

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16320 RESOLUCION de 6 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Schweppes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Schweppes, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9008651), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA COMPAÑÍA SCHWEPPE, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. *Ambito territorial.*

Las normas establecidas en el presente Convenio colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la compañía «Schweppes, Sociedad Anónima», tiene establecidos en todo el territorio español y aquellos otros que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. *Ambito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995, enviándose copia a efectos de registro.

2. Su vigencia será desde el 1 de enero de 1995 a 31 de diciembre de 1995 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes antes de su finalización.

3. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, a excepción de las relativas a incrementos salariales de las condiciones económicas.

Artículo 3. *Ambito personal.*

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en los centros de trabajo sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

A pesar de que el presente Convenio forma un todo indivisible, si la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, perfeccionando con plena validez el resto del articulado del presente Convenio.

CAPITULO II

Artículo 5. *Organización del trabajo. Generalidades.*

A tenor de lo dispuesto en la legislación laboral vigente, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde a los representantes de los trabajadores funciones de asesoramiento, orien-

tación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 6. *Jornada de trabajo anual.*

Los días de trabajo/año durante la vigencia de este Convenio serán el resultado de deducir a los trescientos sesenta y cinco días/año, los sábados y domingos que tenga el calendario anual, los festivos que establezca el calendario oficial, así como tres festivos de Convenio (a excepción de la oficina central), (cuatro festivos en Andalucía).

En el anexo I se fijan para cada centro y grupo la correspondiente distribución de jornadas, días y horarios de trabajo.

Artículo 7. *Vacaciones.*

Durante el año 1995 se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de veinticuatro días laborales (veintidós en oficina central) o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. El disfrute de las vacaciones se llevará a cabo en un máximo de dos períodos.

Su distribución se efectuará de acuerdo con los planes y acuerdos específicos de las áreas.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

1. Dado que el calendario laboral es compensado en cómputo anual para el personal que trabaja a tiempo, se consideran como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen de los horarios y jornadas establecidas para cada momento del año en el presente Convenio.

2. A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponde a la empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador. El límite máximo anual será de ochenta horas.

2.1 Las horas extras se compensarán exclusivamente en tiempo de descanso y en ningún caso será inferior al 200 por 100 del tiempo trabajado en horas normales.

2.2 Las horas extras que vengan exigidas para evitar perjuicios objetivos o de fuerza mayor serán de obligada realización siempre que en ello no se detecte la falta de planificación necesaria o alternativa para ser evitada.

Serán compensadas, a criterio del trabajador, bien en tiempo de descanso al 200 por 100 o retribuidas aplicándose las tablas y valores del anexo II.

3. La empresa entregará al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada día y totalizado por semanas. Dicho parte se entregará conjuntamente con el recibo de nómina. Asimismo los representantes de los trabajadores recibirán trimestralmente resumen individualizado de las horas realizadas en cada centro.

Artículo 9. *Permisos y licencias retribuidos.*

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- Por matrimonio, quince días naturales.
- Tres días laborales en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando sea fuera, el plazo será hasta siete días naturales.
- Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Padres políticos, hermanos y hermanos políticos, dos días.

Cuando cónyuge, padres, hijos o hermanos residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta siete días naturales. Para los padres políticos y hermanos políticos que residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta cinco días naturales. La misma consideración tendrán los padres e hijos adoptivos o tutores y tutelados.

Dos días laborables, en los casos de intervención de pronóstico reservado tales como: Fimosis, hernias, varices, admigdalectomía, hallux valgus, colicistectomía, etc., del cónyuge, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Un día para hermanos, padres políticos y hermanos políticos (el de la asistencia a la intervención quirúrgica).

En caso de enfermedad grave y/o intervención quirúrgica grave de hermanos, padres, hijos, esposa, que por su situación personal debidamente acreditada vivan solos o los hijos precisen la asistencia del padre en caso

de enfermedad grave la madre, o ausencia de la misma por asistencia a los padres, por enfermedad grave de éstos, se podrá ampliar el permiso hasta siete días naturales, según acuerde la Comisión que se nombre por ambas partes ratificando esta Comisión el disfrute o no del permiso.

d) Un día por matrimonio de hijos/as o hermanos, si es en día laborable.

En todos los casos deberán cumplirse los requisitos de previa solicitud y posterior justificación, mediante el impreso «Schweppes, Sociedad Anónima», habilitado al efecto, adjuntando copia del informe médico que interviene en el caso, u otro documento que justifique la circunstancia.

e) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

g) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque.

h) En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso cuya duración máxima será de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

i) Un día al año, para realizar gestiones de tipo personal y necesario, dentro de su horario habitual de trabajo, previa solicitud y posterior justificación.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán con el salario base de Convenio, plus de Convenio, plus de empresa, antigüedad y con el promedio del mes anterior, y según los casos de primas de producción, venta, distribución, carretera, incentivos a empleados y nocturnidad.

Artículo 10. *Permisos no retribuidos.*

a) Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, permiso no retribuido por un período de treinta días, dentro de un año natural, en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge o compañero/a con hijos a su cargo, con reserva del mismo puesto de trabajo.

El servicio médico de empresa determinará en cada caso si está dentro de este supuesto, participando en esta decisión los miembros locales de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene.

El trabajador permanecerá de alta en la Seguridad Social, con la cotización mínima.

b) Un día por fallecimiento de tíos/tías.

CAPITULO III

Régimen de percepciones económicas

SECCIÓN I. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 11. *Incrementos salariales.*

Para 1995, se establece un incremento salarial sobre los salarios o tablas existentes a 31 de diciembre de 1994 del 3,8 por 100.

La aplicación de los citados incrementos son los valores reflejados en los distintos artículos y anexos recogidos en el texto del presente Convenio.

Artículo 12. *Estructura salarial.*

De acuerdo con el artículo 26 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones a percibir por el personal de «Schweppes, Sociedad Anónima», afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

A) Percepciones salariales:

Salario base convenio.

Complementos de salario base de Convenio:

1.º Complementos personales.

1.1 Antigüedad.

1.2 Plus de empresa.

2.º Complementos de puesto de trabajo:

2.1 Nocturnidad.

2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

3.º Complementos de calidad o cantidad de trabajo:

3.1 Plus de Convenio.

3.2 Horas extraordinarias.

3.3 Prima de producción.

3.4 Prima de venta.

3.5 Incentivo a empleados.

3.6 Premio de puntualidad y asistencia.

4.º Complemento de vencimiento periódico superior al mes:

4.1 Gratificaciones extraordinarias.

4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.

B) Percepciones no salariales: Todos los conceptos enumerados a continuación tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales:

1.º Indemnizaciones o suplidos:

1.1 Plus de transporte.

1.2 Dieta.

1.3 Ayuda comida.

1.4 Quebranto de moneda.

2.º Prestaciones de la Seguridad Social:

2.1 Enfermedad cargo INSS.

2.2 Accidentes, cargo mutua patronal.

3.º Mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la empresa:

3.1 Complemento de enfermedad.

3.2 Complemento de accidente.

3.3 Complementos familiares.

3.4 Complementos por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

3.5 Premio de nupcialidad en pago único.

3.6 Premio de natalidad en pago único.

4.º Acción social a cargo de la empresa:

4.1 Ayuda a guardería.

4.2 Ayuda escolar.

4.3 Cajas degustación de producto.

4.4 Paquete Navidad.

4.5 Economato laboral.

4.6 Becas estudios trabajadores.

4.7 Premio de jubilación.

4.8 Bajas definitivas por invalidez.

4.9 Seguro de vida.

SECCIÓN II. PERCEPCIONES SALARIALES

A) Salario base:

Artículo 13. *Conceptos y devengos.*

1.º El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, es, para cada categoría profesional y coeficiente, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en el anexo III.

2.º El salario base en Convenio descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría y coeficiente. Este salario se devengará por día trabajado en jornada completa, así como los domingos y festivos.

B) Complementos del salario base:

Artículo 14. *Antigüedad.*

Los trabajadores disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguiente:

1.º Cuantía: La tabla de antigüedad será la que figura en el anexo IV.

2.º Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y descansos legalmente establecidos por maternidad.

3.º Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo político o sindical, y la prestación del servicio militar o social sustitutorio en forma voluntaria u obligatoria.

4.º Se computará la antigüedad en razón de los años prestados en la empresa, estimándose, por tanto, el tiempo prestado durante el período de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado por obras o servicios determinados, cuando el productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5.º Durante la vigencia del presente convenio, las bases para el cálculo de la antigüedad vienen determinados para cada categoría laboral en la tabla que figura como anexo IV de este Convenio.

6.º Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumple cada uno de los períodos computables, y que figura en la tabla de aumentos periódicos como anexo V.

Artículo 15. *Plus de empresa.*

El plus de empresa forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará solo durante doce mensualidades. Se facilitará relación no nominal de los pluses de empresa excluyendo el personal que está encuadrado en salario anual fijado.

Artículo 16. *Nocturnidad.*

1.º El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 34 por 100 de la tabla que, para el cálculo de este concepto, forma parte de este Convenio en el anexo VI.

2.º Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y, en particular, la ordenanza laboral de bebidas refrescantes.

En este sentido:

a) Quien trabaje dentro de los indicados límites por tiempo que no exceda a cuatro horas, percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis.

b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

Artículo 17. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

1. El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 42,01 pesetas/hora.

La determinación de los puestos de trabajo que hubieran de tener tal consideración se someterá al análisis y consideración de la Comisión Nacional de Salud Laboral.

Artículo 18. *Plus de Convenio.*

1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el plus de Convenio, fijándose su cuantía por cada categoría profesional en las tablas que figuran en este Convenio como anexo III.

2. El plus de Convenio descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría y coeficiente. Este salario se devengará por día de trabajo en jornada completa, así como los domingos y festivos.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

En concordancia con lo estipulado en el artículo 8.º de este Convenio, las partes negociadoras convienen expresamente fijar a todos los efectos legales pertinentes unos valores-tipo por categorías para todas las horas extraordinarias y festivos que se realicen fijos e invariables durante la vigencia de este Convenio, y cuyas tablas se adjunta como anexo II.

Artículo 20. *Prima de producción e incentivos a empleados.*

1. En lo referente a prima de producción, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se viene aplicando, figurando en el anexo VII del presente Convenio las correspondientes tablas de valores por rendimientos y coeficientes salariales.

2. El personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de prima de producción, y, en consecuencia, no perciba retribución alguna por este concepto, percibirá el denominado «Incentivo a Empleados», cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el anexo VIII de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo así como domingos y festivos.

3. A los efectos previstos en el presente Convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual aquel que de manera permanente y continuada se viene prestando.

Artículo 21. *Prima de venta.*

A) La prima de ventas se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión de Ventas del Comité Intercentros y que figuran como anexo IX.

B) Expresamente, «Schweppes, Sociedad Anónima», se reserva el derecho de establecer otros sistemas de primas o incentivos para el lanzamiento o promoción de determinados productos, tamaños o sabores, cuyos condicionamientos tanto técnicos como económicos serán los que la Dirección determine en cada ocasión, y sin que en ningún caso su implantación suponga compromiso de futuro por encima del período de vigencia que para cada caso se establece.

Artículo 22. *Premio de puntualidad y asistencia.*

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un premio de puntualidad y asistencia, cuya cuantía se fija para la vigencia de este Convenio en 19.662 pesetas anuales, que se percibirá a razón de 1.787 pesetas mensuales, con independencia de los días laborales de cada mes, y con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

2. El premio de puntualidad y asistencia se pierde en su totalidad, y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder, por las siguientes causas:

- a) Dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo en un mes.
- b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes.

3. Al solo efecto de lo previsto en el apartado a), punto 2 de este artículo, se considerarán faltas al trabajo todas las que se produzcan, a excepción de las siguientes:

Los permisos y licencias previstos en el artículo 9 del presente Convenio.

Las ausencias por incapacidad temporal derivadas de accidente laboral, enfermedad común y maternidad.

4. Al solo efecto de lo previsto en el apartado b), punto 2 de este artículo, se considerarán faltas de puntualidad al trabajo las siguientes:

Todo retraso en la entrada al trabajo que exceda en cinco minutos de la hora fijada como comienzo de la jornada en el correspondiente cuadro-horario, sin que exista en ningún caso razón alguna que justifique el retraso.

Los permisos solicitados por el personal, siempre que no puedan ser incluidos en los permisos y licencias establecidos en el artículo 9 de este Convenio, o cualquier otro que tuviera o pudiera tener la condición de retribuido, en aquellos casos que legalmente tuvieran las condiciones de licencia o permisos retribuidos.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1.º Los días de vacaciones se abonarán por el importe del salario base del Convenio, antigüedad, plus de empresa, plus de Convenio y plus de nocturnidad, en su caso.

2.º El personal sujeto a la prima de producción o incentivo a empleados, durante el período en que disfrute las vacaciones, percibirá por los conceptos fijados idéntica cantidad a la que, en su caso, percibirán los trabajadores de su misma categoría y coeficiente que en el citado período estén trabajando.

3.º El personal sujeto a la prima de venta percibirá durante el período en que disfrute sus vacaciones el estándar de cada centro de trabajo fijado en el anexo X.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, que engloban y comprenden las denominadas bolsa de vacaciones y paga de beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de treinta días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una, para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas, respectivamente, los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

2. A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario base Convenio, antigüedad y plus de Convenio.

3. Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: La de marzo, dentro del primer trimestre del año; la de junio, dentro del segundo trimestre del año; la de septiembre, dentro del tercer trimestre del año, y la de diciembre, dentro del cuarto trimestre del año, computándose como trabajo, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar o social sustitutorio y licencias retribuidas.

Artículo 25. *Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.*

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta industria durante los meses de junio a septiembre inclusive, las vacaciones anuales serán concedidas por la empresa preferentemente fuera del período estival determinado, y, al efecto de compensar al trabajador de los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una gratificación extraordinaria, que se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional y cuya cuantía será la siguiente: Veintidós días, para el personal que disfrute sus vacaciones desde el 1 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre.

A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario base de Convenio y plus de Convenio.

2. Esta gratificación será prorrateada, en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones, dentro de los períodos que generan la condición al derecho establecido en el presente artículo.

SECCIÓN III. PERCEPCIONES NO SALARIALES

A) Suplidos:

Artículo 26. *Plus de transporte.*

1. Se pagarán 194,31 pesetas por día efectivo de trabajo, con excepción del personal al que la empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio, excepto en aquellos centros que disfruten de otras condiciones (La Coruña, Sevilla y Central).

2. En los casos de trabajadores cuyo domicilio habitual está a más de 50 kilómetros de la fábrica, se duplicará la cantidad anteriormente citada.

Artículo 27. *Dietas y ayuda a comidas.*

Se estará a lo dispuesto en el anexo XI del presente Convenio.

Artículo 28. *Quebranto de moneda.*

1. El personal que su función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda, en los términos previstos por las leyes, percibirá la cantidad anual de 60.229 pesetas/persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

2. El percibo de quebranto de moneda compensa las cantidades que, en su caso, el personal afectado habrá de reponer en los supuestos de que las cantidades entregadas no se correspondan con los importes de cuya custodia, manejo o uso son responsables.

B) Mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social y complementos y ayudas a la familia:

Artículo 29. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal; maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la norma de régimen interno número DP-002, que se adjunta al presente Convenio, anexo XVII.

Artículo 30. *Complementos y ayudas a la familia.*

Se estará a lo dispuesto en la norma de régimen interno número DP-001, que se adjunta al presente Convenio, anexo XVI.

C) Acción social de la empresa:

Artículo 31. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años percibirán mensualmente la cantidad de 2.009 pesetas por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda para guardería.

Para el personal incluido en el salario anual fijado queda condicionado a la previa justificación de asistencia de los hijos de que se trate a una guardería.

Artículo 32. *Ayuda escolar.*

1. Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 25.039 pesetas anuales por hijo, comprendidos entre los cuatro y los dieciocho años cumplidos durante la vigencia del mismo. Se ampliará hasta los diecinueve años en caso de FP II.

2. Se amplía hasta los veinticinco años el derecho a la ayuda escolar de los hijos de trabajadores que realicen estudios universitarios, previa solicitud y justificante de matriculación.

3. Los importes determinados en los números anteriores serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de agosto de 1995.

Artículo 33. *Caja degustación.*

En cada centro de trabajo se determinará el número de cajas de degustación. En ningún caso, dichas cajas podrán ser posteriormente comercializadas.

En caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario, la entrega gratuita de cajas producto será proporcional al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 34. *Paquete de Navidad.*

El importe para la dotación del paquete de Navidad se fija en 15.570 pesetas/año por trabajador durante la vigencia de este Convenio.

La elección del mismo será gestionada por el Comité de Empresa de cada centro.

Artículo 35. *Economato laboral.*

En cada centro de trabajo se seguirá el régimen que hasta ahora viniera aplicándose, bien por la asunción del coste de las cuotas por la empresa en donde hubiera economato, bien por la contribución de una cantidad mensual por trabajador para su inclusión en un economato laboral de 216 pesetas.

Artículo 36. *Becas estudios trabajadores.*

Se establece a nivel nacional, para todos los trabajadores de «Schwepes, Sociedad Anónimas», las becas siguientes:

1. Quince becas de 55.543 pesetas para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.
2. Veinte becas de 91.808 pesetas para estudios superiores.

La selección para la concesión de dichas becas se hará con la participación de los representantes de los trabajadores a través de la Comisión Nacional de Formación.

En el supuesto que el importe asignado a becas en los puntos 1 y 2 no fuera aplicado en su totalidad, con la cantidad resultante se constituirá un fondo que la Comisión Nacional de Formación distribuirá en función de las solicitudes de asistencia a cursos no recogidos en los puntos anteriores y que preferentemente serán destinados a cubrir formación orientada al mejor desarrollo de su trabajo.

Artículo 37. *Premio de jubilación.*

a) La jubilación será obligatoria al alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

b) El personal que se jubile durante la vigencia del presente Convenio podrá solicitar que se le conceda un premio de jubilación en las condiciones que a continuación se especifican:

Percibo, por una sola vez y en el momento de causar baja en la empresa, de las cantidades brutas indicadas en el anexo XII.

A la vista de cada solicitud concreta, la Dirección decidirá, previo informe del Comité de Empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio, y hasta el 31 de diciembre de 1995, se establece un premio de jubilación no acumulable con el de las tablas del anexo XII para los mayores de sesenta años que opten por su jubilación anticipada de 6.000.000 de pesetas.

Artículo 38. *Bajas definitivas por invalidez.*

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS, en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial, declarara que cualquier tra-

bajador afectado por este Convenio pasará a la situación de Invalidez Permanente, en su grado de Incapacidad Permanente Total, dicho productor percibirá, por ser baja definitiva en la empresa, la cantidad bruta de 3.784.417 pesetas para el 55 por 100 y de 2.522.944 pesetas para el 75 por 100.

Si el empleado pudiera pasar a la situación de Invalidez Permanente, éste será indemnizado, por ser baja definitiva en la empresa, con las cantidades que se indican según sea el período acumulado de Incapacidad Temporal y el grado de Incapacidad Permanente Total:

Más de doce meses de Incapacidad Temporal, las cantidades reseñadas en el primer párrafo de este artículo.

Entre seis y doce meses de Incapacidad Temporal, la cantidad bruta de 4.027.689 pesetas para el 55 por 100 y 2.876.921 pesetas para el 75 por 100.

Menos de seis meses de baja, la cantidad bruta de 4.603.073 pesetas para el 55 por 100, y de 3.452.305 pesetas para el 75 por 100.

Artículo 39. *Seguro de vida.*

«Schweppes, Sociedad Anónima», tendrá contratada una póliza colectiva de seguro de vida por un capital para cada empleado de 2.000.000 de pesetas.

Asimismo se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital asegurado.

SECCIÓN IV. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Artículo 40. *Absorción y compensación.*

1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan: Salario base, plus Convenio, plus de empresa, antigüedad, nocturnidad, horas extras, horas a prorrata, festivos, prima de producción, incentivos a empleados, incentivos venta, mejora cargo empresa por accidente o enfermedad, premio de puntualidad y asistencia, ayuda familiar cargo empresa, dietas, quebranto de moneda, plus de transporte, ayuda escolar, toxicidad, penosidad y peligrosidad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, bolsa de vacaciones, gratificación fecha disfrute de vacaciones y prestaciones complementarias de protección a la familia, y todos los conceptos socioeconómicos que, individual y colectivamente, pudieran existir en la empresa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o en alguno de sus conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superasen el nivel de Convenio de cada categoría.

Se entiende por nivel de Convenio, a los efectos previstos en el presente punto, la suma anual de todas las percepciones económicas/persona, divididas por el número de horas efectivas de trabajo año/persona, establecida en el anexo I del presente texto legal, y, en su virtud, la comparación para determinar si es de aplicación o no otra norma habrá de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.

3. Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio, aumentasen los salarios base de cada categoría profesional, el plus de Convenio de estas categorías experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales salarios bases se produzcan, y en los supuestos de que el citado plus de Convenio fuese inferior de los aumentos experimentados por los salarios bases, se detraerá, asimismo, el plus de empresa si existiese.

Artículo 41. *Garantía personal.*

En el caso de que existiese algún productor afectado por el presente Convenio que tuviera reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto y en cómputo anual fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

SECCIÓN V. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 42. *Cláusula de revisión salarial.*

En el supuesto de que el incremento anual del Índice Nacional de Precios al Consumo (IPC) registre al 31 de diciembre de 1995 un crecimiento superior al 4,1 por 100, se efectuará una revisión salarial a partir del 4,1 por 100 y sin superar el 4,6 por 100 (0,5 por 100 máximo posible de revisión).

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el IPC real del año en cuestión.

SECCIÓN VI

Artículo 43. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros constituido en marzo de 1993 se regula de conformidad con el reglamento que figura como anexo XV del presente texto del Convenio.

Artículo 44. *Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.*

Ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, cuya composición, funciones y reglamento se establecen a continuación:

Apartado 1.º Composición: La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes de las Centrales Sindicales, que, en todo caso, serán miembros del Comité Intercentros y cuatro representantes de la empresa.

Apartado 2.º Funciones:

a) Además de la interpretación y vigilancia de lo acordado en el Convenio colectivo, la Comisión ejercerá funciones de conciliación y arbitraje, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos por las partes. Será también competente en cuestiones de carácter individual, siempre que la solución de las mismas pueda potencialmente ser extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

En los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio, el intento de solución de los mismos a través de la Comisión Paritaria será trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional.

Los asuntos de carácter individual, con las limitaciones antes mencionadas, se plantearán ante la Comisión a través del Comité Intercentros o, en su defecto, Secciones Sindicales, Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal, quienes transmitirán las mismas a la Comisión, previo acuerdo al respecto.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado en el seno del Comité Intercentros.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos:

Apartado 3.º Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones: La Comisión se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 2, a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
Para lo previsto en el apartado 2, c), cada seis meses.

b) Convocatorias: La Comisión será convocada por cualesquiera de las partes firmantes del presente Convenio, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días laborables, a partir de la convocatoria. Ambas partes se comprometen a acumular temas, en la medida de lo posible, al objeto de evitar convocatorias continuas de la citada Comisión.

Si cumplido dicho término, con la salvedad mencionada en el párrafo anterior, la Comisión no se hubiere reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión, pudiendo la parte interesada ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones asistidas por un máximo de dos asesores.

d) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

e) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija la sede de la Comisión Paritaria en el domicilio de las oficinas centrales de «Schweppes, Sociedad Anónima», calle Sor Angela de la Cruz, 3, Madrid.

Artículo 45. *Procedimientos de solución de conflictos.*

1. El presente artículo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresa y trabajadores.

2. Quedan al margen del presente artículo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente artículo aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales o colectivos. A estos efectos, se asimilarán a lo anterior aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea potencialmente extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

4. Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo, cuya composición, funciones y reglamento están regulados en el artículo precedente.

b) Mediación.

5. El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio colectivo.

6. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance. Además, deberá estar precedido del trámite establecido en el número anterior.

7. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que se hará constar documentalmente, designando el mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Dicho documento se suscribirá por triplicado ejemplar, reservándose uno para cada parte y un tercero para la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo.

8. La designación de mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, de entre expertos en materias sociolaborales que figuren en listas de asociaciones de mediadores y árbitros laborales, o cualquier otro que las partes acuerden.

La Secretaría de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos para el cumplimiento de su cometido.

9. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la eficacia de Convenio colectivo estatutario, cuando aquélla se alcance entre partes suficientemente representativas a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

10. En el supuesto de que se tuviese que utilizar los servicios de mediadores, la remuneración de los mismos se pactaría en su momento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.º Representantes:

En representación de «Schweppes, Sociedad Anónima»: Acitores, José Luis. Aguirre de Cárcer, Jaime. Casado, Frutos. Chicharro, José Enrique. Díaz Chas, Jesús. Esteban, Javier. Mateo, Francisco. Mestre, José Antonio. Suárez, Manuel.

Y en representación del personal afectado por este Convenio, los componentes del Comité Intercentros que a continuación se relacionan:

Por CC OO: Bernardo, José Luis. García, Antonio. González, Antonio. Jiménez, Antonio. Narváez, Antonio. Núñez, Arturo. Regueiro, Luis. Rojo, Luis.

Por UGT: Betolaza, Angel. Gómez, Julián. Pastor, Rafael. Redondo, Antonio. Veiga, Fermín.

Redactan el articulado del I Convenio Nacional de la Compañía «Schweppes, Sociedad Anónima», pactando las condiciones contenidas en su articulado y acordando presentarlo a la autoridad laboral competente para su oportuno registro.

2.º Retirada del carné de conducir:

En los supuestos de que a un preventista le sea retirado el carné de conducir, como consecuencia de infracción administrativa, la empresa le destinará, durante el tiempo que tenga retirado el carné, a otros trabajos que no exijan la utilización del repetido carné, respetándole la categoría profesional (aunque los trabajos que realice sean de otra inferior) y respetándole asimismo las retribuciones fijas y por jornada ordinaria de su categoría. Las retribuciones variables serán inherentes al puesto de trabajo y categoría laboral que transitoriamente ocupe.

3.º Comisiones: En el marco del Comité Intercentros se han constituido las siguientes Comisiones:

a) Comisión de Salud Laboral: Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión Nacional de Salud Laboral del Comité Intercentros, y que figuran como anexo XIII.

b) Comisión de Formación: Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión Nacional de Formación del Comité Intercentros, y que figuran como anexo XIV.

c) Comisión Técnica: Se acuerda que en el marco de la Comisión Técnica se realizarán reuniones de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, a fin de tratar de alcanzar acuerdos que regulen materias relativas a organización de trabajo y que a continuación se enumeran: Antigüedad. Movilidad funcional. Movilidad geográfica. Contratación. Clasificación profesional (grupos profesionales). Ascensos y promociones. Excedencias.

Se entiende que esta enumeración no es exhaustiva ni cerrada.

Una vez alcanzados los acuerdos que regulen estas materias, serán incorporados al texto del Convenio.

d) Comisión de Derechos Sindicales: Creación de una Comisión Nacional para el estudio, en general, de los derechos sindicales en la empresa y en particular, de la acumulación de horas sindicales.

Con la antelación suficiente, en cuanto a la comunicación a la Dirección de Personal, cualquier miembro del Comité Intercentros podrá realizar sus tareas sindicales en los distintos centros de trabajo pertenecientes a «Schweppes, Sociedad Anónima», siempre que estas tareas no supongan la interrupción acordada de la actividad productiva.

Con el fin de perjudicar al mínimo la buena marcha del trabajo, los representantes de los trabajadores se comprometen a solicitar, previamente y con antelación suficiente, autorización a la Dirección para faltar o ausentarse del trabajo.

En todo lo demás se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

e) Comisión de Ventas: Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión de Ventas del Comité Intercentros, y que figuran como anexo IX.

4.º Política de empleo:

a) La compañía se compromete a someterse a lo dispuesto en la legislación vigente en todos aquellos temas referidos al empleo.

b) Asimismo, se compromete a informar puntualmente de los planes de actuación general establecidos o previstos en el área industrial y comercial.

c) Limitación porcentual del número de contratos de carácter eventual con respecto a los de carácter indefinido, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

d) La compañía continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación del 2 por 100 de la plantilla para trabajadores con minusvalía.

5.º Participación sindical en la contratación:

a) Entrega de la copia básica de todos los contratos y modificaciones sustanciales de los mismos.

b) A petición del empleado podrá ser requerida la presencia de un representante sindical en la recepción y firma de la liquidación y/o finiquito de salarios.

6.º Ordenanza Laboral: La empresa se compromete a instar a su asociación empresarial a la sustitución negociada de la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes con los agentes sociales implicados.

El resultado de tal negociación será incorporado al texto del presente Convenio colectivo.

En caso de derogación por parte del Gobierno de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, las partes acuerdan expresamente que ésta seguirá vigente en el ámbito de los centros de trabajo, que afecten a este Convenio, en tanto no se concluya la negociación de la misma en el Convenio Unico de la empresa «Schweppes».

7.º Salario anual fijado: Para determinados niveles de mando y algunos cargos de responsabilidad, la Dirección de la empresa establecerá un salario anual fijado (SAF), que como base mínima estará compuesta en cada caso por la cantidad anual resultante de la suma de los conceptos que se detallan seguidamente: Salario base Convenio, plus de Convenio, plus de empresa, incentivos a empleados y antigüedad.

La Dirección de la empresa notificará por escrito en cada caso la cantidad anual resultante no revisable que percibirá en el respectivo año el personal sujeto a SAF y los conceptos que componen la misma.

8.º Actas y acuerdos preexistentes: Tomando en consideración que este Convenio pretende unificar en un texto único los diferentes textos de los distintos Convenios colectivos que regulaban hasta el 31 de diciembre de 1994 las relaciones laborales en el seno de la empresa, ambas partes acuerdan dar validez y fuerza obligacional, como si de cualquier otro artículo del presente Convenio se tratara, a aquellas actas y acuerdos provenientes de los Convenios antes mencionados y cuya relación pormenorizada figurará en los registros de la Comisión Paritaria de interpretación de Convenio.

9.º Pluses de empresa: La empresa se compromete a equiparar los pluses de empresa de los coeficientes 130 a los centros cabecera de cada zona, con la limitación de 587.579 pesetas (1994), según la escala e importes que a continuación se enumeran:

Importes:

Madrid: 448.912 pesetas.
La Coruña: 587.579 pesetas.
Sevilla: 587.579 pesetas.
Barcelona: 587.579 pesetas.

(Los importes reflejados corresponden a 1994).

Escala y equiparación (años):

Si el impacto es menor a 50.000 pesetas, equiparación en un año.
Si el impacto es 50.001 y 100.000 pesetas, equiparación en dos años.
Si el impacto es mayor de 100.001 pesetas, equiparación en tres años.
Acuerdo en la equiparación de los coeficientes 120 de Sevilla al 130 a partir del 1 de abril de 1995.

DISPOSICION FINAL

En defecto de normas aplicables del presente Convenio y todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

ANEXO I

Jornadas de trabajo anual

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, la distribución de jornadas, días y horarios de trabajo, en cada uno de los centros de trabajo de la compañía, tras su aprobación y firma por los representantes del Comité Intercentros y de la empresa, quedarán registrados en la Secretaría de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

ANEXO II

TABLAS HORAS EXTRAS Y FESTIVOS PARA 1995

Centro de trabajo: Fábrica de Madrid

Personal jornada de trabajo diurno

Categoría	Coef. salarial	Horas extras - Pesetas	Festivos - Pesetas
Peones	100	1.590	11.132
Subalternos	110	1.756	12.294
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	1.833	12.832
Oficial 2.ª	120	1.913	13.391
Oficial 1.ª	130	2.074	14.517
Enc. grupo y Capataces turno	140	2.231	15.615
Enc. Sec., Jefes Sec. y Téc. tit. medios	170	2.706	18.942
Enc. general, Jefe Depart. y Téc. tit. sup.	200	3.187	22.307

Personal jornada de trabajo nocturno

Categoría	Coef. salarial	Horas extras - Pesetas	Festivos - Pesetas
Peones	100	1.982	13.871
Subalternos	110	2.180	15.259
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	2.273	15.913
Oficial 2.ª	120	2.377	16.639
Oficial 1.ª	130	2.575	18.027
Enc. grupo y Capataces turno	140	2.777	19.437
Enc. Sec., Jefes Sec. y Téc. tit. medios	170	3.368	23.578
Enc. general, Jefe Depart. y Téc. tit. sup.	200	3.960	27.720

Centro de trabajo: Galaico/Astur

Personal jornada de trabajo diurno y nocturno

Categoría	Coef. salarial	Horas extras - Pesetas	Festivos comercial - Pesetas	Festivos industrial - Pesetas
Peones	100	1.453	15.644	18.776
Subalternos	110	1.596	15.644	18.776
Ayudantes Espec. y Auxiliares Admo.	115	1.671	15.644	18.776
Oficial 2.ª	120	1.738	15.644	18.776
Oficial 1.ª	130	1.889	15.644	18.776
Encarg. grupo y Capataces turno	140	2.029	15.644	18.776
Enc. Sección, J. Sec. y Téc. tit. medio	170	—	—	—
Encarg. general, Jefe Departam. y Téc. tit. superior	200	—	—	—

Central: Madrid

Personal jornada de trabajo diurno

Categoría	Coef. salarial	Horas extras - Pesetas	Festivos - Pesetas
Peones	100	1.458,55	10.210
Subalternos	110	1.604,41	11.230
Ayudantes Espec. y Aux. Admón.	115	1.677,32	11.741
Oficial 2.ª	120	1.750,25	12.253
Oficial 1.ª	130	1.896,12	13.273
Enc. grupo y Capataces turno	140	2.041,96	14.294
Enc. Sec., Jefes Sec. y Téc. tit. medios	170	2.479,54	17.356
Enc. general, Jefe Depart. y Téc. tit. sup.	200	2.917,09	20.420

Andalucía Occidental

Categoría	Coef. salarial	Horas extras - Pesetas	Festivos - Pesetas
<i>Jornada diurna</i>			
Peones	100	1.288	9.016
Subalternos	110	1.420	9.937
Ayudantes Espec. y Aux. Admón.	115	1.482	10.374
Oficial 2.ª	120	1.546	10.819
Oficial 1.ª	130	1.676	11.733
Enc. grupo y Capataces turno	140	1.803	12.623
Enc. Sec., Jefes Sec. y Téc. tit. medios	170	2.188	15.316
Enc. general, Jefe Depart. y Téc. tit. sup.	200	2.576	18.032
<i>Jornada nocturna</i>			
Peones	100	1.602	11.211
Subalternos	110	1.762	12.331
Ayudantes Espec. y Aux. Admón.	115	1.838	12.868

Categoría	Coef. salarial	Horas extras - Pesetas	Festivos - Pesetas
Oficial 2.ª	120	1.922	13.651
Oficial 1.ª	130	2.082	14.572
Enc. grupo y Capataces turno	140	2.245	15.715
Enc. Sec., Jefes Sec. y Téc. tit. medios	170	2.724	19.063
Enc. general, Jefe Depart. y Téc. tit. sup.	200	3.201	22.406

ANEXO III

SALARIOS DE CONVENIO ANUALES PARA 1995

Categoría	Coef. salarial	Salario base de Convenio - Pesetas	Plus de Convenio - Pesetas	Retribución de Convenio - Pesetas
Aspirant., Pinches y Aprendices 16-18 años	61	717.453	252.247	969.700
Peones	100	1.176.153	413.519	1.589.672
Subalternos	110	1.293.767	375.926	1.669.693
Ayudantes Espec. y Aux. Activos...	115	1.352.575	359.582	1.712.157
Oficial 2.ª	120	1.411.383	344.599	1.755.982
Oficial 1.ª	130	1.528.098	318.091	1.847.089
Enc. grupo y Capataces turno	140	1.646.613	295.371	1.941.984
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios	170	1.999.459	243.247	2.242.706
Enc. general, Jefes Depart. y Téc. tit. sup.	200	2.352.304	206.759	2.559.063

SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES PARA 1995

Categoría	Coef. salarial	Salario base de Convenio - Pesetas	Plus de Convenio - Pesetas	Retribución de Convenio - Pesetas
Aspirant., Pinches y Aprendices 16-18 años	61	44.841	15.765	60.606
Peones	100	73.510	25.845	99.355
Subalternos	110	80.860	23.495	104.355
Ayudantes Espec. y Aux. Activos...	115	84.536	22.474	107.010
Oficial 2.ª	120	88.211	21.537	109.748
Oficial 1.ª	130	95.552	19.881	115.443
Enc. grupo y Capataces turno	140	102.913	18.461	121.374
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios	170	124.966	15.203	140.169
Enc. general, Jefes Depart. y Téc. tit. sup.	200	147.019	12.922	159.941

SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS PARA 1995

Categoría	Coef. salarial	Salario base de Convenio - Pesetas	Plus de Convenio - Pesetas	Retribución de Convenio - Pesetas
Aspirant., Pinches y Aprendices 16-18 años	61	1.479,285	520,098	1.999,383
Peones	100	2.425,057	852,617	3.277,674
Subalternos	110	2.667,562	775,106	3.442,668
Ayudantes Espec. y Aux. Activos...	115	2.788,815	741,406	3.530,221
Oficial 2.ª	120	2.910,068	710,514	3.620,582
Oficial 1.ª	130	3.152,573	655,858	3.808,431
Enc. grupo y Capataces turno	140	3.395,078	609,013	4.004,091
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios	170	4.122,596	501,540	4.624,136
Enc. general, Jefes Depart. y Téc. tit. sup.	200	4.850,112	426,308	5.276,420

ANEXO IV

TABLA DE ANTIGÜEDAD PARA 1995

Categoría	Coef. salarial	Base anual - Pesetas	Base mensual - Pesetas	Base diaria - Pesetas
Peones	100	918.572	57.411	1.893,963
Subalternos	110	1.010.430	63.152	2.083,361
Ayudantes Espec. y Aux. Activos...	115	1.056.359	66.022	2.178,060
Oficial 2.ª	120	1.102.287	68.893	2.272,757
Oficial 1.ª	130	1.194.144	74.634	2.462,153
Enc. grupo y Capataces turno	140	1.286.002	80.375	2.651,551
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios	170	1.561.573	97.598	3.219,738
Enc. general, Jefes Depart. y Téc. tit. sup.	200	1.837.146	114.822	3.787,930

ANEXO V

Antigüedad

Años empresa	Fecha ingreso	Antigüedad - Porcentaje
2	1993	5
4	1991	10
5	1990	10
6	1989	10
7	1988	16
8	1987	16
9	1986	16
10	1985	22
11	1984	22
12	1983	22
13	1982	28
14	1981	28
15	1980	28
16	1979	34
17	1978	34
18	1977	34
19	1976	40
20	1975	40
21	1974	40
22	1973	46
23	1972	46
24	1971	46
25	1970	52
26	1969	52
27	1968	52
28	1967	58
29	1966	58
30	1965	58
31	1964	64
32	1963	64
33	1962	64
34	1961	70
35	1960	70
33	1959	70

ANEXO VI

TABLA DE NOCTURNIDAD PARA 1995

Categoría	Coef. salarial	Base anual - Pesetas	Base mensual - Pesetas	Base diaria - Pesetas
Peones	100	1.589.671	132.473	4.355,263
Subalternos	110	1.669.694	139.141	4.574,504
Ayudantes Espec. y Aux. Activos...	115	1.712.157	142.680	4.690,841
Oficial 2.ª	120	1.755.981	146.332	4.810,907
Oficial 1.ª	130	1.847.089	153.924	5.060,518
Enc. grupo y Capataces turno	140	1.941.984	161.832	5.320,504

Categoría	Coef. salarial	Base mensual - Pesetas	Base diaria - Pesetas
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios	170	2.242.705	186.892
Enc. general, Jefes Depart. y Téc. tit. sup.	200	2.559.063	213.255
			7.011,132

ANEXO VI

PRIMA DE PRODUCCION MENSUAL PARA 1995

La prima de producción está establecida para el personal de industrial y todos aquellos trabajadores que habitualmente vienen percibíendola con la categoría de Peones, Ayudantes Especialistas, Oficiales segunda, Oficiales primera, Encargados de grupo y Encargado de Sección, fijándose la cuantía mensual para cada una de las citadas categorías en la tabla que a continuación se detalla:

Rend. mensual - Porcentaje	Coef. 100	Coef. 110-115	Coef. 120	Coef. 130	Coef. 140	Coef. 170
85	25.458	25.584	26.735	28.151	29.658	34.067
86	28.519	28.585	29.173	30.685	32.186	37.139
87	29.027	29.365	29.721	31.250	32.383	37.817
88	29.538	29.883	30.257	31.819	33.317	38.499
89	30.044	30.402	30.796	32.377	33.881	39.181
90	30.554	30.922	31.328	32.944	34.448	39.865
91	34.429	34.833	35.071	36.884	35.269	44.626
92	35.171	35.367	35.620	37.459	38.991	45.323
93	35.897	35.959	36.170	38.036	29.176	46.024
94	36.475	36.697	37.691	38.893	40.436	47.066
95	36.899	37.226	37.536	39.471	41.004	47.764
96	41.149	41.296	41.382	43.421	44.985	52.536
97	41.692	41.845	41.915	44.000	45.561	53.246
98	42.403	42.442	42.505	44.595	46.162	53.960
99	42.964	42.982	43.043	45.180	46.745	54.665
100	43.506	43.520	43.588	45.765	47.323	55.376

ANEXO VIII

TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS 1995

Categoría	Coef. salarial	Cuantía anual - Pesetas	Cuantía mensual - Pesetas	Cuantía diaria - Pesetas
Aspirant., Pinches y Aprendices 16-18 años	61	476.984	39.749	1.306,805
Peones	100	522.076	43.506	1.430,344
Subalternos	110	522.244	43.520	1.430,805
Ayudantes Espec. y Aux. Activos... ..	115	522.244	43.520	1.430,805
Oficial 2. ^a	120	523.060	43.588	1.433,040
Oficial 1. ^a	130	549.452	45.788	1.505,347
Enc. grupo y Capataces turno	140	576.618	48.052	1.579,776
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios	170	674.840	55.403	1.821,480
Enc. general, Jefes Depart. y Téc. tit. sup.	200	751.520	63.460	2.086,357

ANEXO IX

Acta resumen Comisión Nacional de Ventas

Constituida la Comisión Nacional para el estudio, análisis y puesta en marcha de un nuevo sistema común de retribución variable para la fuerza de ventas, según acuerdo global del 27 de julio de 1993, referente al Convenio colectivo de dicho año, se llega a los siguientes acuerdos:

La Comisión estará constituida bajo el concepto de paridad, ocho representantes por los Sindicatos y ocho representantes por la Dirección de la empresa.

Los objetivos de la Comisión serán el estudio, análisis y conclusión de acuerdos, si procede, en referencia a tres bloques fundamentales de ventas:

- Remuneración de ventas-motivación del personal de ventas.
- Gestión comercial, distribución y caducidad de producto.
- Unificación de criterios, estructura y formación de ventas.

Acuerdos alcanzados hasta la fecha de la firma del Convenio 1995. Dichos acuerdos son los siguientes:

- El sistema contemplará cuatro grupos de diferente aplicación, que son:

- Vendedor de hostelería y resto.
- Vendedor de alimentación con ruta.
- Vendedor de alimentación sin ruta.
- Mercadeo, eventos especiales, «dispensing», «vending» y otros.

Grupos I y II

A modo de definición, esta Comisión determina que hostelería y alimentación con ruta corresponde a aquellos clientes incluidos en una ruta que tienen un ámbito geográfico definido, cuya acción de venta recae en nuestros preventistas, micronizando los pedidos.

Se establece una fórmula para el cálculo de las pesetas caja/ruta para el año 1995, teniendo en cuenta el incremento salarial del 3,8 por 100 con el siguiente sistema de cálculo:

Cajas reales vendidas en el año 1994 por el valor 100 de la ruta con un máximo del 125 por 100 y un mínimo del 100 por 100 del programa de dicha ruta, equivaliendo dicho resultado al nivel teórico de pesetas/ruta.

Aplicando la siguiente fórmula para 1995:

$$\frac{\text{Nivel teórico} \times 150 \text{ por } 100 \text{ Convenio Colectivo (5,7 por } 100)}{\text{Programa ruta } 1995} = \text{Valor pesetas/caja } 1995$$

Establecido el valor 100 de las pesetas/caja ruta, ésta fluctuará en la siguiente escala:

El 99, 100 y 101 por 100 serán abonadas con el 100 por 100 del valor, sufriendo un incremento o descenso tal como refleja la escala de consecución, por cada punto que superen o desciendan los porcentajes antes mencionados, con un máximo del 120 por 100 y un mínimo del 80 por 100 de valor pesetas/caja ruta. Señalando la existencia de una excepción a este sistema por el descenso o aumento en un 15 por 100 del volumen total del objetivo de una ruta, debido a las aperturas, desaparición o centralización de los puntos de venta.

- Programa 110. Valor caja: 120 pesetas.
- Programa 109. Valor caja: 119 pesetas.
- Programa 108. Valor caja: 117 pesetas.
- Programa 107. Valor caja: 115 pesetas.
- Programa 106. Valor caja: 113 pesetas.
- Programa 105. Valor caja: 111 pesetas.
- Programa 104. Valor caja: 109 pesetas.
- Programa 103. Valor caja: 107 pesetas.
- Programa 102. Valor caja: 105 pesetas.
- Programa 101-100-099. Valor caja: 100 pesetas.
- Programa 098. Valor caja: 95 pesetas.
- Programa 097. Valor caja: 93 pesetas.
- Programa 096. Valor caja: 91 pesetas.
- Programa 095. Valor caja: 89 pesetas.
- Programa 094. Valor caja: 87 pesetas.
- Programa 093. Valor caja: 85 pesetas.
- Programa 092. Valor caja: 83 pesetas.
- Programa 091. Valor caja: 81 pesetas.
- Programa 090. Valor caja: 80 pesetas.

Grupo III

Esta Comisión determina que alimentación sin ruta se considera a aquellos clientes cuya compra a la compañía se realiza a través de una gestión centralizada. Afecta a grandes superficies, cadena de supermercados con compras y suministros centralizados y otros.

Una vez analizadas las diferentes posiciones respecto al anterior sistema, se alcanzaron los siguientes acuerdos para 1995:

Quedan liberalizadas las cantidades que se percibían en concepto de incentivos empleados para alimentación moderna. Dichas cantidades pasan a formar parte del total del objetivo alimentación íntegramente, como retribución variable.

Las cantidades percibidas de base a 100 en 1994 por el concepto de objetivo alimentación se incrementarán aplicando la siguiente fórmula:

$$OA\ 1995 = OA\ 1994 \times (3,8 \text{ por } 100 + 1,9 \text{ por } 100)$$

De la misma manera como a partir de 1995 el incentivo de empleados pasa a formar parte del objetivo alimentación, como parte variable, se incrementará en la misma forma.

La escala de consecución de los objetivos alimentación será la misma que la indicada en los grupos I y II.

Se propone estudiar en cada área la problemática específica de las categorías del área de alimentación, replanteando la posibilidad de aquellas personas que sus puestos lo requieran puedan tener una categoría mayor (por ejemplo 140), pero siempre teniendo la parte variable como se aplica en el proyecto Víctor.

Este acuerdo tiene una vigencia anual, siendo revisado su valor para el año 1996.

Grupo IV

Se establece un sistema en el que toda la retribución variable existente de estos colectivos queda unificada en el concepto incentivo a empleados. Después de haber facilitado el proceso de cambio hacia la unificación de estos conceptos retributivos de todo el colectivo, según los acuerdos establecidos anteriormente en el proyecto Víctor.

Otros acuerdos

Futuros programas.—Para la elaboración de futuros programas de ventas se acuerda que se tendrán en cuenta:

- Las ventas del año anterior.
- Estudios externos de evolución de mercado.
- Otros criterios de carácter objetivo que puedan incidir en los programas de ventas.

Para posibles discrepancias entre el vendedor y su Jefe correspondiente en la fijación de los objetivos anuales, en cualquier delegación o área de la empresa, se establece un sistema de mediación donde estará representado un miembro del Comité Intercentros perteneciente a dicha área (miembro de la Comisión de Retribución Variable de Ventas y la participación de uno/ varios responsables por parte de la empresa, siendo al menos uno de ellos miembro de la Comisión de Retribución Variable de Ventas).

Regularización.—Esta Comisión establece que la regularización 1995 se planteará en una próxima reunión de la Comisión Nacional de Ventas a realizar en el mes de junio.

Cambios, permutas y suplencias.—En los cambios y permutas de vendedores se empezará a cobrar según la nueva ruta asignada a partir del momento del cambio.

Los suplentes de las rutas cobrarán la media del grupo o bloque al que están asignados.

Nota: La presente acta es un refundido, pero no anula acuerdos recogidos sobre estos aspectos u otros recogidos en actas anteriores (plan Víctor).

ANEXO X

Prima estándar vacaciones

1995

Centro de trabajo	Estándar Pesetas diarias
Fabrica de Madrid	2.668
La Coruña	1.701
Santiago	1.570
Vigo	1.876
Oviedo	1.867
León	1.543

Centro de trabajo	Estándar Pesetas diarias
Cataluña	2.987
Aragón	2.987
Levante	2.779
Baleares	2.500
Andalucía Occidental	1.505
Málaga	1.918
Marbella	2.055
Algeciras	1.638
Granada	1.274
Jaén	1.253
Almería	1.622
San Sebastián	3.127
Santander	2.985
Burgos	2.326
Logroño	2.081
Pamplona	2.024

ANEXO XI

Diets para 1995

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
<i>Nivel D</i>		
100/110/115 120/130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	5.478 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel C</i>		
140/170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	6.258 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel B</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	7.043 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.
<i>Nivel A</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados (cargos especiales).	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

Ayuda comidas 1995

Centro de trabajo: Fábrica de Madrid

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas
<i>Ventas y/o distribución en rutas de plaza</i>		
100/110/115 120/130/140	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.267 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
<i>Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial</i>		
100/110/115 120/130/140 170/200	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.267 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Centro de trabajo: Galaico/Astur

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas
<i>Ventas y/o distribución en rutas de plaza</i>		
100/110/115 120/130/140	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	783 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
<i>Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial</i>		
100/110/115 120/130/140 170/200	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.524 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Centro de trabajo: Cataluña

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas
<i>Ventas y/o distribución en rutas de plaza</i>		
100/110/115 120/130/140	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	783 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
<i>Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial</i>		
100/110/115 120/130/140 170/200	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.294 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Centro de trabajo: Aragón

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas
<i>Ventas y/o distribución en rutas de plaza</i>		
100/110/115 120/130/140	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.294 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
<i>Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial</i>		
100/110/115 120/130/140 170/200	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.226 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Centro de trabajo: Levante

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas
<i>Ventas y/o distribución en rutas de plaza</i>		
100/110/115 120/130/140	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.266 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
<i>Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial</i>		
100/110/115 120/130/140 170/200	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.627 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Centro de trabajo: Baleares

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas
<i>Ventas y/o distribución en rutas de plaza</i>		
100/110/115 120/130/140	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.492 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
<i>Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial</i>		
100/110/115 120/130/140 170/200	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.492 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Centro de trabajo: Andalucía Occidental

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas
<i>Ventas y/o distribución en rutas de plaza</i>		
100/110/115 120/130/140	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	921 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
<i>Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial</i>		
100/110/115 120/130/140 170/200	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.596 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Centro de trabajo: Andalucía Oriental

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas
<i>Ventas y/o distribución en rutas de plaza</i>		
100/110/115 120/130/140	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.034 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo. 1.294 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo. Granada y Jaén.
<i>Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial</i>		
100/110/115 120/130/140 170/200	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.221 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo. 1.294 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo. Granada y Jaén.

Centro de trabajo: Zona Norte

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas
<i>Ventas y/o distribución en rutas de plaza</i>		
100/110/115 120/130/140	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.627 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
<i>Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial</i>		
100/110/115 120/130/140 170/200	Vendedores, Promotores, Inspectores, Jefes de Ventas.	1.627 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.

ANEXO XII

Premio de jubilación para 1995

Años	Centros de trabajo				
	Centro — Pesetas	Catal/Ara. — Pesetas	Levante — Pesetas	Balear — Pesetas	Norte — Pesetas
Jubil. 60	3.829.229	3.522.890	3.293.137	3.522.890	4.100.901
Jubil. 61	3.063.384	2.818.313	2.634.510	2.818.313	3.438.406
Jubil. 62	2.552.819	2.348.593	2.195.423	2.348.593	2.996.740
Jubil. 63	2.169.894	1.996.303	1.866.109	1.996.303	2.665.491
Jubil. 64	1.786.975	1.644.017	1.536.845	1.644.017	2.334.246
Jubil. 65	1.276.409	1.174.297	1.097.712	1.382.944	1.892.581

Años	Centros de trabajo			
	Galaico/Astur — Pesetas	A. Occid. — Pesetas	A. Orient. — Pesetas	Central — Pesetas
Jubil. 60	3.070.934	3.522.890	3.522.890	3.293.137
Jubil. 61	2.456.749	2.818.313	2.818.313	2.634.510
Jubil. 62	2.047.290	2.348.593	2.348.593	2.195.423
Jubil. 63	1.740.194	1.996.303	1.996.303	1.866.109
Jubil. 64	1.433.105	1.644.017	1.644.017	1.536.845
Jubil. 65	1.023.644	1.174.297	1.174.297	1.097.712

ANEXO XIII

Comisión de Salud Laboral

Estatutos

Artículo 1.

La Comisión Nacional de Salud Laboral de «Schweppes, Sociedad Anónima», se crea al amparo del acuerdo alcanzado sobre esta materia entre la empresa y el Comité Intercentros, que dice como sigue:

A) Constitución de la Comisión Nacional: Se acuerda constituir una Comisión Nacional, que permitirá tener una visión globalizada de actuación y también de futuro, en este ámbito.

El objetivo de dicha Comisión es contar con una herramienta más moderna y adecuada a la realidad de nuestra empresa en materia de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, que redunden en una mejor calidad de vida en el puesto de trabajo.

B) Competencias y funciones de la Comisión Nacional: Articular y definir las funciones de participación, las competencias que deberán desarrollar los miembros de esta Comisión a nivel nacional, así como la articulación en la tarea a realizar de los niveles inferiores.

Definición de las materias que estarán sujetas a consulta y negociación con carácter previo a su implantación, así como las de derecho a información.

C) Fondo económico: Para realizar con eficacia las funciones que se deriven de las tareas a realizar en esta materia, se dotará de los medios económicos necesarios para el funcionamiento de esta Comisión. Para ello se sumarán los fondos existentes actualmente en los distintos Convenios, detrayendo de los mismos aquellos que son estrictamente sociales.

Artículo 2.

Ámbito de competencias: La totalidad de los centros de trabajo de la empresa en todo el territorio nacional.

Artículo 3.

Composición: La Comisión estará compuesta por hasta ocho representantes designados por el Comité Intercentros y en el mismo número designados por la Dirección de la empresa. Podrá contarse con asesores por cada una de las partes.

La presidencia de la misma recaerá en un representante de los designados por la Dirección de la empresa. El Secretario será designado de entre los representantes del Comité Intercentros.

Artículo 4.

Periodicidad: Esta Comisión mantendrá reuniones de carácter ordinario trimestralmente y con carácter extraordinario cuando las circunstancias del momento así lo aconsejaran.

Las reuniones se celebrarán en Madrid, en los locales de la empresa, salvo que por acuerdo de los miembros y por interés para el desarrollo de sus actividades sea aconsejable realizarlas en distinta ciudad o lugar.

Los gastos asignados por las reuniones de esta Comisión se sufragarán con el mismo criterio que las del Comité Intercentros.

Artículo 5.

Funciones: Sin que suponga detrimento de las funciones y responsabilidades, que legalmente tienen establecidos los Comités de Seguridad e Higiene, en el ámbito local, y sin perjuicio de las que las disposiciones legales pudieran determinar en cada momento, esta Comisión tendrá, entre otras, las siguientes:

a) Elaborar un plan de prevención a nivel nacional, ponerlo en práctica y efectuar la coordinación y seguimiento del mismo, fijando objetivos y calendario, teniendo en cuenta la formación y medios necesarios, y las posibilidades económicas.

b) Impulsar y promover la observancia en el seno de la empresa, de las disposiciones vigentes, por Ley o Convenio Colectivo, en materia de seguridad e higiene y salud laboral, que les sean de aplicación.

c) Emitir informes a los órganos representativos social y económico de la compañía, proponiendo o demandando soluciones para cuantos problemas de riesgo para la integridad y salud de los trabajadores de la empresa se detecten en los centros de trabajo.

d) Conocer la actuación de los Comités de Seguridad e Higiene locales y coordinar sus actividades.

e) Conocer e investigar los accidentes de trabajo.

f) Promover la formación del personal en materia de seguridad e higiene y especialmente la de los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene locales y de esta Comisión.

g) En general, cualquier actuación que conduzca a conocer y mejorar las condiciones para la seguridad e higiene y la salud en el trabajo en el ámbito general de la empresa.

h) Impulsar los reconocimientos médicos anuales y la práctica de otros de distinta periodicidad, cuando se consideren convenientes, de acuerdo con los servicios médicos.

ANEXO XIV

Acta de constitución y Estatutos de la Comisión Paritaria de Formación de «Schweppes, Sociedad Anónima»

Artículo 1.

Esta Comisión Paritaria se crea al amparo de lo previsto en el acuerdo que sobre esta materia se llegó entre la empresa y el Comité Intercentros.

Artículo 2.

La Comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro de los cuales serán nombrados por el Comité Intercentros y cuatro por la Dirección de la empresa. Podrá contarse con dos asesores por cada una de las representaciones. En el caso de la representación del personal, dichos asesores serán miembros de la Sección Sindical de UGT y CC.OO. o técnicos pertenecientes a estas Centrales Sindicales. Como suplentes figurarán los demás miembros del Comité Intercentros.

Artículo 3.

Las reuniones serán bimestrales. Si fuera necesario se convocaría una en cualquier otro momento con carácter extraordinario.

Artículo 4.

Esta Comisión nombrará a uno de sus componentes como observador durante el desarrollo de cualquier curso (si lo considerase oportuno).

Artículo 5.

Ninguna parte ni miembro alguno de esta Comisión podrá aceptar o negociar individualmente cursos presentados a dicha Comisión.

Artículo 6.

La propuesta de los cursos de formación será por acuerdo unánime de todos los componentes de esta Comisión. En caso contrario, se convocará al Comité Intercentros en reunión extraordinaria.

Artículo 7.

Se entregará acta, se informará y comentará con el Comité Intercentros todas las reuniones y cursos pactados.

Artículo 8.

Esta Comisión tendrá competencias en todos los cursos de formación presentados a concurso que se den a los trabajadores de cualquiera de los centros de trabajo, comprendidos y pertenecientes a los ámbitos del Convenio de 1993.

Artículo 9.

La información al personal sobre los cursos comprenderá los siguientes extremos:

- 1.º Tema y contenido.
- 2.º Fechas y horarios.
- 3.º Centro donde se imparte.
- 4.º Personal o Sección al que va dirigido.
- 5.º Condiciones.
- 6.º Número de plazas.
- 7.º Otros.

Artículo 10.

Esta Comisión informará al personal sobre los cursos de formación con una antelación mínima aproximada de treinta días hábiles.

Las condiciones se darán a conocer a los asistentes con aproximadamente quince días de antelación al inicio del curso.

Artículo 11.

Evaluación de los cursos por parte de la Comisión: En las reuniones de la Comisión se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.

Artículo 12.

Este Estatuto queda abierto en su articulado a una posible ampliación o modificación del mismo.

ANEXO XV

Reglamento y funciones generales del Comité Intercentros de Schwepes

El presente Reglamento tiene por objeto regular las normas de funcionamiento y el seguimiento interno del Comité Intercentros de la empresa Schwepes, y tiene vigencia en tanto no sea revocado por la mayoría absoluta de dicho Comité.

CAPITULO I

Principios

Artículo 1.

El Comité Intercentros de empresa es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa Schwepes.

Artículo 2.

Actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

Artículo 3.

El Comité Intercentros de empresa asume las funciones, derechos y deberes pactados y legalmente establecidos para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que colectivamente afecten a los trabajadores de la empresa.

Artículo 4.

Composición: Estará compuesto por trece miembros titulares.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a estos la designación, tanto de los miembros titulares como de los suplentes, de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y, en su caso, Delegados de Personal. Se elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

Artículo 5.

Comisiones de Trabajo: Se elegirán por el Comité Intercentros Comisiones de Trabajo cuando se estime oportuno.

Las Comisiones de Trabajo serán constituidas de forma paritaria elegidas entre las representaciones sindicales.

Tanto el Comité Intercentros como las Comisiones de Trabajo podrán estar asistidos por asesores de las Centrales Sindicales para el desarrollo normal de su trabajo.

CAPITULO II

Reuniones

Artículo 6.

El Comité Intercentros de la empresa se reunirá cada tres meses en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera o por petición de una Sección Sindical estatal con representación en el Comité Intercentros de empresa, bien entendido por el Comité hará uso de la convocatoria extraordinaria sólo cuando por causas excepcionales esté plenamente justificada.

Artículo 7.

La reunión ordinaria y extraordinaria tendrá lugar en Madrid, en los locales de la empresa, salvo que ocurran circunstancias especiales que aconsejen realizarlas en distinta ciudad o lugar.

Artículo 8.

El orden del día de las reuniones ordinarias se elaborará por el Secretario, en base a los asuntos debidamente cumplimentados que presenten los miembros del Comité Intercentros o Secciones Sindicales estatales.

En cualquier caso deberá comunicarse a la empresa la celebración de dichas reuniones, con una antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias y con toda la antelación que le sea posible para las extraordinarias, y firmadas por el Secretario con el visto bueno del Presidente.

En la precitada comunicación se incluirá el orden del día y copia, en su caso, de la documentación que sea indispensable manejar para el correcto tratamiento de los asuntos.

Artículo 9.

Los Delegados sindicales estatales de aquellas organizaciones sindicales con participación en el Comité Intercentros y que hayan obtenido en las elecciones sindicales más del 10 por 100 del total de miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros, proponer asuntos para el orden del día y participar en los debates con voz, pero sin voto.

Artículo 10.

De cada una de las reuniones mantenidas por el Comité Intercentros de Empresa se elaborará un acta, recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión.

El acta se aprobará y firmará antes de levantarse la sesión y previa suspensión de la misma para proceder a su redacción.

Artículo 11.

Se comunicará a los centros para conocimiento de todos los trabajadores los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tableros de anuncios.

Dotación: La compañía pondrá a disposición de este órgano de representación de los trabajadores los mismos medios materiales para el desempeño de sus funciones con que actualmente cuenta la representación social.

Se pondrá a disposición del Comité Intercentros, para uso exclusivo del mismo, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para dejar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo.

Desplazamientos y Dietas: Los gastos necesarios para el correcto funcionamiento del Comité Intercentros, es decir, desplazamientos, alojamientos y dietas serán abonados por parte de la empresa.

Competencias y Cometidos:

a) Está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de

centros de trabajo, Delegados de Personal y Secciones Sindicales y sin perjuicio de la validez de los respectivos Convenios Colectivos de los distintos centros de trabajo que, en la actualidad, y hasta que concluya el plazo de vigencia en ellos determinado, regulan las relaciones laborales en la empresa.

b) Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo y gastos del personal de investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas por su disminución o supresión cuando sea posible.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las Secciones Sindicales estatales de la empresa y potenciará la unidad y solidaridad entre los trabajadores.

ANEXO XVI

Norma de régimen interior DP-001

Objeto.—Complementar por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias de protección a la familia y establecer unas ayudas de pago periódico y pago único, regulando, en todos los casos, las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

Ámbito de aplicación.—Todo el personal que presta sus servicios a «Schweppes, Sociedad Anónima», sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente norma.

Vigencia.—La presente norma entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción

I. Complemento y ayuda de pago periódico:

Una asignación mensual de 1.462 pesetas por cada hijo.

Una asignación mensual de 4.175 pesetas por cónyuge en situación de desempleo o sin actividad laboral.

1.1 Beneficiarios:

1.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de «Schweppes, Sociedad Anónima», sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente norma.

1.2 Familiares que dan derecho al complemento y ayuda:

1.2.1 Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.2.2 Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.1. los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la cartilla de asistencia sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.2.3 El cónyuge del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando el cónyuge del beneficiario presta su trabajo en «Schweppes, Sociedad Anónima», (excepción Central).

1.2.4 El cónyuge que conviva con el beneficiario y se encuentre a su cargo. Se entenderá que está a su cargo cuando esté reconocido por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.3 Reconocimiento del derecho:

1.3.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico por los familiares detallados en los apartados 1.2.1 y 1.2.2 corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales y todas las específicas previstas en la presente norma.

1.3.2 El reconocimiento del derecho a la ayuda por cónyuge detallados en los apartados 1.2.3 y 1.2.4 corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el libro de familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los organismos o autoridades competentes.

1.3.3 Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.4 En el plazo de quince días naturales desde la presentación de recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima», dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

1.4 Pago del complemento y ayuda de pago periódico:

1.4.1 El pago de las asignaciones periódicas será por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

II. Ayuda de pago único:

Una asignación de 84.873 pesetas al contraer matrimonio.

Una asignación de 32.109 pesetas al nacimiento o adopción de cada hijo.

2.1 Beneficiarios:

2.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único todos los trabajadores de «Schweppes, Sociedad Anónima», sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente norma.

2.2 Unicidad:

2.2.1 La asignación de pago único por nupcialidad se percibirá sólo una vez. En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la citada asignación, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

2.2.2 En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la asignación por nacimiento o adopción de hijo, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

2.3 Incompatibilidades:

2.3.1 Las percepciones de pago único serán incompatibles con las situaciones de excedencia o baja en la empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja el plazo de preaviso establecido por las leyes vigentes para los ceses.

2.4 Condiciones que dan derecho a las ayudas:

2.4.1 El reconocimiento del hecho causante por parte de los organismos o autoridades competentes.

2.4.2 Tener acreditada una antigüedad en la empresa de trescientos sesenta días inmediatamente anteriores al hecho causante.

2.5 Reconocimiento del derecho:

2.5.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el libro de familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los organismos o autoridades competentes.

2.5.2 Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

2.5.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima», dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

2.6 Pago de las ayudas de pago único:

2.6.1 El pago de las asignaciones únicas será por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», que lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

III. Complemento por hijos disminuidos físicos o psíquicos: Una asignación mensual de 26.676 pesetas por cada hijo disminuido físico o psíquico.

3.1 Beneficiarios:

3.1.1 Tendrán derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos todos los trabajadores de «Schweppes, Sociedad Anónima», sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente norma.

3.2 Familiares que dan derecho al complemento:

3.2.1 Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos disminuidos físicos o psíquicos, por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

3.3 Reconocimiento del derecho:

3.3.1 El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales, y todas las específicas previstas en la presente norma.

3.3.2 Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima», dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

3.4 Pago del complemento:

3.4.1 El pago de la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos será por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

IV. Disposición derogatoria: Quedan derogadas y sin efecto alguno las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1994 las materias objeto de la presente norma.

ANEXO XVII

Norma de régimen interno DP-002

I. *Objeto.*—Complementar por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal derivadas de las contingencias de incapacidad temporal, por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

II. *Ámbito de aplicación:*

A) Personal: Todo el personal que presta sus servicios a «Schweppes, Sociedad Anónima», sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente norma.

B) Temporal: La presente norma entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. *Situaciones de incapacidad temporal, maternidad.*—Tendrán consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal, maternidad:

A) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis meses cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

B) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis meses cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

C) Los períodos de descanso voluntario y obligatorio que procedan en caso de maternidad, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, que se señala en el apartado A), y de su posible prórroga se computarán los de baja y observación.

IV. *Beneficiarios.*—Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por incapacidad temporal, maternidad, los trabajadores por

cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente norma.

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

B) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional no se exige ningún período previo de cotización.

C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto o a la fecha de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

V. *Prestaciones complementarias de incapacidad temporal, maternidad a cargo de la empresa.*—En los casos de incapacidad temporal por causas derivadas de accidentes laborales y no laborales, así como en los de enfermedades profesionales o comunes, y en los descansos legalmente establecidos por maternidad, «Schweppes, Sociedad Anónima», complementará hasta un máximo del 40 por 100 las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el tope máximo del 100 por 100 de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente norma.

VI. *Conceptos salariales básicos:*

Salario base de Convenio.

Antigüedad.

Nocturnidad.

Plus de empresa.

Plus de Convenio.

Prima de venta.

Prima de producción.

Incentivos a empleados.

Premio de puntualidad y asistencia.

VII. *Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal, maternidad:*

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente norma siempre que exista documento acreditativo de la situación de incapacidad temporal, maternidad expedido por:

Médico de SOE o de la Mutua Patronal.

Médico de familia de SOE.

Médico de empresa.

Médico del centro de hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al Servicio de Personal de la situación de incapacidad temporal, maternidad a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de cinco días naturales.

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de «Schweppes, Sociedad Anónima», girará visita domiciliaria.

B) La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad temporal, maternidad, mediante el Médico de la empresa o de cualquier otro facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por incapacidad temporal, maternidad se niegue a someterse al reconocimiento médico de la empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

D) El trabajador que estando en situación de incapacidad temporal, maternidad realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

VIII. *Nacimiento del derecho, duración y extinción.*—Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta norma desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de incapacidad temporal, maternidad, cualquiera que sean las causas motivantes.

IX. *Reconocimiento del derecho:*

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal, maternidad corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima», dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la Dirección General, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) En el plazo máximo de treinta días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección General de «Schweppes, Sociedad Anónima», dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la empresa.

X. *Pago de las prestaciones.*—El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

XI. *Disposición derogatoria.*—Quedan derogadas y sin efecto alguno las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1994 las materias objeto de la presente norma.

16321 *RESOLUCION de 13 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (Código de Convenio número 9909675), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1995, de una parte por la Confederación de Centros de Enseñanza (CECE) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales FETE-UGT, USO y FSIE en representación de los trabajadores del sector y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZAS DE PELUQUERIA Y ESTETICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTISTICOS

PREAMBULO

Las relaciones laborales entre las empresas de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales, y de artes aplicadas y oficios artísticos, y el colectivo de trabajadores que en ellas prestan sus servicios, han venido siendo reguladas, con carácter convencional, por los sucesivos convenios colectivos de la enseñanza privada, en los que las primeras de las mencionadas se encontraban incardinadas dentro de la sección B, enseñanzas especializadas de carácter profesional (véanse al respecto los acuerdos adoptados por la Comisión paritaria para la interpretación de dicho Convenio, de fechas 21 de enero de 1995 y 28 de enero de 1992)

y las restantes dentro del apartado de la misma sección «otras enseñanzas especializadas».

La circunstancia de que el Convenio Colectivo de la enseñanza privada no tenga continuidad, por el momento, en la forma tradicional y con el ámbito funcional que le era propio, añadida a la de que todos los convenios hasta ahora conocidos y publicados, resultantes de la fragmentación de aquél, no contemplan estas particulares parcelas educativas, ha propiciado el establecimiento de las oportunas negociaciones entre las partes firmantes de este Convenio, a fin de dotar a las empresas de los sectores recogidos en el ámbito funcional y al colectivo de trabajadores que en ellas prestan sus servicios, de un marco consensuado, en el que se deje constancia de las circunstancias generales por las que se han de regular sus relaciones dentro del campo del derecho laboral.

TITULO I

Disposiciones generales

CAPITULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de peluquería y de estética, las de enseñanzas regladas musicales, así como las de artes aplicadas y oficios artísticos reseñadas en el apartado i) del artículo 2 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio Colectivo será la comprendida entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1996.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente al 1 de enero de 1994.

Al finalizar el año 1995 se realizará la revisión salarial para el año 1996, una vez conocido el IPC para ese año.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en y para los centros docentes indicados en el artículo 2 precedente.

CAPITULO II

Comisión paritaria

Artículo 5. *Constitución.*

Dentro del mes natural siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de las organizaciones negociadoras del mismo, con las funciones de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

En esta primera reunión de constitución, se procederá al nombramiento de un Presidente y de un Secretario.

La Comisión paritaria fija su domicilio en 28028 Madrid, calle Marqués de Mondéjar, 29 y 31, primera planta.

Artículo 6. *Convocatoria.*

La Comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

La convocatoria la efectuará el Secretario, por escrito o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, y en la misma se especificará el orden del día, el lugar y hora de la reunión. Igualmente, en su caso, se acompañará con la convocatoria la documentación que se estime necesaria para la deliberación de los asuntos que compongan el orden del día.