trabajador afectado por alguna de ellas pueda incorporarse al trabajo, éste tendrá que haber comunicado, de manera que quede constancia escrita y dentro de plazo, a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, su disponibilidad para incorporarse al trabajo en la siguiente llamada de trabajadores de su mismo grupo profesional que se realice.

Artículo 9. Periodo de prueba.

Se establecen los siguientes periodos de prueba para el personal que por primera vez ingrese en la Empresa.

Trabajadores no cualificados: dos meses.

Trabajadores cualificados: tres meses.

Trabajadores técnicos no titulados: seis meses.

Trabajadores técnicos titulados: nueve meses.

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

Artículo 10. 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: Treinta días.

Resto del 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.

Se establece un preaviso para el personal fijo discontinuo o con contrato de trabajo temporal, de ocho días, salvo en el caso del contrato de interinaje, en el que se estará a lo dispuesto por Ley.

Indemnizaciones por cese:

A) Contrato de Campaña. Cuatro días por mes o fracción de mes del salario fijado a estos efectos en el anexo 5 del presente Convenio Colectivo y más 29,40 euros por mes trabajado.

B) Contrato de duración determinada. 29,40 euros por mes o fracción de mes trabajado.

Artículo 11. Ascensos y vacantes.

El personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en su grupo profesional o aquellas otras que se produjesen en los grupos profesionales superiores a los de su encuadramiento.

El personal de la Empresa tendrá, asimismo, igualdad de oportunidades a la hora de hacer pruebas de selección por una Empresa especializada, para cubrir vacantes a distintos puestos de trabajo en su grupo profesional o cuando se produzcan vacantes o ascensos en cualquier otro grupo profesional superior.

Para las vacantes a distintos puestos de trabajo de igual grupo profesional o para los ascensos a superior grupo 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.

Los puestos de trabajo dentro de los grupos profesionales, así como los criterios de ascensos en la Empresa, se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Cuando hayan de celebrarse pruebas para comprobar las aptitudes y conocimientos de los aspirantes al ascenso, se constituirá un Tribunal que estará compuesto por: dos vocales designados por la Dirección de la Empresa, dos

vocales designados por los Comités de Empresa, y un vocal designado por la Dirección, entre una terna propuesta por los representantes del personal elegida entre los trabajadores del mismo grupo profesional y puesto de trabajo que se trate cubrir.

Artículo 12. Plantillas.

Con el solo objeto de dar una mayor información a sus trabajadores, la Empresa, durante el mes de enero de cada año, publicará una relación nominal de su personal fijo de plantilla existente y en situación de alta en cada Centro de Trabajo, al día 31 de diciembre anterior, con indicación del grupo profesional, departamento o área al que pertenezca y fecha de ingreso en la Empresa.

De igual forma, cada mes, pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, los impresos de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2) en los que conste la situación de alta en cada Centro de Trabajo.

Artículo 13. 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 aquél 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.º de marzo y 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 a un mes, respetando, en todo caso, la duración máxima de ocho 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 del personal adscrito al escalafón del centro de trabajo se producirá entre los trabajadores del Grupo Profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del

puesto a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección.

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 documental del que quede constancia escrita practicada en el domicilio del trabajador que conste en la Empresa. Si el trabajador no se incorporase, salvo enfermedad justificada, perderá la condición de fijo discontinuo una vez transcurridos ocho 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 el servicio militar o prestación social sustitutoria, enfermedad justificada, maternidad o lactancia, incapacidad temporal o prórroga de Incapacidad Temporal hasta su plazo máximo, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjese para el personal de su mismo grupo profesional y puesto de trabajo en función de su número de escalafón, una vez haya finalizado el servicio militar o prestación social sustitutoria o la causa impeditiva y siempre que tal finalización haya sido puesta en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos 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, el puesto de trabajo y grupo profesional, el departamento o sección de 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 figurasen en el mismo el día 1º de enero de 1994, 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, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. Su duración no puede ser superior a 180 días naturales en el periodo de los 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 del puesto de trabajo.

Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por maternidad o vacaciones.

Se especificará en el contrato personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del personal sustituido y la causa de la sustitución. La terminación del citado contrato de interinaje habrá de ser comunicado 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 obra o servicio determinado.

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.

Trabajos con sustantividad propia. 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 verano, playa o de ferias y acontecimientos o circunstancias especiales en general.

a.6) La admisión de trabajadores fijos discontinuos o de campaña dentro del centro de trabajo se producirá entre los trabajadores del Grupo Profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del puesto a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, 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, puesto de trabajo, grupo profesional, departamento o sección en situación de paro, o cualquier causa análoga.

a.7) En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo que disponga la legislación vigente.

b) Según su puesto de trabajo y su pertenencia al Grupo Profesional en los siguientes grupos.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en los siguientes grupos:

Grupo Profesionales Nivel I: Criterios generales. Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que esté adscrito. Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

Grupo Profesionales Nivel II: Criterios generales. Los trabajos son de

ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

Grupo Coordinadores/Técnicos: Criterios generales. Funciones básicas dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un notable grado de autonomía.

Formación: Bachiller superior, Formación profesional superior o equivalente adquirida en la práctica.

Grupo Mandos Primer escalón: Criterios generales: Realiza actividades complejas con objetivos definidos. Alto grado de autonomía, puede actuar sobre sectores de la empresa partiendo de directrices amplias. Puede integrar, supervisar y coordinar personas y/o equipos directamente o a través de niveles intermedios.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en la práctica con una acreditada experiencia.

Grupo Mandos Segundo escalón: Criterios generales: La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en la práctica con una acreditada experiencia profesional como directivo.

Artículo 14. Trabajos de Inferior Grupo Profesional.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles o por inexistencia de trabajo se precisase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, 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 vieses afectados por lo expuesto en los dos

párrafos anteriores, percibirán la retribución y complementos derivados del puesto de trabajo y grupo profesional de su anterior procedencia, mientras tanto se produzcan las referidas circunstancias.

Artículo 15. Trabajos de Superior Grupo Profesional.

Cualquier puesto de trabajo ocupado por uno o varios trabajadores que estén encuadrados en grupos profesionales inferiores a los que correspondan 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 en el artículo 11º del actual Convenio.

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

Artículo 16. Reserva Puesto de Trabajo. Por Incapacidad Temporal.

La Empresa reservará a todo productor fijo de plantilla su puesto de trabajo cuando agotada la prórroga de la Incapacidad Temporal, pasase a Invalidez Permanente, 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 de interinaje que se hubiese extendido al trabajador sustituto de aquél.

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, dicha persona superase las pruebas pertinentes para acceder al citado puesto y siempre que reuniese a priori los requisitos y conocimientos profesionales suficientes para cubrirlo y 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, aunque disminuida en el importe de la pensión que en cada caso percibiese de la Seguridad Social.

Artículo 17. 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 de 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.

Artículo 18. 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 Permiso 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 aquél en las condiciones económicas establecidas para el mismo, previo informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En el supuesto c), 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.

A los anteriores efectos y en virtud del artículo 39 del E.T. no podrá dedicarse al personal encuadrado como técnico, administrativo o dedicados directamente a tareas de ventas a funciones del personal obrero.

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 destinándosele 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 del Permiso de Conducir. Accidente de circulación. En el caso de que, como consecuencia de accidente de circulación o infracción de tráfico, se produjese la retirada temporal del Permiso de Conducir a un trabajador cuyo cometido esté condicionado por dicho permiso, 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 Permiso 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 y antigüedad si la tuviese, correspondientes a su puesto de trabajo y grupo profesional y, en cuanto a comisiones, primas, incentivos, pluses y comisiones por tablas de objetivos, las que en su caso correspondieran al puesto de trabajo y grupo profesional a que fuese acoplado.
3. Cuando la retirada del Permiso de Conducir fuese definitiva, la Empresa acoplará al interesado a otro puesto de trabajo en aquel Grupo Profesional, Departamento o Área en que lo hubiese disponible, con la retribución que correspondiese al mismo.
4. En los demás casos de accidentes de tráfico conduciendo al servicio de la Empresa, como consecuencia de lo cual el trabajador fuese privado de libertad, la Empresa le reservará el puesto de trabajo durante 24 meses contados a partir de la fecha en que se viese afectado por dichas limitaciones.
5. Una vez recuperado por el trabajador el uso y disfrute del Permiso 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 concurrían en el trabajador por la privación del referido Permiso de Conducir y, que se han detallado en el artículo sobre Movilidad Funcional.

6. En estos supuestos, los trabajadores de la Empresa que hubieran de sustituir al trabajador privado del Permiso 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 sancionar laboralmente, si fuese merecedor de ello, al trabajador autor de los hechos que motivaron la retirada de su Permiso de Conducir, siempre que existiese reincidencia del trabajador en el transcurso del año.

Artículo 19. Faltas y sanciones.

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

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 o Delegado de Personal.

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.

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 20. Jornada.

1. La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas. Se distribuirá de lunes a viernes. En la jornada diaria estarán comprendidos los quince minutos del bocadillo sí bien la dirección organizará los turnos de disfrute de manera que no se interrumpa el proceso productivo.

Distribución. En cada centro y departamento la Dirección facilitará con la periodicidad habitual los distintos turnos y horas de entrada y salida.

No obstante lo anterior, cuando por causas de producción, incrementos no previstos de la demanda u otras razones organizativas, la empresa necesitase prolongar el horario diario de trabajo, podrá hacerlo hasta un máximo de nueve horas diarias y por un máximo de treinta días dentro del año natural. La variación del horario habrá de llevarse a cabo en bloques de cinco días laborables, debiendo ser preavisada al comité de empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de cinco días naturales. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente habrán de mediar, al menos, 12 horas.

El exceso de horas trabajadas que, como consecuencia de las variaciones en la jornada, se produzcan, será compensado mediante la acumulación de dichas horas en días completos de descanso, que se disfrutarán a lo largo del año anexionados a días de descanso semanal, salvo pacto expreso en contrario.

En todo caso, la verificación y control de la jornada anual se efectuará, con carácter individual, cuatrimestralmente, pudiendo compensarse en el período que media entre los meses de enero a abril los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en algún cuatrimestre o en el año natural anterior. En tales supuestos los excesos de horas de trabajo realizados serán compensados, a razón de una hora descansada por una trabajada, mediante su acumulación en días completos de descanso, que serán anexionados al día de descanso semanal para su disfrute.

2. Teniendo en cuenta la jornada establecida, el personal del Departamento Comercial continuará trabajando a tarea de análoga forma como hasta ahora.

3. 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 Comercial-Informática que se encuentre directamente involucrado por lo específico de su función con el desarrollo del trabajo del Departamento de Comercial, podrán trabajar extraordinariamente los sábados necesarios, procurándose que la jornada de trabajo en tales días de este personal concluya no más tarde de las 14:00 horas.

Los sábados trabajados, se retribuirán del modo que seguidamente se detalla, o a elección de cada trabajador, se le compensará con otros tantos días laborables de vacaciones. Si eligiese el disfrute de vacaciones, el interesado deberá de comunicarlo al Departamento de Personal antes del 01 de enero de cada año, y teniendo en cuenta que la opción sólo la podrá ejercitar respecto de todos o ninguno de los sábados a trabajar en el año de que se trate.

La retribución a percibir por parte del personal de comercial por cada sábado trabajado será:

Grupo Profesional 1: 109,62 euros sábado.

Grupo Profesional 2: 119,90 euros sábado.

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

4. Cuando se trabaje, por cualquier causa, en sábado o en cualquier otro día no laborable, al personal que no desempeñe el trabajo a tarea (comercial) se le retribuirá como si de horas extraordinarias se tratase más 90 euros por jornada trabajada. No obstante, el pago de este tiempo de trabajo podrá sustituirse por su compensación en tiempo de descanso equivalente, a razón de una hora descansada por una trabajada, más los 90 euros citados. La fijación del momento del disfrute se realizará de conformidad con la regla señalada en el párrafo cuarto del punto 1 anterior y párrafo 2 del punto 3 anterior.

Esta compensación será igualmente aplicable al personal que no desempeñe el trabajo a tarea (comercial) en los sábados señalados en el punto 3 anterior.

5. Todo lo referente a horarios y calendario laboral se traslada a un pacto extra convenio, que se negociará con los Comités de Empresa o Delegados de Personal de cada uno de los Centros de Trabajo.

Artículo 21. Jornada reducida en las Ferias de abril en Sevilla, del Caballo en Jerez, de mayo en Córdoba y fiestas Colombinas en Huelva.

Durante los días de Feria de cada uno de los Centros de Trabajo afectados por el presente Convenio, de martes a viernes y nunca más de cuatro, la jornada de trabajo del personal 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 Chiclana (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 preventa y distribución al objeto de que pueda beneficiarse también de la citada reducción.

En los días anteriores a Navidad, Año Nuevo y Reyes, sólo funcionará un turno de trabajo en jornada de mañana.

Artículo 22. 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 grupos profesionales 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 tableros 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 quince días naturales. En el caso de que haya de disfrutarse en dos periodos dentro del área técnica (producción y almacén), de quince días, uno de ellos lo será entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, considerado como periodo estival. Salvo pacto en contrario.

E) Los conceptos retributivos de cuantía fija (salario grupo profesional, complementos personales y antigüedad) a abonar al trabajador durante el disfrute de sus vacaciones anuales, serán los vigentes a la fecha del comienzo de las mismas en su puesto de trabajo y grupo profesional.

F) En cuanto a las retribuciones complementarias (incentivos, comisiones, primas, etc.) se harán efectivas las que se generen igualmente durante el disfrute de las vacaciones en su puesto de trabajo y grupo profesional.

G) Las vacaciones nunca podrán comenzar a disfrutarse en sábado, domingo o 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 y finalización de las mismas, y fecha de incorporación al trabajo. La reincorporación al trabajo tras el periodo vacacional se producirá en el mismo turno en el que se encontraba, salvo que la empresa le haya comunicado, con al menos cuatro días de antelación, otra cosa.

I) Bolsa de Vacaciones. Al objeto de compensar o indemnizar de algún modo al personal, por el condicionamiento en cuanto a las fechas del disfrute de sus vacaciones anuales reglamentarias, resultante del carácter fuertemente estacional del trabajo en la Empresa, dicho personal tendrá derecho a percibir, en concepto de bolsa de vacaciones el importe reflejado en el anexo núm. 7, hasta el Grupo Profesional III exclusive.

La compensación señalada se abona en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 23. Excedencias.

Los trabajadores fijos de plantilla y fijos discontinuos que hubiesen de incorporarse a filas para cumplir el servicio militar o servicio social sustitutorio, quedarán en situación de excedencia forzosa durante la prestación de los mismos.

A dichos trabajadores se les reservará su puesto de trabajo, al cual podrán incorporarse de inmediato una vez hayan sido licenciados o haya finalizado dicha prestación social sustitutoria.

El tiempo de excedencia por estos motivos, será computable para la antigüedad, una vez reincorporado a la Empresa el interesado.

Las excedencias por parto, lactancias y por razones de guarda legal y en todas aquellas situaciones no previstas en el presente artículo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

Artículo 24. Licencias.

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

Retribuidas.

A) Por matrimonio: 15 días laborables

B) Por fallecimiento del cónyuge o un hijo: 3 días laborables.

C) Por nacimiento de hijo, 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 los supuestos, 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: 1 día laborable.

H) Para la obtención o renovación del DNI cuatro horas

I) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber 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.

J) Dos días para asuntos propios una vez al año y siempre que se preavise a la empresa con siete días de antelación, no pudiendo ser disfrutadas entre festivos (puentes), ni coincidir más de un 5% del personal del departamento.

Sin Derecho a Retribución.

a) Por matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos o por fallecimiento de tíos y sobrinos: 1 día.

b) Para asuntos propios una vez al año y siempre que se preavise a la Empresa con siete días de antelación: 3 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.

Artículo 25. Justificantes.

La Empresa, facilitará un justificante escrito a todos aquellos trabajadores que, previa autorización de sus Jefes inmediatos, se ausenten de su trabajo, bien por licencias, permisos o cualquier otra causa justificada, sea cual fuere aquélla, de manera que ningún trabajador, podrá abandonar su Centro de Trabajo sin dicha autorización, salvo urgencias, accidentes o fuerza mayor.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 26. Salarios de Grupo.

Se establecen en el Anexo I los salarios anuales para cada grupo profesional que retribuyen la jornada anual pactada.

Los complementos personales creados como consecuencia de la reforma habida en el XIII convenio de los salarios base de grupo, no podrán ser compensados ni absorbidos y servirán de base de cálculo para incrementos posteriores.

Artículo 27. Plus de Antigüedad.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos tendrán derecho a percibir y seguir devengando como complemento personal de antigüedad y por trienio efectivamente trabajado, las cantidades que se recogen en el Anexo núm. 2 (cantidades que han sido calculadas sobre los antiguos salarios por categoría que se mantienen vigentes a estos solos efectos) para cada periodo trienal hasta un máximo de ocho trienios.

El devengo de dichas cantidades lo mantendrán como condición personal más beneficiosa, no absorbible ni compensable con otros conceptos retributivos.

Artículo 28. 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) 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 en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, así como 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.

El seguimiento de las correspondientes a este último grupo 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 horas extraordinarias trabajadas, a petición del trabajador interesado, se compensarán necesariamente en tiempo de descanso, caso de no existir esta petición expresa se le pagarán en nómina sobre la base del precio estipulado para las mismas en el anexo tres del convenio.

Artículo 29. Plus de Nocturnidad.

El plus de nocturnidad al que se refiere el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo que se especifica en los apartados 1 y 2 del artículo 7 del Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes, se hará efectivo al trabajador de acuerdo con los importes reseñados en el Anexo núm. 4.

Todos los trabajos realizados entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, bien en jornada normal de trabajo o por horas extraordinarias, generarán a favor del trabajador el correspondiente Plus de Nocturnidad, cuyo importe le será abonado conforme a lo especificado en el referido Anexo núm. 4.

Cuando el horario de trabajo de un determinado turno acabe o comience en la madrugada del día correspondiente al descanso semanal del trabajador o festivo, se retribuirá a razón de 30 euros por cada ocho horas trabajadas o su parte proporcional.

Estos conceptos, en el caso en que se realicen 7 horas nocturnas se abonarán como si de 8 se tratase.

Artículo 30. Sistemas de Retribución por Rendimiento.

La definición y aplicación para los trabajadores de nuevos sistemas de rendimiento distintos a los recogidos en el XIII Convenio Colectivo, ya sean complementos de puesto de trabajo, comisiones o incentivos, objetivos o evaluación del desempeño o de cualquier clase, empezarán a devengarse a partir del salario de grupo y del Plus Convenio Técnico.

Los complementos personales del Departamento Técnico y Comercial definidos en el art. 31 del XII convenio, que fueron mantenidos como condición personal más beneficiosa por los trabajadores en plantilla a la firma de aquel convenio, seguirán disfrutándolos con tal carácter, no pudiendo ser absorbidos ni compensados y sirviendo de base de cálculo para incrementos de convenios posteriores.

Artículo 31. Incremento Salarial.

Los conceptos salariales del año 2004 se incrementarán, sobre los del año 2003, en el 115% del IPC real de 2004.

Durante los siguientes tres años de vigencia del convenio, y con efectos de 1.º de enero de cada año, los conceptos salariales y económicos aquí pactados se incrementarán en un porcentaje equivalente al 110% del IPC previsto oficialmente por el Gobierno para ese año. En el supuesto de que el IPC real experimente a fin de cada año una evolución superior al IPC previsto se revisará en la diferencia hasta garantizar el 110% del IPC real.

Capítulo V. Ayudas sociales.

Artículo 32. Seguros de Vida y Accidente.

I. Póliza de Seguros. Rendelsur contratará, para todo el personal que preste sus servicios en los distintos Centros de Trabajo de la Empresa, una póliza de seguros con la Cía. De Seguros por ella elegida, contratando un capital a su favor o, en su caso, al de los beneficiarios por el trabajador designados o, en su defecto herederos.

Los capitales asegurados durante la vigencia del convenio son:

a) De veinticuatro mil cuarenta (24.040) euros, 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 cuarenta y ocho mil ochenta (48.080) euros, en los de su muerte por accidente, fuese éste de trabajo o no.

c) De setenta y dos mil ciento veintiuno (72.121) euros, en los de su muerte por o como consecuencia de un accidente de tráfico o circulación.

Independientemente de ello, Rendelsur se hará cargo de la Rehabilitación Cardíaca en beneficio de los trabajadores enfermos que lo precisen.

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

Las primas correspondientes serán totalmente a cargo de Rendelsur.

Artículo 33. 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: 213,92 euros.

2. Por nacimiento de un hijo.

La cantidad a percibir ascenderá a: 106,96 euros.

3. Por hijos discapacitados o con minusvalías físicas o psíquicas que precisen una educación especial: 175,09 euros.

4. El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condiciones de minusválido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta la prestación correspondiente por dicha causa, recibirá de la Empresa 22,50 euros mensuales por cada familiar en tales circunstancias, salvo si ya fue considerado a efectos de lo dispuesto en el Apartado 3 anterior.

Artículo 34. Jubilaciones.

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 alcance.

Artículo 35. Quebranto de Moneda.

El titular de una ruta de Distribución percibirá por este concepto la cantidad de 16,59 euros mensuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto durante el mes.

El Cajero, cobrador o persona que desempeñe funciones análogas, percibirá la cantidad de 198,92 euros anuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto durante el año.

En los supuestos del párrafo segundo, el abono de la cantidad especificada, se abonará a los trabajadores a los que afecte en la nómina correspondiente al mes de diciembre.

Artículo 36. Dietas.

Se fijan las cantidades mínimas a percibir que serán:

- Por dieta completa: 44,55 euros día.
- Por media dieta: 17,75 euros día.

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.

Artículo 37. Ayuda Comida.

Cuando un trabajador de Comercial o 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: 5,99 euros día.

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 como Ayuda Comida.

- Transportes Pesados (segundo viaje): 9,46 euros día.

Artículo 38. Kilometraje.

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

- Segundo viaje: 0,09 euros kilómetro.

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.

Artículo 39. Indemnizaciones Complementarias en Incapacidad Temporal.

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 décimo día en que el trabajador se encuentra en dicha situación de Incapacidad Temporal.

C) Pago únicos. En las situaciones de baja médica por incapacidad temporal sin hospitalización como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador afectado el 100% de la base reguladora de los tres primeros días de incapacidad, una vez al año.

Artículo 40. Cajas para el consumo familiar.

Todo el personal perteneciente a la Empresa tendrá derecho a retirar de los Almacenes de Cajas 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/enlatados por Rendelsur.

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

Artículo 41. Premios años de servicio.

Rendelsur, 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.

Trabajadores que durante la vigencia del XIV convenio colectivo alcancen:

- A los 10 años de servicio en la Empresa: 1.063,37 euros.
- A los 15 años de servicio en la Empresa: 1.185,16 euros.
- A los 25 años de servicio en la Empresa: 1.305,95 euros.
- A los 30 años de servicio en la Empresa: 1.529,76 euros.

El premio establecido de 10 años de servicio continuado en la Empresa, será a extinguir a partir del día 31 de diciembre de 1989, siendo sólo de aplicación para aquellos trabajadores en plantilla 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 sobre la base de la escala antes reseñada.

Artículo 42. Pagas Extraordinarias de marzo, julio y Navidad.

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

Las mismas se harán efectivas al personal los días:

Julio: 15 de julio.

Navidad: 15 de diciembre.

Marzo: 15 de marzo.

Cada paga se devengará en el cuatrimestre anterior a su pago. Por acuerdo entre empresa y trabajador podrán prorratearse mensualmente las pagas extraordinarias.

Artículo 43. Multas de Tráfico.

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.

Capítulo VII. Prendas de trabajo.

Artículo 44. Vestuario.

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

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

- Dos camisas.
- Dos corbatas.
- Dos pantalones.
- Una Chaqueta o cazadora.

El equipo de lluvia, se entregará a todo el personal de Comercial, cada tres años. A dicho personal en invierno se le entregará igualmente dos jerseys.

B) Resto del personal. 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.

El vestuario correspondiente a la temporada de invierno, será de un tejido de mayor abrigo y se le entregará además dos jerseys y 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 de 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 de 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.

Calzado

A) Comercial. 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 de Empresa o Delegados de Personal en cada Centro de Trabajo.

Caso de optarse por lo expuesto en el párrafo anterior, la cantidad a percibir por cada trabajador y para dicha compra en su conjunto anual, ascendería a 98,62 euros

Caso de no existir acuerdo, la referida cantidad se le incluiría al personal afectado, en la nómina del mes de octubre de cada año.

B) Resto del personal.

1. El personal perteneciente a Laboratorio-Control de Calidad, Transportes Pesados, Controlistas, Carretilleros y Talleres Mecánicos de Mantenimiento y Vehículos, tendrán en cuanto a calzado se refiere el mismo tratamiento que se especifica en el Apartado A) para el personal de Comercial.

2. 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 Rendelsur, por un periodo de tiempo superior a nueve meses tendrá los mismos derechos que el personal fijo de plantilla.

Aquél otro cuya permanencia en la Empresa, sea inferior a dicho periodo, le serán de aplicación dichos apartados a) y

b), cada dos años.

C) Botas de agua. 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 trabajadores que necesiten botas de agua para su trabajo habitual, les serán facilitados las mismas.

Guantes: El personal de Comercial-Distribución, recibirá para la realización de su trabajo los guantes de seguridad reglamentarios, siempre que fuesen necesarios para la realización de su trabajo.

En cuanto al resto del personal, recibirá igualmente dichos guantes de seguridad 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.

Capítulo VIII. Otra disposición-salud laboral.

Artículo 45. Salud Laboral.

Obligaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos.

La Dirección aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- e) La planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- f) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Una copia de la evaluación de riesgos será entregada a los Delegados de Prevención que hayan sido elegidos para tal función entre los miembros de los comités de centro.

Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar, recibiendo la formación necesaria, según lo establecido en el artículo 18 de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

En lo no recogido en este capítulo de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la contemplan.

Artículo 46. Revisión Médica Anual.

Todos los trabajadores que lo deseen 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 Rendelsur, tenga suscrita la póliza que cubra tal contingencia.

En lo referente a la regulación del Servicio Médico de Empresa y a los reconocimientos médicos que se realicen a los trabajadores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 47. Formación Profesional.

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

1. Alcanzen 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.

Artículo 48. 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. Así mismo en reunión del Comité Intercentros, facilitará información sobre las solicitudes de ayuda que realice ante la Fundación para la Formación continua en la Empresa (FORCEM) así como detalle sobre los planes de Formación (Cursos a impartir, participantes, temarios, lugar, etc.), que se acojan a las ayudas de la FORCEM. En todas las acciones formativas contempladas en el citado plan, se establecerá un capítulo dedicado a la Salud Laboral. 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.

Capítulo X. Representantes de los trabajadores.

Artículo 49. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros, creado por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, estará compuesto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71.2 b) del ET, por trece representantes que deberá guardar la proporcionalidad representativa de los distintos centros de trabajo con el mínimo

de uno por cada centro.

Circunscribe su competencia a la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa. El comité intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 64.º y 41.º del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo.

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.

Artículo 50. 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 la propaganda o comunicación de tipo laboral o sindical. Estos tablones, estarán colocados en lugares de visibilidad para el personal.

B) Cuando existiese Comité de Empresa, Rendelsur, habilitará un local para las reuniones de dicho Comité.

C) La Empresa descontará en la nómina las cuotas sindicales de aquellos trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito, con especificación de la Central Sindical, entidad o persona receptora de las mismas.

D) Se respetará el derecho de reunión de los trabajadores para temas laborales y sindicales, dentro de los locales de la 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 aquélla, para lo que se prolongará durante el tiempo no trabajado por tal motivo. La celebración de asambleas se pondrá en conocimiento de la Empresa con 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 cuanto, 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 las deliberaciones del Convenio Colectivo, siendo en consecuencia retribuidas en todos los conceptos, como de presencia en el puesto de 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 el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales al respecto.

Artículo 51. Acumulación Horas Sindicales.

Las horas que el Comité de Empresa y Delegados de Personal tienen reconocidas para el ejercicio de las 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 Organismos 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.

Disposiciones transitorias

Disposición Transitoria Primera.

Los complementos de puesto comercial y técnico definidos en el XII convenio colectivo, de aplicación a los trabajadores de dichos departamentos de los puestos que a continuación se citan, son los siguientes:

Complemento puesto comercial:

- Preventista: 851,95 euros en 12 pagas.
- Mercadista: 676,16 euros en 12 pagas.
- Autoventista: 737,79 euros en 12 pagas.
- Mecánico Post-mix Grupo 1: 789,72 euros en 12 pagas.
- Mecánico Post-mix Grupo 2: 793,91 euros en 12 pagas.

Complemento puesto técnico.

Las antiguas primas de los centros de Kansas City y Córdoba se han sustituido por

un plus de convenio para los trabajadores del departamento técnico (producción y almacenes) del centro de La Rinconada que aparecerá en nómina como PCT, conforme a la siguiente cuantía 6,74 euros por día trabajado en 2004 (las cantidades son para el coeficiente 1).

En años sucesivos se revisará con el incremento pactado en convenio.

Disposición Transitoria segunda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 34º del XIV convenio colectivo la facultad derivada de la doctrina del Tribunal Constitucional para la jubilación obligatoria con fines de protección del empleo quedará automáticamente complementada en el caso de que, durante la vigencia del convenio, se produzca por regulación legal reenvío a la contratación colectiva de la facultad de pactar la jubilación obligatoria al cumplir la edad ordinaria, siempre que el trabajador tuviera cubiertos a tal efecto la cotización por contingencias comunes, sirviendo la presente Disposición Transitoria para la inclusión en el contenido dispositivo del XIV convenio de tal autorización con las consecuencias suficientes para darle desarrollo y contenido inmediato.

Disposiciones finales

Disposición Final 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 3 letra E) del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión entenderá, de forma previa y obligatoria al inicio de acciones administrativas o judiciales de conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por discrepancias que puedan surgir en la aplicación del articulado del presente convenio.

El procedimiento se iniciará con la comunicación a la otra parte, debiéndose reunir la Comisión Paritaria en el plazo de cinco días laborales, transcurrido dicho plazo sin haberse celebrado la comisión o no habiéndose fijado fecha para la celebración de la misma se entenderá cumplimentado el trámite previo quedando expeditas las vías administrativa y/o jurisdiccional.

La misma estará formada por: tres representantes de la Dirección de la Empresa y tres del Comité Intercentros. En la toma de decisiones cada parte tendrá un único voto.

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

**Disposición Final Segunda.**

Lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa tendrá carácter preferente y excluyente de cualquier otro Convenio Colectivo de ámbito local, provincial, autonómico 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 a lo previsto en el Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

Disposición Final Tercera. Reuniones del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros podrá reunirse al menos tres veces al año, así mismo celebrará todas aquellas reuniones que sean necesarias para la preparación de los Convenios Colectivos de Empresa, actuando en estos casos como convocantes el Presidente del Comité Intercentros o en su caso el Secretario, el cual comunicará a la Empresa las mencionadas convocatorias, al objeto de que sus distintos componentes puedan desplazarse al Centro de Trabajo acordado para celebrar la reunión o en su caso a la fabrica de La Rinconada (Sevilla), desde los distintos Centros de Trabajo a los que pertenezcan.

Estas reuniones se celebrarán siempre a partir de las 10:00 de la mañana y se ha de procurar por todos los medios que su finalización no sea con posterioridad a las 19:00 horas.

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

El día de la firma del Acta de aprobación del Convenio Colectivo de Empresa, se desplazarán todos los delegados de personal y los 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 Rendelsur, dicha firma se realizará siempre por la tarde.





ANEXO I

TABLA SALARIAL

AÑO 2004

	SALARIO BASE		
	SALARIO DIA (1)	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
	€uros	€uros	€uros
GRUPO I	28,62	868,25	13.023,71
GRUPO II	29,96	908,90	13.633,47
GRUPO III	31,34	950,79	14.261,85
GRUPO IV	32,85	996,41	14.946,08
GRUPO V	34,37	1.042,64	15.639,62

(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 2

TABLA DE ANTIGÜEDAD
AÑO 2004

		1	2	3	4	5	6	7	8
		Euros €	Euros €	Euros €	Euros €	Euros €	Euros €	Euros €	Euros €
PEONES	(1)	1,69	3,38	5,06	6,75	8,44	10,13	11,82	13,50
SUBALTERNOS	(1)	1,69	3,38	5,06	6,75	8,44	10,13	11,82	13,50
SUBALTERNOS	(2)	51,22	102,44	153,66	204,89	256,11	307,33	358,55	409,77
AYUDANTES Y AUX. ADMON.	(1)	1,69	3,38	5,06	6,75	8,44	10,13	11,82	13,50
AYUDANTES Y AUX. ADMON.	(2)	51,22	102,44	153,66	204,89	256,11	307,33	358,55	409,77
OFICIALES DE 2ª	(1)	1,69	3,38	5,06	6,75	8,44	10,13	11,82	13,50
OFICIALES DE 2ª	(2)	51,22	102,44	153,66	204,89	256,11	307,33	358,55	409,77
OFICIALES DE 1ª	(1)	1,80	3,60	5,40	7,20	9,00	10,80	12,60	14,40
OFICIALES DE 1ª	(2)	54,35	108,70	163,06	217,41	271,76	326,11	380,46	434,82
ENCARGADOS DE GRUPO	(2)	57,51	115,03	172,54	230,05	287,57	345,08	402,59	460,10
JEFES DE SECCION	(2)	65,50	131,01	196,51	262,01	327,51	393,02	458,52	524,02
LICENCIADOS SUPERIORES	(2)	75,62	151,24	226,86	302,48	378,10	453,72	529,34	604,96

(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 3

VALOR DE LA HORA EXTRA
AÑO 2004

	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
Nº DE TRIENIOS	Eur €	Eur €	Eur €	Eur €	Eur €	Eur €	Eur €	Eur €	Eur €
GRUPO I	8,25	8,85	9,47	10,10	10,69	11,36	11,97	12,59	13,16
GRUPO II	8,74	9,41	10,06	10,69	11,38	12,02	12,66	13,33	13,96

ANEXO 4

RECARGO NOCTURNIDAD / HORA ORDINARIA**AÑO 2004**

CATEGORIA LABORAL	Euros
GRUPO I	1,85
GRUPO II	2,12

ANEXO 5

**SALARIO INDEMNIZACIÓN CESE
PERSONAL TEMPORERO
AÑO 2004**

CATEGORIA LABORAL	Euros €
GRUPO I	22,32
GRUPO II	23,76



ANEXO 6

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

AÑO 2004

	€	Euros	
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I Carretillero:	2,82	85,88	1.030,57
GRUPO II Control Calidad:	2,82	85,88	1.030,57
GRUPO II Embotellado:	2,82	85,88	1.030,57
GRUPO II Controlista:	4,21	128,2	1.538,39
GRUPO II Mantenimiento:	4,21	128,2	1.538,39
GRUPO II Operaciones:	4,21	128,2	1.538,39
GRUPO II Sala Jarabe:	4,21	128,2	1.538,39
GRUPO III Jefe Linea:	4,21	128,2	1.538,39

ANEXO 7

BOLSA DE VACACIONES
AÑO 2005

		0	1	2	3	4	5	6	7	8
		Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
PEONES	(1)	3,95	4,02	4,09	4,16	4,23	4,30	4,37	4,44	4,51
SUBALTERNOS	(1)	3,95	4,02	4,09	4,16	4,23	4,30	4,37	4,44	4,51
SUBALTERNOS	(2)	120,69	122,82	124,95	127,09	129,22	131,36	133,49	135,63	137,76
AYUDANTES Y AUX. ADMON.	(1)	3,95	4,02	4,09	4,16	4,23	4,30	4,37	4,44	4,51
AYUDANTES Y AUX. ADMON.	(2)	120,69	122,82	124,95	127,09	129,22	131,36	133,49	135,63	137,76
OFICIALES DE 2ª	(1)	3,95	4,02	4,09	4,16	4,23	4,30	4,37	4,44	4,51
OFICIALES DE 2ª	(2)	120,69	122,82	124,95	127,09	129,22	131,36	133,49	135,62	137,76
OFICIALES DE 1ª	(1)	4,01	4,08	4,16	4,23	4,31	4,38	4,45	4,53	4,60
OFICIALES DE 1ª	(2)	122,38	124,64	126,91	129,17	131,44	133,70	135,97	138,23	140,50
ENCARGADOS DE GRUPO	(2)	122,38	124,64	126,91	129,17	131,44	133,70	135,97	138,23	140,50
JEFES DE SECCION	(2)	122,38	124,64	126,91	129,17	131,44	133,70	135,97	138,23	140,50
LICENCIADOS SUPERIORES	(2)	122,38	124,64	126,91	129,17	131,44	133,70	135,97	138,23	140,50

(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.

A los sólo efectos de esta tabla, se entenderán perfeccionados los trienios a fecha 31 de diciembre de cada año.